
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2023]

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.1.1 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:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

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 Política de Remuneraciones de los Consejeros (en adelante, la "Política de Remuneraciones" o la "Política").

Al concluir en el ejercicio 2023 la vigencia de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada por la Junta General de Unicaja Banco, S.A. en 2021, el Consejo de Administración, antes de la finalización de su vigencia, propuso elevar a la Junta General de Accionistas la aprobación de una nueva política de remuneraciones contemplando la posibilidad de su aplicación desde la fecha misma de su aprobación con objeto de adaptar el esquema retributivo al nuevo modelo de gobernanza de la Sociedad, caracterizado por el paso a una Presidencia no ejecutiva.

De este modo, la Política vigente fue aprobada por la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 14 de noviembre de 2023, siendo de aplicación desde la fecha misma de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, 2024, 2025 y 2026.

Esta Política 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 Política de Remuneraciones se acomoda a la normativa vigente y, en particular, a la relativa a los sistemas retributivos de Entidades de Crédito, está alineada no sólo con el marco normativo y estatutario vigente, sino con las mejores prácticas y estándares de mercado comparables. Así, las novedades introducidas en la presente Política respecto de la aprobada en 2021, son las siguientes:

- a) Adaptación del sistema de remuneración al nuevo modelo de gobernanza de la Sociedad, con una Presidencia no ejecutiva y un único consejero con funciones ejecutivas, el Consejero Delegado.
- b) Realización de determinados ajustes en el esquema de remuneración aplicable al Consejero Delegado.
- c) Introducción de determinadas modificaciones en el esquema aplicable a la remuneración de los consejeros en su condición de tales, buscando una mayor aproximación a las mejores prácticas del mercado.

De este modo, la remuneración de los consejeros en su condición de tales, que consiste en una asignación fija y en la percepción de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones, establece un nuevo importe máximo a satisfacer con carácter anual por tal concepto, que ya incluye la remuneración correspondiente a la Presidencia no ejecutiva

CONTINUA EN EL APARTADO D.1.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los 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 aún 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 a los miembros del Consejo de Administración se regirá por los siguientes principios, que contemplan igualmente los previstos en el art. 34 LOSS y en su normativa de desarrollo:

- 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. El componente variable, en ningún caso, será superior al 100% del componente fijo de la remuneración dineraria total del Consejero ejecutivo.
- 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 que se combinarán igualmente con una evaluación del desempeño que mida aspectos cualitativos.
- e.- Hasta el 100% de la remuneración variable total estará sometida a cláusulas de reducción de la remuneración (malus) que, en su caso, pueden dar lugar a la cancelación de la parte diferida 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.

- f.- Los sistemas de incentivos atenderán, en todo caso, al criterio de graduación del importe de la retribución variable. En este sentido, el componente variable de la remuneración:
 - No limitará la capacidad de la Sociedad para reforzar la solidez de su base de capital.
 - Guardará relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y no derivará solamente de la evolución general de los mercados o del sector financiero, o de otras circunstancias similares.
 - Tomará en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren o puedan minorar los resultados de la Sociedad.
 - Se eliminará o reducirá significativamente en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Sociedad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades semejantes, o un comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.

- En todo caso, el pago de cualquier retribución variable estará supeditado al cumplimiento de los requerimientos de capital y requisitos supervisores, en particular, los relativos 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, y tanto de la parte diferida como no diferida, se abonará mediante la entrega de acciones u otros instrumentos de la Sociedad de naturaleza equivalente.

g.- Será una política de remuneración no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre consejeros y consejeras para una misma función o para una función de igual valor.

h.- 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), de manera que en la definición del componente variable de la remuneración se incorporarán métricas específicas vinculadas a este ámbito. Con ello, se pretende que la remuneración variable contribuya a hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia de negocio de la Sociedad.

Las principales características del Sistema de Incentivos correspondiente al ejercicio 2024 para los Consejeros Ejecutivos se detallan más adelante (apartado A.1.6).

En cuanto a las medidas previstas para evitar conflictos de intereses, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, 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.

