
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2020]

CIF: [A93139053]

Denominación Social:

[**UNICAJA BANCO, S.A.**]

Domicilio social:

[AV. ANDALUCIA N.10-12 (MALAGA)]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

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 de Unicaja Banco. Esta estructura se desarrolla por medio de la Política de Remuneraciones de los Consejeros (en adelante, la "Política de Remuneraciones" o la "Política"), 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.

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, correspondiendo a la Junta General de Accionistas la aprobación del importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales, permaneciendo vigente dicho importe máximo en tanto no se acuerde su modificación.

El Consejo de Administración, con sujeción a los límites y condiciones establecidos en la Política de Remuneraciones, 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.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado elevar a la Junta General Ordinaria de Accionistas 2021, para su aprobación si procede, una propuesta de Política de Remuneraciones aplicable para el periodo 2021-2023, continuista de la aprobada por la Junta General de 27 de abril de 2018 vigente en los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

Sujeto a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas a la que se someterá la nueva Política de Remuneraciones aplicable al periodo 2021-2023, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los actuales 12 Consejeros, en su condición de tales, ascenderá a 950.000 euros brutos anuales. No obstante, esta cantidad, se entenderá elevada automáticamente a 1.187.000 euros brutos, en términos anuales, una vez se inscriba la escritura pública de fusión en el Registro Mercantil de Málaga y el Consejo de Administración de Unicaja Banco pase a estar compuesto por 15 miembros, conforme a lo previsto en el Proyecto Común de Fusión, aprobado el 29 de diciembre de 2020 por los Consejos de Administración de Unicaja Banco y Liberbank.

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 se mantiene en 45.000 euros brutos anuales.

Respecto a la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas (Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado) que se propone en la Política de Remuneraciones para el periodo 2021-2023, serán de aplicación para el ejercicio 2021 los conceptos e importes retributivos fijados en el apartado 3.3.2. de la misma.

Continúa en el apartado D.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

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).

De este modo, 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.

Igualmente, la retribución variable ya satisfecha 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.

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

- No limitará la capacidad de la Sociedad para reforzar la solidez de su base de capital.
- Guardará relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y no derivará solamente de la evolución general de los mercados o del sector financiero, o de otras circunstancias similares.
- Tomará en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren o puedan minorar los resultados de la Sociedad.
- Se eliminará o reducirá significativamente en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Sociedad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades semejantes, o un comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.
- En todo caso, el pago de cualquier retribución variable estará supeditado al cumplimiento de los requerimientos de capital y requisitos supervisores, en particular, los relativos a la "importe máximo distribuable" ("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 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.
 - El 50% de la remuneración variable, ya sea diferida o no, se abonará al menos, mediante la entrega de acciones u otros instrumentos de la Sociedad de naturaleza equivalente.
- 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.
- 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).

Las principales características del Sistema de Incentivos para Consejeros Ejecutivos se detallan más adelante (apartado A.1 punto 6).

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

Como ya se ha indicado, 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. Concretamente, en el apartado 2 de este artículo, se 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.

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 ha propuesto en la Política de Remuneración para el periodo 2021-2023 que se somete a la Junta General Ordinaria de Accionistas 2021 que el importe máximo que corresponde a los consejeros en su condición de tales se mantenga en 950.000.- euros brutos anuales, siendo dicha cantidad elevada automáticamente, a 1.187.000.- euros brutos anuales, una vez que el Consejo de Administración de Unicaja Banco pase a estar compuesto por 15 miembros, tras la inscripción de la escritura de fusión con Liberbank, S.A.

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.

