

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS  
CONSEJEROS DE UNICAJA BANCO, S.A.  
(2021-2023)

**Unicaja Banco, S.A.**

---

## 1. INTRODUCCIÓN Y REFERENCIAS NORMATIVAS

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

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

El artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital (“Aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros”) prescribe que las sociedades cotizadas deberán establecer una política de remuneraciones de sus administradores y regula determinados aspectos relativos a la misma.

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

Conforme a ello, la Junta General de Accionistas de Unicaja Banco ya aprobó sendas Políticas de Remuneraciones de los Consejeros para los trienios 2015-2017 y 2018-2020.

Esta “Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A.” (en adelante, también designada como la “Política”) para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, establece el marco para la determinación de la remuneración de los Consejeros para cada uno de dichos ejercicios.

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

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

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

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

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

Hasta el 100% de la remuneración variable total estará sometida a cláusulas de reducción de la remuneración (*malus*) y de recuperación de las retribuciones ya satisfechas (*clawback*).

Los sistemas de incentivos atenderán, en todo caso, al criterio de graduación del importe de la retribución variable. En este sentido, el componente variable de la remuneración:

- No limitará la capacidad de la Sociedad para reforzar la solidez de su base de capital.
- Guardará relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y no derivará solamente de la evolución general de los mercados o del sector financiero, o de otras circunstancias similares.
- Tomará en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren o puedan minorar los resultados de la Sociedad.
- Se eliminará o reducirá significativamente en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Sociedad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades semejantes, o un comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.
- En todo caso, el pago de cualquier retribución variable estará supeditado al cumplimiento de los requerimientos de capital y requisitos supervisores, en particular, los relativos al “importe máximo distribuible” (*Maximum Distributable Amount —MDA—*).
- No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben

- los efectos de la alineación con el riesgo incluidos en los sistemas de remuneración.
- La percepción de una parte sustancial de la remuneración variable se diferirá durante un determinado periodo de tiempo, teniendo en cuenta el ciclo económico, la naturaleza del negocio y sus riesgos.
  - El 50% de la remuneración variable, al menos, se abonará mediante la entrega de acciones u otros instrumentos de la Sociedad de naturaleza equivalente.
- e. Será una política de remuneración no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre Consejeros para una misma función o para una función de igual valor.
- f. Los criterios de remuneración variable permitirán asegurar una estructura de incentivos ajustada a la propensión al riesgo de la Entidad y a los objetivos de negocio en relación con los riesgos de sostenibilidad, la adopción de medidas de prevención de los conflictos de interés y el fomento de actuaciones con un impacto positivo en el ámbito de los factores ASG (ambientales, sociales y de gobierno corporativo).

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

#### **3.1. Estructura de remuneración de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A.**

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

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

##### **3.1.1. Retribución general de los Consejeros**

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

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

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

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

### **3.1.2. Retribución de los Consejeros ejecutivos**

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

Por tanto, respecto de los consejeros ejecutivos, esto es, para los cargos de Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado, serán de aplicación en el periodo 2021-2023 los conceptos e importes retributivos fijados en el apartado 3.3.2.

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

1. Una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.
2. Una parte variable, correlacionada con los indicadores de los rendimientos del consejero y de la empresa.
3. Una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos.
4. Una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad por circunstancias no imputables al Consejero.

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

#### **Retribución fija**

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

#### **Retribución variable**

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

La retribución variable no será superior al 25% del componente fijo de la remuneración dineraria total del Consejero ejecutivo. En el marco de la presente Política, del “Esquema General de Incentivos” de la Sociedad, del esquema específico para los Consejeros ejecutivos y de lo pactado contractualmente con los mismos, el Consejo de Administración fijará y evaluará para cada ejercicio, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, las concretas variables-objetivo (financieras y no financieras) y demás condiciones para la determinación del devengo, cuantificación y pago de la remuneración variable, que podrán variar de un Consejero ejecutivo a otro.

Adicionalmente, el Consejo de Administración podrá establecer a favor del Consejero Delegado una retribución variable plurianual, adicional a la retribución variable anual y sujeta a las mismas restricciones, según la cual existiría derecho a la percepción de la misma si, en términos de proyección anual, fuera igual o superior al 100% la media del índice de cumplimiento de los objetivos de los ejercicios a considerar, así como el grado de cumplimiento de los principales objetivos del Plan de Negocio, medido como un único indicador sintético. Esta retribución variable adicional no excederá de la suma de 130.000 euros, que se corresponde con un 25% de la retribución dineraria fija anual correspondiente al ejercicio 2021.