En materia de remuneraciones, la Comisión de Retribuciones es la encargada de elevar las propuestas relativas a las retribuciones individuales, el sistema de incentivos y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos. Asimismo, prepara las decisiones sobre los objetivos, criterios y métricas que deben cumplir para recibir las retribuciones variables como, en su caso, verificar si se dan las circunstancias para aplicar las cláusulas de reducción o de recuperación.

La Comisión de Riesgos colabora con la Comisión de Retribuciones en el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales, examinando si la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración 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.

Las Comisiones de Retribuciones y Riesgos son órganos formados en su totalidad por miembros no ejecutivos, y la mayoría de ellos, y en todo caso su Presidente, son consejeros independientes. 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.

A.1.3 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.

De conformidad con la Política de Remuneraciones vigente, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer, en el ejercicio 2024, al conjunto de los Consejeros, en su condición de tales ascenderá a 1.950.000 euros brutos anuales. Este importe comprende la cantidad de 300.000 euros brutos que se fija como retribución anual para la Presidencia no ejecutiva por el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Sociedades de Capital, en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración, y las que el Consejo de Administración acuerde encomendar a dicho cargo.

Tal y como se desprende de la vigente Política de Remuneraciones, para el ejercicio 2024, dicha cantidad se distribuirá de la siguiente forma:

- 60.000 euros brutos anuales por pertenencia al Consejo.
- 300.000 euros brutos anuales por el desempeño de la Presidencia no ejecutiva del Consejo de Administración.
- 20.000 euros brutos anuales por el desempeño de la Vicepresidencia no ejecutiva del Consejo de Administración.
- 20.000 euros brutos anuales por el desempeño de las funciones de Consejero Coordinador.
- 15.000 euros brutos anuales por el desempeño de las funciones de Secretario, consejero, del Consejo de Administración.

- 15.000 euros brutos anuales por pertenencia a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo y a la Comisión de Riesgos.
- 12.000 euros brutos anuales por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y a la Comisión de Retribuciones.
- 10.000 euros brutos anuales por pertenencia a la Comisión de Tecnología e Innovación y a la Comisión de Sostenibilidad.
- 10.000 euros brutos anuales por el desempeño de la Presidencia de una Comisión de Apoyo al Consejo de Administración.
- 5.000 euros brutos anuales por el desempeño de la Secretaría de una Comisión de Apoyo al Consejo de Administración.
- 500 euros brutos en concepto de dietas de asistencia al Consejo y 300 euros brutos en concepto de dietas de asistencia a las Comisiones de Apoyo.

El Consejo en uso de sus competencias atribuidas por la Ley de Sociedades de Capital y los Estatutos, y siempre dentro del límite máximo aprobado por la Junta General de Accionistas, podrá aprobar una distribución distinta bajo los criterios de funciones, responsabilidad, complejidad o dedicación u otros distintos que en un futuro considere oportunos, de lo que se informará oportunamente en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

A.1.4 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 recoge que, adicionalmente a la retribución de los miembros del Consejo por su condición de tales, los Consejeros ejecutivos percibirán una remuneración fija anual por el desempeño de sus funciones ejecutivas, conforme a lo pactado en sus respectivos contratos con la Sociedad.

La retribución dineraria fija máxima por el desempeño de funciones ejecutivas para el ejercicio 2024 para el Consejero Delegado, único cargo con funciones ejecutivas asciende a 529.000 euros brutos/año.

Dicha cantidad deberá actualizarse conforme al porcentaje de revisión salarial que se fije en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la sociedad para 2024. A la fecha de la emisión del presente informe está pendiente de firma el citado Convenio.

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

A.1.5 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 la Política, no se producirán devengos por remuneración en especie en relación con los Consejeros por su condición de tales. En cambio, sí está prevista una remuneración en especie a favor de los consejeros ejecutivos. De este modo, durante el ejercicio 2024, el Consejero Delegado disfrutará –en concepto de otros beneficios sociales– de un seguro de salud por un importe máximo anual de 5.000 euros brutos.

A.1.6 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 y en las políticas y planes retributivos que le resulten aplicables.

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 política de remuneraciones aplicable

en cada momento, 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.