Adicionalmente, la distribución prevista para el ejercicio 2021 es la misma que determinó el Consejo de Administración el 11 de mayo de 2018, que establece una remuneración de los distintos Consejeros, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero y las demás circunstancias objetivas que consideró relevantes. La distribución prevista es la siguiente:

- Retribuciones fijas por cargos:
 - Vicepresidente: 15.000 euros brutos / año
 - Consejero Coordinador: 15.000 euros brutos / año
 - Secretario del Consejo: 12.500 euros brutos / año
 - Presidente de Comisión: 10.000 euros brutos / año
 - Secretario de Comisión: 7.500 euros brutos / año

- Dietas de asistencia al Consejo o Comisiones: 700 euros brutos/ sesión

No obstante lo anterior, una vez se materialice la fusión y el Consejo quede constituido por 15 consejeros, el Consejo de Administración, en el marco de las atribuciones y con sujeción a los límites establecidos en la Política podrá modificar la distribución antes expuesta, teniendo en cuenta, a tal efecto, las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

La Política de Retribuciones propuesta para el periodo 2021-2023 recoge que, adicionalmente a la retribución de los miembros del Consejo por su condición de tales, los Consejeros ejecutivos percibirán una remuneración por el desempeño de sus funciones ejecutivas de acuerdo con lo que se indica a continuación, y conforme a lo pactado en sus respectivos contratos con la Sociedad.

La retribución dineraria fija por el desempeño de funciones ejecutivas para el ejercicio 2021 es la siguiente:

- Presidente Ejecutivo: 588.000 euros brutos.

- Consejero Delegado: 520.000 euros brutos. Ambos salarios serán actualizables para 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.

- **Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

Conforme a lo dispuesto en la propuesta de Política de Remuneraciones del periodo 2021-2023, no se producirán devengos por remuneración en especie en relación con los Consejeros por su condición de tales.

Sí está prevista una remuneración en especie a favor de los Consejeros ejecutivos en el marco estatutario, y en los términos recogidos en la Política de Remuneraciones.

No obstante lo anterior, el Presidente Ejecutivo ha renunciado a cualquier componente de remuneración en especie, tal y como ocurrió en ejercicios anteriores.

De este modo, para 2021, se prevé que el importe por estos conceptos, aplicable al Consejero Delegado, sea de 5.000 euros.

- **Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.**

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

No se ha establecido una remuneración variable para los Consejeros no ejecutivos.

Respecto a los Consejeros ejecutivos, en el apartado 3 del artículo 29 de los Estatutos Sociales, se contempla que parte de la retribución de los Consejeros ejecutivos pueda ser variable, y que estará correlacionada con algún indicador de los rendimientos del consejero y de la empresa.

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

De este modo, conforme a lo dispuesto en el artículo 29.4 de los Estatutos Sociales, los consejeros ejecutivos, como parte del sistema de retribución variable que sea determinado por el Consejo de Administración de conformidad con lo recogido en la propuesta de Política de Remuneraciones, tendrán derecho a ser retribuidos mediante la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o mediante retribución referenciada al valor de las acciones.

La aplicación de cualquiera de estas modalidades de retribución deberá ser acordada previamente por la Junta General de Accionistas, que determinará el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia, y el plazo de duración del plan.

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

En el marco de la Política propuesta para el ejercicio 2021-2023, 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 la acción de Unicaja Banco entre las fechas de cierre del ejercicio y la de aprobación de las cuentas anuales correspondientes a ese ejercicio por la Junta General de Accionistas ordinaria (ambos exclusive).

Una vez atribuidas las acciones o instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos, los consejeros ejecutivos no podrán transferir su titularidad o ejercerlos hasta transcurrido 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.

El Consejero Delegado es el único Consejero ejecutivo al que se reconoce un plan de retribución variable.

Los parámetros para la fijación, en su caso, de los componentes variables de la retribución de los Consejeros ejecutivos, 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 habrá 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.

- **Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo.** Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

Los Consejeros no ejecutivos no tienen derecho a esta forma de retribución.

Conforme al artículo 29.3 c) de los Estatutos Sociales, la remuneración de los Consejeros ejecutivos podrá estar compuesta por una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos.

De conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones propuesta, 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.

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.

En concreto, para el ejercicio 2021, las aportaciones máximas para cada consejero ejecutivo son las siguientes:

- Presidente ejecutivo: 291.000 euros.
- Consejero Delegado: 200.000 euros.

- **Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.**

Dada la naturaleza jurídica de la relación entre los Consejeros en su condición de tales y la Sociedad, no se prevé el pago de indemnizaciones por terminación del desempeño.