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.

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

Al menos, el 50% de la remuneración variable, ya sea diferida o no, se abonará mediante acciones de Unicaja Banco, con sujeción a los plazos de retención que correspondan. A los efectos de determinar el número de acciones a entregar, de devengarse la retribución variable prevista en cada una de las fechas correspondientes, se tendrá en cuenta el precio de la acción de Unicaja Banco que se corresponda con el valor medio del precio de cotización de la acción de Unicaja Banco entre las fechas de cierre del ejercicio y la de aprobación de las cuentas anuales correspondientes a ese ejercicio por la Junta General Ordinaria de Accionistas (ambos inclusive). En todo caso, se hace constar que la entrega de acciones como parte del sistema de remuneración variable de los Consejeros ejecutivos está sujeta a su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

En concreto, la retribución variable será abonada conforme al siguiente esquema de pago:

- Un pago no diferido, que represente un 40% de la remuneración variable concedida. Se abonará el 50% en metálico y el 50% en acciones en la fecha de abono aplicada con carácter general a la retribución variable de los empleados de la Entidad en relación con el ejercicio de referencia.
- Un primer pago diferido, que represente un 12% de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en metálico en el primer aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un segundo pago diferido, que represente un 12% de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en metálico en el segundo aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un tercer pago diferido, que represente un 12% de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el tercer aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un cuarto pago diferido, que represente un 12% de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el cuarto aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un quinto pago diferido, que represente un 12% de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el quinto aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.

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

Se exceptúa el caso en el que el consejero 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 remuneración 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 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 1 año para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

### **Previsión social**

---

○ *Plan de previsión de aportación definida*

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

Dichas aportaciones anuales máximas para el periodo 2021-2023 quedan recogidas en el apartado 3.3.2.

○ *Beneficios discrecionales de pensiones*

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

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

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

Será causa de pérdida de las aportaciones realizadas por la Sociedad el incumplimiento doloso o por imprudencia grave por quien resulte acreedor de las mismas

de sus deberes como Consejero ejecutivo, apreciado por acuerdo adoptado por el Consejo de Administración.

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

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

o *Otros*

Los consejeros ejecutivos disfrutarán de los beneficios sociales que establezca el Consejo de Administración dentro del marco estatutario vigente.

### **Pagos por terminación de contratos y pactos de no competencia post-contractual**

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

La cuantía de la indemnización se referenciará a la retribución dineraria anual fija por el desempeño de funciones ejecutivas de su acreedor, según determine el Consejo de Administración de Unicaja Banco, sin exceder de un año.

Tanto las obligaciones de indemnización asumidas por la Sociedad frente a los Consejeros ejecutivos, en su caso, como el método de cálculo de su concreto importe se contemplarán en el contrato que, de acuerdo con el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital, se celebre con el Consejero ejecutivo en cuestión.

Adicionalmente, se podrán establecer pactos de no-competencia post-contractual, según determine el Consejo de Administración de Unicaja Banco, con una compensación máxima del importe de una anualidad de la retribución dineraria fija.

En todo caso, las cuantías de las indemnizaciones por terminación y pactos de no competencia post-contractual estarán sujetas a las limitaciones y restricciones que resulten aplicables en cada momento a las entidades de crédito, no superarán un importe equivalente a dos años de la retribución total anual y no se abonarán hasta que la Sociedad haya podido comprobar que el Consejero ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción.

Entre los pagos por resolución o extinción contractual se considerarán cualesquiera abonos cuyo devengo u obligación de pago surja como consecuencia o con ocasión de la extinción de la relación contractual que vinculaba al consejero con la sociedad, incluidos los importes no previamente consolidados de sistemas de ahorro a largo plazo y las cantidades que se abonen en virtud de pactos de no competencia postcontractual.

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

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual, la remuneración variable total se eliminará o reducirá de forma considerable cuando Unicaja Banco obtenga unos resultados financieros negativos o poco brillantes, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de



cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de retribuciones ya satisfechas.

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

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

### **3.2. Otros aspectos relacionados**

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

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

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

Conforme a los criterios descritos anteriormente, en este apartado se concretan las retribuciones de los Consejeros para el trienio 2021-2023, tanto en cuanto al límite máximo de las mismas, como a sus principales componentes.