En este sentido, la Junta General Extraordinaria de Accionistas, celebrada el 14 de noviembre de 2023, acordó autorizar al Consejo de Administración para entregar a los Consejeros ejecutivos, durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, y siempre que concurren las condiciones establecidas para ello, el número de acciones equivalentes a un importe máximo total conjunto de acciones de hasta 1.260.648 euros, a razón de hasta 964.408 euros en concepto de retribución variable a corto plazo (hasta 296.240 euros por cada ejercicio completo y hasta 75.688 euros por la parte proporcional del ejercicio 2023 en que estará vigente esta Política) y de hasta 296.240 euros en concepto de retribución variable a largo plazo.

El importe correspondiente a la retribución a corto plazo por cada ejercicio será objeto de actualización anual con arreglo al porcentaje de revisión salarial que se fije en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad, provocando la correlativa actualización en el importe máximo total durante todo el periodo de vigencia de la Política.

A los efectos de determinar el número de acciones a entregar en cada una de las fechas correspondientes, se tendrá 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 la fecha 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).

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

Entre las variables que pueden ser tomadas en consideración para la fijación de los objetivos a los que se condiciona el devengo de este componente de remuneración se citan, a modo de ejemplo, las siguientes: ROTE, Ratio de Eficiencia, Variación de Activos Problemáticos (NPA's), métricas del RAF, así como aspectos vinculados a calidad, cumplimiento normativo y sostenibilidad.

La retribución variable a corto plazo no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración bruta anual en metálico del consejero ejecutivo. Este importe será considerado como la referencia para un nivel de cumplimiento del cien por cien de los objetivos fijados, correspondiendo al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, fijar y evaluar en cada ejercicio el cumplimiento de los objetivos asignados.

Adicionalmente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá reconocer a los consejeros ejecutivos el derecho al percibo de una retribución variable plurianual, que consistirá en un sistema de retribución en el que se fije un importe de referencia y unos objetivos plurianuales susceptibles de medición y que permitan evaluar el desempeño de los consejeros ejecutivos. Estos objetivos podrán ir asociados a la obtención de un grado de cumplimiento del cien por cien de la remuneración variable a corto plazo, de manera sucesiva durante todo el ciclo de referencia. Éste será de tres años, transcurrido el cual se evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos asignados a la misma. El importe máximo a percibir por aquellos consejeros ejecutivos a los que se reconozca esta retribución variable a largo plazo será de 529.000 euros, a la finalización del ciclo. Esta cantidad se corresponde con un grado de consecución de los objetivos de al menos el cien por cien.

En cuanto a las condiciones aplicables al devengo y pago de la remuneración variable cabe destacar:

i.- Límite de la ratio entre elementos de retribución fija y variable. El componente variable de la remuneración no podrá ser superior al 100% del componente fijo de la remuneración total. No obstante, de conformidad con lo establecido en el art. 34.1.g.- LOSS, este límite se podrá incrementar hasta el 200% cuando así lo apruebe la Junta General de Accionistas, dando cumplimiento al procedimiento previsto en el mismo precepto.

ii.- Ajustes ex ante y ex post de la remuneración variable. La retribución variable estará ajustada al riesgo y basada en la medición del rendimiento de los consejeros ejecutivos que tengan derecho a la misma, mediante la aplicación de ajustes ex - ante y ex - post de la remuneración. Por lo que se refiere a los ajustes ex ante, están referenciados a la exigencia de cumplimiento de los requerimientos de capital, liquidez y requisitos supervisores, en particular, los relativos al "importe máximo distribuible".

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

Así, 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 u otros instrumentos financieros con sujeción a los plazos de retención que correspondan.

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.

Durante el periodo de diferimiento, la titularidad del metálico y de los instrumentos cuya entrega esté diferida, pertenece a Unicaja Banco. La Sociedad no pagará, en ningún momento, intereses ni dividendos respecto del metálico ni de los instrumentos cuya entrega esté diferida.

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 (plazo o periodo de retención).