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

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

La cuantía de la indemnización se referenciará a la retribución dineraria anual fija por el desempeño de funciones ejecutivas de su acreedor, según 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, con una compensación máxima del importe de una anualidad de la retribución dineraria fija.

En todo caso, las indemnizaciones por terminación y los 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 y 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.

El Presidente Ejecutivo han renunciado a este componente indemnizatorio, tal como figura en los contratos que la Sociedad ha suscrito con él.

En caso de extinción de la relación contractual el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir, según lo pactado, una remuneración indemnizatoria, conforme a lo establecido en el apartado 3.1.2 de la nueva Política de Remuneraciones, que como máximo será el importe de una anualidad de la retribución dineraria fija.

Por lo que respecta a otros posibles pactos que se pudieran haber acordado, tales como exclusividad, no competencia postcontractual y permanencia o fidelización, nos remitimos a lo indicado en el apartado siguiente.

- **Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.**

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

- 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 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.

- **La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.**

No se prevén que se produzcan devengos por este concepto en el ejercicio 2021.

- **Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.**

No se prevén que se produzcan devengos por este concepto en el ejercicio 2021.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No se prevén que se produzcan devengos por este concepto en el ejercicio 2021.

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

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Como se ha indicado a lo largo del presente informe, dado que la anterior Política, aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 27 de abril de 2018, se estableció para los años 2018, 2019 y 2020, procede, finalizada su vigencia, la aprobación de una nueva "Política de Remuneraciones de los Consejeros" para los años 2021, 2022 y 2023.

La Política que se propone, da continuidad, en términos generales, a la vigente en los años 2018, 2019 y 2020, aportando novedades como (i) la incorporación entre sus principios de una declaración relativa a que será una política no discriminatoria en cuanto al género, basada en la igualdad de retribución entre consejeros para una misma función o para una función de igual valor; (ii) la consideración del fomento de actuaciones con impacto positivo en el ámbito de los factores ASG (ambientales, sociales y de gobierno corporativo) entre los criterios a tener en cuenta para la retribución variable; y (iii) la modificación, enmarcada en el seguimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, en su versión vigente tras la modificación aprobada en junio de 2020 por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, así como, en el proceso de fusión con Liberbank, del marco retributivo del Consejero Delegado, el cual deberá ser concretado por el Consejo de Administración.

Por otra parte, la Comisión de Retribuciones ha tenido en cuenta al elaborar la propuesta de "Política de Remuneraciones de los Consejeros" la fusión entre Unicaja Banco (sociedad absorbente) y Liberbank, S.A. (sociedad absorbida) (la "Fusión") y, en particular, la renovación parcial del consejo de administración que el Consejo de Administración propondrá a la Junta General de Accionistas de Unicaja Banco en ejecución de lo previsto en el proyecto común de fusión. En este sentido, se hace constar que la Política cuya aprobación se propone da cobertura a las remuneraciones que se devenguen tanto con la actual estructura y composición del Consejo como con la derivada de la Fusión, una vez esta sea eficaz. Ello conlleva, entre otros, el incremento de la cuantía máxima de retribución de los consejeros en su condición de tales para tener en cuenta la ampliación del número de miembros del Consejo de Administración.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.unicajabanco.com/es/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones/informacion-sobre-remuneraciones>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de 2019 obtuvo un 99,781% de votos a favor en la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de abril de 2020, porcentaje indicativo de que los accionistas han valorado muy positivamente el sistema retributivo de la Entidad.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

El Consejo de Administración es el órgano encargado de adoptar las decisiones sobre las retribuciones de los consejeros en el marco de la Política. El Consejo, con sujeción a los límites y condiciones establecidos en la Política, ha determinado, la distribución de dicha cantidad y ha establecido los importes máximos de remuneración a percibir por los distintos Consejeros, teniendo en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero y las demás circunstancias objetivas que consideró relevantes.