#### **3.3.1. Remuneración general de los Consejeros**

Sujeto a la aprobación por la Junta General de Accionistas a la que se somete esta Política, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales ascenderá a 950.000 euros brutos. No obstante, esta cantidad se entenderá elevada automáticamente una vez se haya inscrito la Fusión, a 1.187.000 euros brutos con el fin de adaptarla al nuevo número de Consejeros derivado de esta (que pasará de 12 a 15).

El Consejo de Administración distribuirá los importes a lo largo del año 2021 proporcionalmente, de tal manera que, una vez sea efectiva la Fusión, del importe inicial de 950.000 euros solo se haya distribuido el importe proporcional al número de meses transcurridos del ejercicio y teniendo en cuenta el número de miembros del Consejo de Administración.

El importe máximo de la remuneración se actualizará, en relación con los ejercicios 2022 y 2023, con arreglo al porcentaje de revisión salarial que se fije en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad. En todo caso, la asignación fija por pertenencia al Consejo será de 45.000 euros brutos anuales.

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

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

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

Se hace constar que a la fecha de aprobación de esta Política solo dos Consejeros de Unicaja Banco, el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado, desempeñan funciones ejecutivas y, por tanto, tienen derecho a percibir la retribución adicional referida en este apartado y en los términos aquí indicados.

#### **Remuneración fija anual**

---

##### *a) Salario anual fijo*

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

En particular, el Presidente Ejecutivo tiene pactada una remuneración dineraria fija anual de 588 miles de euros y no tiene establecido un sistema de retribución variable ni cláusula indemnizatoria por cese.

Por su parte, para el Consejero Delegado se establece una remuneración dineraria fija anual de 520 miles de euros.

Los referidos salarios fijos anuales del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado para el ejercicio 2021 se actualizarán, en relación con los ejercicios 2022 y 2023, con arreglo al porcentaje de revisión salarial que se fije en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad.

##### *b) Otros instrumentos fijos de la retribución*

Además de lo previsto en el apartado a) anterior, de conformidad con lo pactado contractualmente, los Consejeros ejecutivos tienen derecho a (i) beneficiarse de planes de previsión de aportación definida (los cuales, como se ha indicado, incluyen tanto componentes fijos como variables) y (ii) asimismo podrán disponer de otros beneficios sociales recogidos en el apartado 3.1.2.

#### **Retribución variable**

---

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

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

- En caso de no cumplirse la ratio de liquidez a corto plazo el pago de la retribución variable se diferirá un año, y, si dicha ratio se incumpliese en un segundo ejercicio consecutivo, no habría lugar a dicha retribución.
- Las variables-objetivo y métricas en relación con el devengo, cuantificación y abono de la remuneración variable de los Consejeros ejecutivos se establecen y evalúan anualmente por el Consejo de Administración de Unicaja Banco, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, dentro del marco establecido en esta Política.
- En particular, la retribución variable quedará condicionada, entre otros requisitos, a que la Sociedad, al cierre del periodo de que se trate, alcance el nivel mínimo de Beneficio antes de Impuestos (BAI) recurrente determinado en el Plan de Negocio. Alcanzado este nivel mínimo de BAI recurrente, en su caso, se analizará el cumplimiento de las variables-objetivo previstas en el sistema de incentivos del Consejero ejecutivo en cuestión, que tendrán en cuenta (i) el desempeño individual del Consejero, y (ii) el desempeño de la Sociedad en su conjunto.
- Los criterios de remuneración variable permitirán asegurar una estructura de incentivos ajustada a la propensión al riesgo de la Entidad y a los objetivos de negocio en relación con los riesgos de sostenibilidad, la adopción de medidas de prevención de los conflictos de interés y el fomento de actuaciones con un impacto positivo en el ámbito de los factores ASG.

El único Consejero ejecutivo al que se reconoce un plan de retribución variable es el Consejero Delegado, el importe máximo proyectado en término anual al que podría dar lugar el plan de retribución variable del Consejero Delegado para el 2021 es de 130 miles euros; para los ejercicios 2022 y 2023 será el que resulte de aplicar el 25% sobre la cifra de la retribución dineraria fija anual actualizada.