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 un año para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

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

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

El pago de la remuneración variable a corto plazo se vinculará al cumplimiento de los objetivos que serán definidos por el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, y que podrán estar referenciados, entre otros, a (i) los objetivos estratégicos recogidos en el Plan de Negocio vigente en la Sociedad -incluyendo en cualquier caso el cumplimiento del nivel mínimo de Beneficio Antes de Impuestos recurrente- (ii) la rentabilidad (ROE) comparada de Unicaja Banco con el resto del Sistema, y (iii) en definitiva, los factores y criterios -incluyendo los relativos a ASC- a los que se hace referencia en la Política. Cada uno de estos objetivos tendrá asignada una ponderación sobre el total de la remuneración variable a corto plazo, así como un escalado de consecución, sin que el importe máximo pueda superar el límite 100% de la remuneración fija anual. Corresponderá al Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, evaluar anualmente el grado de cumplimiento de los objetivos mencionados. Asimismo, sobre la retribución variable se aplicará un ajuste corrector por riesgos asociados a las ratios de capital y liquidez, así como por factores de cumplimiento. Este ajuste podrá motivar la reducción o cancelación de la retribución variable a percibir. Una vez definida la cantidad finalmente devengada, se aplicarán sobre la misma los mecanismos de diferimiento, pago en instrumentos y sometimiento a cláusulas malus y clawback regulados en la Política. Los objetivos concretos a los que se vinculará el devengo de la retribución variable a corto plazo serán detallados en los correspondientes Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros.

La retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2024 para los Consejeros ejecutivos se determina en función del nivel de cumplimiento que se alcance en los objetivos corporativos. El sistema de objetivos corporativos se compone de 5 elementos:

La retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2024 para los Consejeros ejecutivos se determina en función del nivel de consecución de los objetivos corporativos.

Las variables objetivo se clasifican en cinco bloques:

1. Rentabilidad: Return on tangible equity (ROTE);
2. NPEs: Ratios NPAS y NPLS prudenciales;
3. Objetivos de negocio;
4. Ratio de eficiencia (resultado del cociente entre los gastos de explotación y el margen bruto); y
5. Objetivo de ESG: El objetivo de ESG se define como un índice sintético de 3 indicadores (financiación sostenible, descarbonización de la cartera y NPS de clientes).

Para determinar el nivel de cumplimiento del sistema de objetivos corporativos se asigna una ponderación para cada variable: 1º Rentabilidad, ponderación del 35%; 2º NPEs: ponderación del 20%; 3º Objetivos de negocio: ponderación del 20%; 4º Ratio de Eficiencia: ponderación del 15% y 5º Objetivos ESG: ponderación del 10%

La curva de consecución de los objetivos corporativos se sitúa entre el 90% y el 150%.

Se contemplan tres factores llave cuyo incumplimiento bloquea el cobro de los incentivos: objetivos corporativos, BAI recurrente presupuestado y nivel de desempeño individual mínimo.

Un nivel de consecución en cualquiera de los objetivos llave por debajo de los requisitos de cumplimiento que se establecen, determinarán que el incentivo por retribución variable a repartir será 0.

La retribución máxima a percibir por los consejeros ejecutivos prevista en la Política de Retribución de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A. para el periodo 2024-2026 es del 100% de la retribución fija, no obstante, la prevista en el contrato formalizado con el Consejero Delegado es del 25% de la retribución fija.

El sistema de objetivos corporativos lo aprueba el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

A.1.7 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 vigente, 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 o en un instrumento de ahorro que, cumpliendo una finalidad equivalente, sea compatible con la naturaleza jurídica de la relación mantenida entre el Consejero Delegado y la Sociedad.

Las contingencias protegidas mediante estos instrumentos son las de jubilación, invalidez -en sus grados de incapacidad total, absoluta o gran invalidez- y fallecimiento.

Las aportaciones realizadas por la Sociedad en estos sistemas de previsión, en favor de los consejeros ejecutivos, tendrán -con la excepción que se dirá a continuación para los denominados beneficios discrecionales de pensiones- la consideración de retribución fija, siempre que cumplan con los siguientes requisitos: (a) estén prefijados de inicio y no se hagan depender de elementos variables o cumplimiento de objetivos; y (b) no sean consecuencia de aportaciones extraordinarias (muy especialmente, si dichas aportaciones son cercanas a la edad de jubilación)