El Consejo de Administración, respecto a la retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado, decidió no poner en marcha el sistema de incentivos previsto para el ejercicio 2020, debido a la incertidumbre económica causada por la Covid-19 y siguiendo las recomendaciones de las autoridades supervisoras sobre esta materia, que aconsejaban ser extremadamente prudentes con la aplicación de políticas de remuneración variable de las entidades debido a que pueden tener un impacto negativo considerable sobre su base de capital. Como consecuencia de ello, la Comisión de Retribuciones se manifestó a favor de que, dada las actuales circunstancias de este ejercicio derivadas de la pandemia, lo más adecuado es que sólo estén sujetos al Sistema de Incentivos la Red de Negocio y la Dirección de Banca Corporativa, descartándose para el Colectivo Identificado y para los Servicios Centrales.

Adicionalmente, la Comisión de Retribuciones ha realizado durante el ejercicio 2020 otras actuaciones:

- Informó favorablemente la propuesta retributiva relativa a miembros del Colectivo identificado, ya sea por incorporación o desvinculación.
- Formuló el informe sobre la evaluación de la aplicación de la Política de Remuneraciones asociada a la gestión del riesgo en el ejercicio 2019, que contiene una revisión independiente por parte del Auditor interno de la Sociedad.
- Ha verificado la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenidos en los distintos documentos corporativos.

Para mayor detalle, la actividad de la Comisión de Retribuciones ha sido incluida en el Informe Anual de la Comisión de Retribuciones del ejercicio 2020, que se pone a disposición de los accionistas en la página web corporativa www.unicajabanco.com, al tiempo de convocar la Junta General Ordinaria de Accionistas.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Unicaja Banco, como otras entidades del sector financiero, se encuentra sometida a las disposiciones de la Unión Europea, de aplicación en nuestro país o a través de determinadas normas de transposición, que sujetan el régimen retributivo de los Consejeros, entre otros colectivos, a ciertos límites y garantías. Este conjunto normativo tiene reflejo, especialmente, en la "Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo", que se aplica, además de a los Consejeros, a los Altos Directivos, a los empleados que asumen riesgos, a los que ejercen funciones de control y a todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de Unicaja Banco a nivel de grupo, sociedad matriz y filiales (el "Colectivo Identificado").

Estos criterios, en lo que afecta particularmente a los Consejeros, se incluyeron expresamente en la Política para el periodo 2018-2020.

La Comisión de Retribuciones de la Sociedad actuará 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 Sociedad, 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 intervendrá, al menos y cuando proceda, 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 ya ha sido mencionado, la política retributiva general de la Sociedad promueve una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la misma; es compatible, asimismo, con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, evitando los conflictos de intereses.

Como reforzamiento de la aplicación de la Política, se exige a los Consejeros – y 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.

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, sin perjuicio de la evaluación cualitativa y/o no financiera que se llevará a cabo por la Comisión de Retribuciones, atendiendo a criterios diferentes de los financieros pero que puedan ser relevantes en relación con la percepción de la retribución variable por el Consejero de que se trate.

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

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

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración devengada en el ejercicio 2020 cumple con lo dispuesto en la Política vigente para el periodo comprendido 2018-2020.

Los importes globales máximos de las retribuciones de los consejeros para el ejercicio 2020 se fijaron en 2.671.000 euros.

El importe total de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales fue de 950.000 euros, coincidiendo con el importe máximo de 950.000 euros para este concepto establecido en la Política. El importe total de la retribución dineraria fija de los Consejeros ejecutivos fue de 1.099.000 euros, coincidiendo con el importe máximo de 1.099.000 euros para este concepto establecido en la Política.

El importe total por pensionalidad para los Consejeros ejecutivos fue de 417.000 euros, respetando el importe máximo de 491.000 euros para este concepto establecido en la Política.

El importe total por el seguro de salud el Consejero Delegado fue de 3.000 euros, coincidiendo con el importe máximo de 3.000 euros para este concepto establecido en la Política.

La retribución de los Consejeros no ejecutivos no está vinculada a los resultados de la Sociedad.