Adicionalmente, el Consejo de Administración podrá establecer a favor del Consejero Delegado una retribución variable plurianual, adicional a la retribución variable anual y sujeta a las mismas restricciones, según la cual existiría derecho a la percepción de la misma si, en términos de proyección anual, fuera igual o superior al 100%, la media del índice de cumplimiento de los objetivos de los ejercicios a considerar, así como el grado de cumplimiento de los principales objetivos del Plan de Negocio, medido como un único indicador sintético. Esta retribución variable adicional no excederá de la suma de 130.000 euros, que se corresponde con un 25% de la retribución dineraria fija anual correspondiente al ejercicio 2021.

### Previsión social

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

Dichas aportaciones anuales máximas para el periodo 2021-2023 ascienden, en conjunto, a 1.473 miles de euros, con el siguiente desglose:

Cargo	Importes en miles de euros		
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023
Presidente Ejecutivo	291	291	291
Consejero Delegado	200	200	200

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

#### **Indemnizaciones por terminación del contrato**

En caso de terminación de la relación contractual el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir, si así se pactase, una remuneración indemnizatoria, conforme a lo establecido en el apartado 3.1.2, que como máximo será el importe de una anualidad de la retribución dineraria fija.

#### **3.3.3. Remuneraciones globales máximas de los Consejeros para 2021, 2022 y 2023**

En función de lo anterior, los importes globales máximos de las retribuciones de los consejeros de Unicaja Banco para el trienio 2021-2023 serán:

<i>Miles de euros</i>	<b>Ejercicio 2021</b>	<b>Ejercicio 2022</b>	<b>Ejercicio 2023</b>
IMPORTE MÁXIMO ANUAL CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES (1)	1.187	1.187 (2)	1.187 (2)
SALARIO FIJO CONSEJEROS EJECUTIVOS	1.108	1.108 (2)	1.108 (2)
VARIABLE CONSEJERO DELEGADO (MÁX.) (3)	130	130 (2)	130 (2)
PREVISIÓN SOCIAL (PLAN DE APORTACIÓN DEFINIDA)	491	491	491
BENEFICIOS SOCIALES (4)	5	5	5
<b>TOTAL</b>	<b>2.921</b>	<b>2.921 (5)</b>	<b>2.921 (5)</b>

- (1) Hasta tanto se ejecute la fusión entre Unicaja Banco y Liberbank, el máximo anual será de 950.000 euros, actualizables como se indica en (2).
- (2) Importe actualizable con arreglo al porcentaje de revisión salarial que se fije en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad.
- (3) Adicionalmente a la retribución variable anual, el Consejo de Administración podrá aprobar a favor del Consejero Delegado una retribución variable plurianual, que no excederá, en el periodo 2021-2023 de la suma de 130.000 euros, conforme a lo establecido en el apartado 3.1.2.
- (4) Los beneficios sociales se determinarán por el Consejo de Administración.
- (5) Más las actualizaciones que correspondan conforme a (2) y la retribución variable plurianual que corresponda conforme a (3).

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

De acuerdo con lo indicado anteriormente, a la fecha de elaboración de esta Política sólo existen dos Consejeros en Unicaja Banco que desempeñen funciones ejecutivas, que son el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado.

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

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

- Conceptos e importes retributivos: Los indicados en el punto 3.3.2 anterior.
- Duración: No excederá de la duración del mandato y estará supeditada al mantenimiento de las funciones ejecutivas y sin perjuicio de la posible renovación o prórroga que pudiera acordarse.
- Indemnizaciones por terminación de la relación contractual: El contrato del Presidente Ejecutivo y el del Consejero Delegado podrán contemplar la indemnización prevista en esta Política.
- Pactos de exclusividad:
  - Presidente Ejecutivo: Podrá atender las responsabilidades profesionales en empresas propias o participadas por su familia y organizaciones sin ánimo de lucro, siempre que no impidan o dificulten el ejercicio de sus responsabilidades en Unicaja Banco o el Grupo al que este pertenece, evitando todo tipo de conflicto con los intereses de la Sociedad o del Grupo.
  - Consejero Delegado: Dedicación exclusiva, siendo únicamente compatible con la pertenencia a cargos en los órganos de gobierno de otras entidades e instituciones y el desarrollo de actividades en el ámbito universitario, siempre que cuente con la expresa autorización del Consejo de Administración de Unicaja Banco, previo informe de la Comisión de Nombramientos.  
  