Respecto a los Consejeros ejecutivos, el Consejero Delegado es el único de ellos para el que se había previsto, respecto a la retribución variable, un sistema de estas características, vinculado a los resultados de la Entidad. Como se ha indicado anteriormente, en el ejercicio 2020 la entidad ha decidido dejar en suspenso la retribución variable que pudiera haberle correspondido al Consejero Delegado.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	1.278.372.571	81,29
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	2.797.799	0,22
Votos a favor	1.275.574.772	99,78
Abstenciones		0,00

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

En cuanto a la retribución de los Consejeros en su condición de tales, la Junta General Ordinaria de Accionistas de 27 de abril de 2018 fijó la cuantía máxima anual a percibir por el conjunto de aquellos en 950.000 euros brutos, manteniéndose inalterable durante los tres años de vigencia de la Política. En todo caso, la asignación fija por pertenencia al Consejo será de 45.000 euros brutos anuales.

El Consejo de Administración, con sujeción a los límites y condiciones establecidos en la Política de Remuneraciones, determinó, mediante acuerdo adoptado con fecha 11 de mayo de 2018, la distribución de dicha cantidad y estableció 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 consideró relevantes.

Por lo tanto, la remuneración individual de cada consejero en su condición de tal consistió en: (i) una cantidad fija anual por pertenencia al Consejo; (ii) importes asignados por el desempeño de cargos en el Consejo y en las Comisiones; y (iii) dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones.

Para el ejercicio 2020, la remuneración de los Consejeros en su condición de tales se acomodó a las siguientes reglas:

- Retribuciones fijas por cargos:
- Pertenencia al Consejo: 45.000 euros brutos/año
- Vicepresidente: 15.000 euros brutos/año
- Consejero Coordinador: 15.000 euros brutos/año
- Secretario del Consejo: 12.500 euros brutos/año
- Presidente de Comisión: 10.000 euros brutos/año
- Secretario de Comisión: 7.500 euros brutos/año
- Dietas de asistencia al Consejo o Comisiones: 700 euros brutos/sesión

Conforme a los criterios anteriores, las cantidades totales efectivamente percibidas por cada uno de los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2020 se detallarán a continuación en el apartado C.1. sin que hayan variado con respecto al ejercicio 2019.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Los Consejeros, por el desempeño de funciones ejecutivas, percibieron en aplicación de los pactos contractuales y de la aplicación de la Política, en el ejercicio 2020, la retribución fija anual siguiente:

El Presidente Ejecutivo, D. Manuel Azuaga Moreno, recibió 588.000 euros brutos, no produciéndose ninguna modificación con respecto al año anterior.

El Consejero Delegado, D. Ángel Rodríguez de Gracia, recibió 511.000 euros brutos. La diferencia con respecto al importe recibido en el ejercicio 2019 (165.000.- euros) es con motivo de que su incorporación efectiva como Consejero Delegado de la Entidad se produjo el 5 de septiembre de 2019.

Los importes percibidos por ambos en concepto de retribución dineraria fija, coinciden con el importe máximo fijado en la Política en concepto de retribución fija.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las

condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

El único Consejero ejecutivo al que se reconoce un plan de retribución variable es el Consejero Delegado.

Dicho plan figura recogido en el contrato suscrito por la Sociedad con el mismo.

Conforme al contrato suscrito por la Entidad con dicho consejero, y de acuerdo con lo establecido en la Política, el importe máximo al que podría haber dado lugar el plan de retribución variable del Consejero Delegado para el 2020 es de 128.000.- euros.

En cuanto a la naturaleza y principales características de los componentes variables, el Sistema de Incentivos para Consejeros Ejecutivos aprobado por el Consejo de Administración para el ejercicio 2019, establecía unos principios y criterios, así como un esquema de cálculo del importe a percibir en concepto de incentivos y unas cláusulas de cara al abono de los mismos, que seguían siendo de aplicación para el ejercicio 2020 y que se recogen a continuación:

1) Verificación del cumplimiento de las restricciones o condiciones de obligado cumplimiento definidas. En particular, a nivel de Entidad, se exige la obtención de un Beneficio Antes de Impuestos recurrente superior al establecido en el presupuesto del ejercicio, así como el mantenimiento de las principales métricas del RAF por debajo del nivel establecido como límite. El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos conllevaría la pérdida del derecho al devengo de incentivos.

2) Conforme a la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2018-2020, aprobada por la Junta General de Accionistas con fecha 27 de abril de 2018, el Índice de Cumplimiento de Objetivos (ICO) del Consejero Delegado 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.

- Sobre este ICO, se aplicarán unos factores ("moduladores"), que incrementarán o reducirán el ICO calculado anteriormente en función de determinadas circunstancias acaecidas.

En particular, el ICO asignado al Consejero Delegado quedaría modulado por las siguientes circunstancias, a nivel de Entidad:

o Grado de cumplimiento de los principales objetivos del Plan de Negocio.

o Grado en que el BAI recurrente obtenido supere al presupuestado, exigiéndose que, al menos, lo haga en una cuantía suficiente para cubrir el importe total teórico que el conjunto de los risk takers de la Entidad podría percibir en caso de que se cumplieran todos los requisitos; en caso contrario, el ICO se reduciría proporcionalmente.

o Situación con respecto al objetivo de las principales métricas del RAF, de modo que el ICO se reduciría en caso de que estas métricas de riesgo no se encontraran en los niveles fijados como objetivo o en situación más favorable.

3) El importe del incentivo devengado se calcularía multiplicando el ICO modulado por el denominado "Incentivo Base" o cantidad anual de referencia. En el caso del Consejero Delegado, dicho importe base sería el 20% de la retribución dineraria fija anual. En ningún caso, el importe devengado en concepto de incentivos podrá superar el 25% de la retribución dineraria fija anual.

4) Una vez calculado el importe al que el Consejero Delegado tendría derecho en concepto de incentivos por el ejercicio 2020, serán de aplicación los criterios y principios ya recogidos con anterioridad en este apartado y que se concretan en los siguientes aspectos:

- Diferimiento del 50% durante 5 años de manera lineal.

- Abono de acciones del 50%, ya sea del importe de abono inmediato o del importe diferido. En cualquier caso, estas acciones - procedentes de la autocartera - estarán sujetas a retención durante un año y su entrega al Consejero Delegado deberá ser aprobada por la Junta General de Accionistas.

- Sometimiento a cláusulas de reducción de la remuneración (malus) y de recuperación de las remuneraciones satisfechas (clawback).

En el ejercicio 2020, como ya se ha indicado, el Consejo de Administración, siguiendo las directrices de las autoridades supervisoras, con motivo de la pandemia derivada del COVID - 19, decidió dejar en suspenso el sistema de incentivo aplicable al Consejero Delegado. En consecuencia, no se ha devengado importe alguno en concepto de incentivos a percibir por el Consejero Delegado.

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

No hay ningún sistema retributivo de carácter variable a largo plazo devengado en el ejercicio.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se ha procedido a reducir ni a reclamar la devolución de cantidad alguna, al no haberse dado la circunstancia de abono de la retribución variable, ni ninguna circunstancia que justificara la reducción o devolución.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

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 ejercicio 2020 estaban recogidas en la Política de Retribuciones vigente para el periodo 2018-2020.

En concreto, para el ejercicio 2020, las aportaciones máximas para cada consejero ejecutivo son las siguientes:

- Presidente ejecutivo: 291 miles de euros.
- Consejero Delegado: 200 miles de euros.

Para los Consejeros ejecutivos, una parte significativa de las aportaciones a los compromisos por pensiones o seguros de ahorro que cubren 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.

Las aportaciones en efectivo efectuadas en 2020 para cada Consejero ejecutivo son las siguientes:

- Presidente Ejecutivo: 247 miles euros.
- El Consejero Delegado: 170 miles euros.

Al haber quedado sin efecto la retribución variable que pudiera corresponder para el colectivo identificado como se indica en el apartado B.1, ello implica al no devengo del referido 15% del componente variable como beneficios discrecionales de pensiones en el ejercicio 2020.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

Del total de la compensación económica prevista para el anterior Consejero Delegado por un importe máximo de 261.280,72 euros, correspondiente a la extinción de la relación contractual acordada el 28 de junio de 2019, en el ejercicio 2020, se ha abonado la cantidad de 26.128,06 euros brutos correspondiente al 20% de la compensación económica prevista, al haber un diferimiento de 5 años. Del importe total abonado este ejercicio, el 50% (13.064,03 euros brutos) se han abonado en metálico y el otro 50% (13.064,03 euros brutos) han sido abonado en acciones con retención de un año.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

No se han producido modificaciones significativas en los contratos de los Consejeros ejecutivos. Durante el ejercicio 2020 no se han firmado contratos con consejeros ejecutivos.