Expresamente, podrá atender responsabilidades profesionales en empresas propias, siempre que no concurran con la actividad del Banco o del Grupo al que pertenece, ni impidan o dificulten el ejercicio de sus responsabilidades en estos, evitando la aparición de todo tipo de conflictos de intereses.
- Pactos de no competencia post-contractual:
  - Presidente Ejecutivo: No se establecen.
  - Consejero Delegado: 12 meses, con una compensación máxima del importe de una anualidad de la retribución dineraria fija.
- Pactos de permanencia o fidelización: No se establecen.

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

Esta Política, y las cuantías de las remuneraciones recogidas en el apartado 3.3.3, resultarán de aplicación para determinar la remuneración de los Consejeros de Unicaja Banco durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023. 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 Banco asociada al desempeño de sus funciones ejecutivas en los importes y por los distintos conceptos recogidos en el apartado 3.3.2, 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.

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

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

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

\*\*\*



## **JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS 2022**

**COMPLEMENTO INFORMATIVO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS  
CONSEJEROS 2021-2023 APROBADO POR LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE  
ACCIONISTAS CELEBRADA EL 31 DE MARZO DE 2022**

**COMPLEMENTO INFORMATIVO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2021-2023 APROBADA POR LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS CELEBRADA EL DÍA 31 DE MARZO DE 2022.**

**1.- Introducción y justificación legal**

El artículo 29 de los Estatutos Sociales de Unicaja Banco, S.A. (en adelante, "**Unicaja Banco**", la "**Sociedad**" o la "**Entidad**") establece que el cargo de consejero será remunerado y regula la estructura retributiva de los Consejeros.

Esta estructura se desarrolla por medio de la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A. para el periodo 2021-2023 (en adelante, la "**Política de Remuneraciones**" o la "**Política**"), que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2021, para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, y que trata de favorecer una gestión de los riesgos sólida y efectiva que, al tiempo que favorezca el desarrollo eficaz de la gestión empresarial de la Sociedad, no entrañe una asunción de riesgos excesivos. La Política rige para todos los consejeros, ejecutivos y no ejecutivos, que ejerzan su cargo durante todos o parte de los ejercicios en los que la citada Política se mantenga vigente.

Esta política de retribuciones se adoptó con base en lo dispuesto por los arts. 529 *sexdecies*, *septdecies*, *octodecies* y *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**" (en adelante, la "**LSC**" o la "**Ley de Sociedades de Capital**"), así como por lo establecido en la normativa aplicable a las entidades de crédito y siguiendo las recomendaciones de buen gobierno corporativo. Con fecha 13 de abril de 2021 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la "**Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas**" (en lo sucesivo, la "**Ley 5/2021**"). El artículo tercero de esta Ley, en su apartado veinticinco, modificó la redacción de los artículos 529 *sexdecies* a 529 *novodecies* de la LSC. Este último, bajo la rúbrica "*Aprobación de la Política de remuneraciones de los consejeros*", se encarga de regular -en su apartado tercero- el contenido mínimo y los requisitos que ha de cumplir la mencionada política de remuneraciones, habiendo sido dichos requisitos y contenido objeto de determinadas modificaciones.

Si bien la Ley 5/2021 tenía como fecha de entrada en vigor la del 3 de mayo de 2021, su Disposición Transitoria Primera estableció, en su apartado primero, que la modificación del artículo 529 *novodecies* entraría en vigor transcurridos seis meses desde su publicación en el Boletín Oficial del Estado (es decir, el 13 de octubre de 2021) y que "*las sociedades deberán someter a aprobación la política de remuneraciones adaptada a dichas modificaciones en la primera junta general que se celebre con posterioridad a esa fecha*".

Sin perjuicio de que la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, aprobada el 31 de marzo de 2021, ya tomó en consideración el Proyecto de Ley que desembocó en la referida Ley 5/2021 -pues en aquel momento ya estaba finalizando su tramitación parlamentaria-, y atiende sustancialmente al conjunto de los requisitos y contenidos exigibles a las políticas de remuneraciones de consejeros de sociedades cotizadas conforme han quedado configurados por el nuevo artículo 529 *novodecies* de la LSC, el Consejo de Administración de Unicaja Banco ha aprobado en su reunión de 25 de febrero de 2022, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, la presente propuesta de complemento informativo de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.