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

No se ha devengado por este concepto remuneración alguna.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No se ha devengado por este concepto remuneración alguna.

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

No se han producido devengos por este concepto en relación con los Consejeros por su condición de tales. El importe del seguro médico, aplicable al Consejero Delegado D. Ángel Rodríguez de Gracia durante el ejercicio 2020, ha sido de 3.000 euros.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No se ha devengado por este concepto remuneración alguna.

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

No se ha devengado por este concepto remuneración alguna.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don MANUEL AZUAGA MORENO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ANGEL RODRÍGUEZ DE GRACIA	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JUAN FRAILE CANTÓN	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don VICTORIO VALLE SÁNCHEZ	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ISABEL MARTÍN CASTELLÁ	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA TERESA SÁEZ PONTE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	Consejero Independiente	Desde 23/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ANA BOLADO VALLE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don MANUEL CONTHE GUTIÉRREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don AGUSTÍN MOLINA MORALES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don MANUEL MUELA MARTÍN-BUITRAGO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don MANUEL AZUAGA MORENO	45	14		588					647	645
Don ANGEL RODRÍGUEZ DE GRACIA	45	14		511					570	184
Don JUAN FRAILE CANTÓN	60	23							83	86
Don VICTORIO VALLE SÁNCHEZ	70	28							98	99
Doña ISABEL MARTÍN CASTELLÁ	70	27							97	97
Doña MARÍA TERESA SÁEZ PONTE	65	22							87	87
Doña MARÍA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	51	23							74	
Doña ANA BOLADO VALLE	55	25							80	85
Don MANUEL CONTHE GUTIÉRREZ	55	25							80	81
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	52	25							77	78
Don AGUSTÍN MOLINA MORALES	60	19							79	79
Don MANUEL MUELA MARTÍN-BUITRAGO	52	25							77	79

Observaciones

[

]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don MANUEL AZUAGA MORENO	247	247			3.237	3.278		

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don ANGEL RODRÍGUEZ DE GRACIA	170	55			2.920	2.717		

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANGEL RODRÍGUEZ DE GRACIA	Prima de seguro médico	3

Observaciones

[

]

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don ANGEL RODRÍGUEZ DE GRACIA										3

Observaciones

[]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don MANUEL AZUAGA MORENO	647		247		894						894
Don ANGEL RODRÍGUEZ DE GRACIA	570		170	3	743						743
Don JUAN FRAILE CANTÓN	83				83						83
Don VICTORIO VALLE SÁNCHEZ	98				98						98
Doña ISABEL MARTÍN CASTELLÁ	97				97						97
Doña MARÍA TERESA SÁEZ PONTE	87				87						87

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Doña MARÍA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	74				74						74
Doña ANA BOLADO VALLE	80				80						80
Don MANUEL CONTHE CUTIÉRREZ	80				80						80
Doña PETRA MATEOS- APARICIO MORALES	77				77						77
Don AGUSTÍN MOLINA MORALES	79				79						79
Don MANUEL MUELA MARTÍN-BUITRAGO	77				77						77
TOTAL	2.049		417	3	2.469						2.469

Observaciones

[]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

A.1.

De este modo, junto a la asignación fija que corresponde a los consejeros en su condición de tales y las dietas, 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.

Estas condiciones relacionadas para el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado actuales regirán para otras personas que pudieran ocupar estos puestos, salvo modificación acordada por la Junta General.

Por otra parte, el Consejo de Administración de Unicaja Banco, con los respectivos informes favorables de las Comisiones de Retribuciones y de Riesgos, aprobó en diciembre de 2016 la "Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo". La finalidad última de esta Política es aplicar los requisitos en materia de remuneraciones a los integrantes del Consejo de Administración, ejecutivos y no ejecutivos, al personal de alta dirección y a las categorías de empleados de Unicaja Banco cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en su perfil de riesgo, a nivel grupo, sociedad matriz y filiales (todos ellos, denominados como el "Colectivo Identificado").

En diciembre de 2017 se actualizó el "Esquema General de Incentivos de Unicaja Banco", con efectos a partir del ejercicio 2018, donde se recogen los aspectos que han de ser tomados en consideración para la configuración de los sistemas de retribución variable existentes en la Entidad, de aplicación al Sistema de Incentivos de Consejeros Ejecutivos de Unicaja Banco.

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 la Política de Remuneraciones.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.

De conformidad con la Ley de Sociedades de Capital, la normativa sectorial aplicable a las entidades de crédito y según lo dispuesto en el artículo 29 de los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración, con informe específico previo de la Comisión de Retribuciones.

El Consejo de Administración resulta asistido en materia de remuneraciones, con carácter general, por la Comisión de Retribuciones, que actúa con la debida coordinación con la Comisión de Riesgos a efectos de que esta última pueda ejercer, en cuanto a la estructura retributiva aplicable en la Sociedad, las competencias que tiene atribuidas.

En relación con la Política de Remuneraciones, corresponden a la Comisión de Retribuciones, entre otras, las siguientes funciones, según el artículo 27 bis, apartado 3, de los Estatutos de la Sociedad:

- 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.

- Elaborar el informe específico, que acompañará la propuesta de política de remuneraciones del Consejo de Administración.

Con base en lo dispuesto en el artículo 33.5 del Reglamento del Consejo, corresponde a la Comisión de Retribuciones, adicionalmente a las ya indicadas, las siguientes funciones:

- 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.

· 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.

Por su parte, corresponde a la Comisión de Riesgos, en materia de retribuciones, la siguiente función, según el artículo 26 de los Estatutos Sociales:

· Colaborar para el establecimiento de políticas y prácticas de retribución racionales. A tal efecto, la Comisión de Riesgos examinará, sin perjuicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones, si la política de incentivos prevista, tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez, la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

Asimismo, corresponde al Consejo de Administración, en relación con la Política de Remuneraciones, según el artículo 7.4. del Reglamento del Consejo:

· la distribución entre los Consejeros de la retribución que les corresponda en su condición de tales, teniendo en cuenta al efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes, todo ello de conformidad con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

· la aprobación previa de los contratos que se vayan a celebrar entre la Sociedad y los Consejeros a los que se atribuyan funciones ejecutivas, donde se incluyan los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de dichas funciones, y la fijación de la retribución a percibir bajo dichos contratos, siempre de conformidad con lo previsto en la Ley y en la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

Para mayor información, en la página web corporativa de Unicaja Banco, www.unicajabanco.com, se recoge la composición, las funciones y las reglas sobre su funcionamiento de la Comisión de Retribuciones y de la Comisión de Riesgos.

- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.

Los servicios internos han llevado a cabo un estudio retributivo de algunas entidades comparables, distinguiendo entre retribución fija por pertenencia al Consejo y a sus respectivas Comisiones y la correspondiente a dietas por asistencia a las distintas sesiones de cada órgano.

- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

Para la elaboración de la nueva Política de Remuneraciones aplicable al periodo 2021-2023 los servicios internos de la Entidad han contado con el asesoramiento y colaboración de la firma de abogados Uría Menéndez.

A.3

El enlace a la Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable para los ejercicios 2021, 2022 y 2023 que propone el Consejo de Administración para su aprobación en la Junta General Ordinaria de Accionistas 2021, se encontrará a disposición de los accionistas en la página web corporativa, concretamente en la relación de información relativa con la mencionada Junta General, pero en el momento de elaboración del presente informe no se puede enlazar directamente.

La Política vigente para los ejercicios 2018-2020 puede ser consultada en el siguiente epígrafe:
www.unicajabanco.com/es/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones/informacion-sobre-remuneraciones

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

[25/02/2021]

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

[] Si
[√] No