El objetivo del mismo es desarrollar la información que ya se encontraba disponible en la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros, acerca de determinados aspectos puntuales que fueron introducidos por la Ley 5/2021. Por ello, y en la medida en que ni las modificaciones introducidas por la Ley 5/2021 ni el presente complemento, afectan al contenido esencial y dispositivo de la Política de Remuneraciones de Consejeros aprobada para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, se estima que no resulta necesario proceder a la elaboración y aprobación de una nueva Política, sino desarrollar su contenido en los términos informativos que se recogen en esta propuesta.

Esta propuesta de complemento se someterá a la próxima Junta General de Accionistas convocada para su celebración el 30 de marzo de 2022, en primera convocatoria, y 31 de marzo de 2022 en segunda convocatoria.

## **2.- Complemento Informativo de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A. para el periodo 2021-2023**

Se procede a complementar la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco para los ejercicios 2021, 2022 y 2023 desarrollando los aspectos informativos del siguiente modo:

### **2.1.- Modo en el que se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad al fijar la Política de Remuneraciones de los Consejeros**

De conformidad con lo establecido por el art. 27 bis, apartado 3, de los Estatutos de Unicaja Banco, la Comisión de Retribuciones tiene, entre otras funciones, las siguientes:

*“La de velar por la observancia de la política retributiva establecida por la sociedad, así como la propuesta al órgano de administración de la política de retribución de los consejeros, altos directivos, empleados que asuman riesgos, ejerzan funciones de control o asimilables a alguna de las anteriores categorías, la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones básicas de los contratos de los altos directivos, empleados que asuman riesgos, ejerzan funciones de control o asimilables a alguna de las anteriores categorías, acorde con la legislación general societaria y la sectorial de entidades de crédito. Asimismo, elaborará el informe específico, que acompañará la propuesta de política de remuneraciones del Consejo de Administración”*

Dicho precepto estatutario es objeto de desarrollo por el art. 33 del Reglamento del Consejo de Administración, el cual establece que las funciones de la Comisión de Retribuciones son las siguientes:

*“a.- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la sociedad.*

*b.- Preparar las decisiones relativas a las retribuciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Sociedad, que deberá adoptar el Consejo de Administración.*

*c.- 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.*

*d.- Elaborar un informe específico, que acompañará a la propuesta de la política de retribuciones del Consejo de Administración.*

*e.- Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros y Altos Directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la de los demás Consejeros y Altos directivos de la Sociedad.*

*f.- Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión.*

*g.- 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.”*

En aplicación de lo anterior, el Consejo de Administración de Unicaja Banco viene incidiendo de manera relevante en la definición de la política retributiva y en la adopción de decisiones en materia de remuneración de aplicación general en la Entidad, no sólo elaborando la Política de Remuneración de Consejeros que ha de ser sometida a la aprobación de la Junta General de Accionistas sino, igualmente, a través de: **(a)** la Política de Remuneraciones asociada a la gestión del riesgo -de aplicación a los miembros del Colectivo Identificado y elaborada para dar cumplimiento a lo dispuesto por los arts. 32 y ss. de la Ley 10/2014, de 26 de junio de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“**Ley 10/2014**”)- y **(b)** los diferentes esquemas y modelos de remuneración variable de aplicación en la Entidad, tanto de carácter general como aquéllos que, con carácter específico, se elaboran y aprueban para consejeros ejecutivos, directores generales o asimilados, resto del personal clave, , así como para el resto del colectivo identificado.

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 -remuneración fija, remuneración 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 Consejeros son los mismos que se incorporan en la política retributiva global de la Entidad, es decir, equidad interna y competitividad, flexibilidad, transparencia, supervisión y proporcionalidad.

**ii.-** Los principios que inspiran el sistema de remuneración aplicable a los consejeros se corresponden igualmente con los previstos en la Política de Remuneraciones asociada a la gestión del riesgo vigente en la Entidad, que, a su vez, da cumplimiento a las previsiones contenidas en la Ley 10/2014; el Real Decreto 84/2015 de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“**el Real Decreto 84/2015**”), así como las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE (“**Directrices EBA sobre remuneración**”).

**iii.-** El esquema de remuneración variable de aplicación a los consejeros comparte claramente la filosofía y principios del modelo aplicable al resto de miembros del Colectivo Identificado, en cuanto a diferimiento, aplazamiento, pago en instrumentos y retención,

contemplando -como no puede ser de otro modo- las especialidades propias aplicables a los consejeros con funciones ejecutivas, tal y como exigen las Directrices EBA y la Ley 10/2014, tras la transposición en España de la Directiva CRD V.

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

## **2.2.- Forma en la que la remuneración basada en acciones contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad**

La Política de Remuneraciones de Consejeros, en cumplimiento de lo dispuesto por los arts. 32 y ss. de la Ley 10/2014, así como por las Directrices EBA, prevé que tanto un porcentaje de la remuneración variable, como los pagos por rescisión anticipada y los denominados beneficios discrecionales por pensiones se abonen mediante acciones, consiguiendo de esa forma una perfecta correlación entre la retribución de los consejeros y la estrategia e intereses a largo plazo de la Entidad.

Esta retribución mediante instrumentos y, por tanto, la vinculación entre remuneración y la gestión sana y prudente de la Entidad, se manifiesta en:

i.- Remuneración variable. Al menos el 50 % de la retribución variable, tanto de la parte diferida como de la no diferida, se abonará en instrumentos (acciones de la Entidad). A los efectos de determinar el número de acciones a entregar -de devengarse la retribución variable prevista en cada una de las fechas correspondientes- se tendrá en cuenta el precio de la acción de Unicaja Banco que se corresponda con el valor medio del precio de cotización de la acción de la Entidad entre las fechas de cierre del ejercicio y la de aprobación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio de devengo por la Junta General Ordinaria de Accionistas (ambos exclusive).

ii.- Beneficios discrecionales por pensiones. Los contratos de seguro a través de los cuales se puedan instrumentar dichos beneficios incorporarán las previsiones necesarias para garantizar la aplicación de las normas en materia de abono en forma de instrumentos y retención por la Entidad.

iii.- Aplicación de cláusulas de reducción (“malus”) y de recuperación (“Clawback”), cuando la Entidad obtenga unos resultados negativos o poco brillantes. Así, hasta un 100 % de la remuneración variable está sometida a dichas cláusulas cuando concurra un deficiente desempeño financiero, ya sea en el conjunto de la Sociedad, de alguna Dirección o de alguna Unidad relevantes y/o en conexión con la gestión correspondiente.

Adicionalmente, es preciso señalar que 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 la política de incentivos vigente tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios. Concretamente, 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 reforzamiento 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.

### **2.3.- Proceso de toma de decisiones seguido para la determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, incluidas las medidas destinadas a evitar o gestionar los conflictos de interés**

El proceso de aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco para el periodo 2021-2023 se inició con una propuesta que elevó al Consejo de Administración la Comisión de Retribuciones.

La Comisión contó con los servicios internos de la Sociedad, que, a su vez, dispusieron del asesoramiento y apoyo externo de Uría Menéndez para la elaboración de la Política. Asimismo, la Comisión tuvo en cuenta las consideraciones de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento Normativo y de Riesgos en relación con la aplicación de la Política de Remuneraciones en el ámbito de sus respectivas competencias.

Con fecha 25 de febrero de 2021, contando con el informe favorable de la Comisión de Retribuciones, el Consejo de Administración acordó someter la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2021-2023 a la aprobación de la Junta General de Accionistas que acordó convocar para su celebración el 31 de marzo de 2021.

El procedimiento de aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2021-2023 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, 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, el consejero afectado, de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración sobre los deberes de los administradores de evitar conflictos de intereses, tiene obligación de abstenerse de asistir y participar en las deliberaciones y votaciones de acuerdos o decisiones que guarden relación con su retribución.

Además, 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.

Finalmente, debe añadirse que los consejeros tienen un deber de lealtad con la Sociedad y la obligación de adoptar las medidas necesarias para evitar situaciones de conflictos de intereses, evitando incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social, poniendo inmediatamente en conocimiento de la sociedad las situaciones que pudiesen generar un posible conflicto, real o potencial. Asimismo, los consejeros no podrán **(a)** aprovechar en beneficio propio cualquier oportunidad de negocio de la

Sociedad; **(b)** hacer uso de los activos del Grupo con fines privados; **(c)** valerse de su posición en la Sociedad para obtener una ventaja patrimonial; deberán informar a la Sociedad de todos los puestos que desempeñen y de las actividades que realicen en otras compañías o entidades, y, en general, de cualquier hecho o situación que pueda resultar relevante para su actuación como administradores de la Sociedad.

A partir de la aprobación de este Complemento Informativo por la Junta General de Accionistas, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco para el periodo 2021-2023 estará conformada por el texto aprobado en la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2021 y por el presente Complemento Informativo.