Sin perjuicio de lo anterior, en aplicación de lo previsto en el párrafo 2º del apartado 1 de la Norma 41ª de la Circular 2/2016, un 15% de las aportaciones realizadas a los consejeros ejecutivos tendrá la consideración de retribución variable -por lo que su devengo estará sujeto al cumplimiento de los mismos objetivos a los que se condiciona la remuneración variable- y será objeto de instrumentación en una póliza específica que dé cumplimiento a los requerimientos propios de los beneficios discrecionales de pensiones; en concreto, la póliza (a) 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 la Política de Remuneraciones y permitir la reducción y recuperación de cantidades; (b) recogerá, en caso de que fuera necesario, el derecho de rescate -o equivalente- por parte de la Sociedad; (c) establecerá que, cuando el consejero ejecutivo abandone la Sociedad -bien por causa de jubilación o por cualquier otra causa, los beneficios discrecionales de pensiones estarán sometidos a un periodo de retención de cinco años, el cual se contará desde el momento en que se produzca el cese en la prestación de servicios para la Sociedad, y durante el que se podrán aplicar las cláusulas de reducción y recuperación antes mencionadas. Por tanto, será causa de pérdida de las aportaciones realizadas por la Sociedad -incluso cuando ya se haya iniciado el periodo de retención- el incumplimiento doloso o por imprudencia grave por quien resulte acreedor de las mismas de sus deberes como Consejero ejecutivo, apreciado por acuerdo adoptado por el Consejo de Administración.

En concreto, esta aportación tendrá un importe anual máximo de 200.000 euros brutos, de los que (a) el 85% tendrán la consideración de remuneración fija y (b) el 15% tendrán la consideración de remuneración variable y serán calificados como beneficios discrecionales de pensiones. Esta cantidad anual máxima será aplicable durante el periodo de vigencia de la política, sin que sea objeto de actualización

En línea con la Política de Remuneraciones vigente, 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.

Las aportaciones realizadas del sistema de ahorro (con tratamiento de beneficios discrecionales de pensiones o no) son compatibles con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

A.1.8 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.

Por su parte, los Consejeros ejecutivos, en caso de extinción de la relación contractual, tendrían derecho a percibir, según lo pactado con los mismos, una remuneración indemnizatoria, cuya cuantía se referenciará a la retribución dineraria anual fija por el desempeño de funciones ejecutivas de su acreedor, sin exceder de un año.

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.

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.

En la medida en que resulte preceptivo por aplicación del apartado 172 de las Directrices EBA, una parte o toda la indemnización que deba pagarse por extinción de la relación contractual será considerada remuneración variable y, por tanto, quedará afecta a los mismos mecanismos y limitaciones de pago relativos a diferimiento, pago en instrumentos y sujeción a cláusulas *malus* y *clawback* regulados en la Política de Remuneraciones.

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.

No obstante lo anterior, el contrato suscrito con el actual Consejero Delegado no prevé indemnización por extinción del mismo, sin perjuicio de los derechos que pudieran corresponderle para el supuesto en que, igualmente, se acordara la extinción de la relación laboral previa mantenida con la Sociedad y cuya suspensión se acordó tras su nombramiento como Consejero Delegado.

Por otro lado, el Consejero Delegado podrá percibir, en concepto de no-competencia postcontractual, una indemnización máxima por importe de una anualidad de la remuneración fija bruta en metálico. El abono de dicha indemnización se efectuará a la finalización del periodo de no competencia -previa verificación del cumplimiento de la obligación de no competencia-.

En concreto, el contrato con el actual Consejero Delegado incorpora una obligación de no competencia postcontractual, con una duración de 12 meses, compensada con un importe máximo de una anualidad de la remuneración fija bruta en metálico.

A.1.9 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: Indefinida, si bien estará condicionada al mantenimiento de las funciones ejecutivas. La pérdida de la condición de consejero ejecutivo motivará, de manera automática, la extinción del contrato. Los supuestos de renovación ordinaria del mandato como miembro del Consejo de Administración -salvo que se produzca el cese- no serán considerados como causa de extinción del contrato.

- Indemnizaciones por terminación de la relación contractual: El contrato del del Consejero Delegado podrán contemplar las indemnizaciones previstas en la Política de Remuneraciones de la Entidad, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior. No obstante, como también se ha indicado en el apartado anterior, dada la relación laboral previa existente con el actual Consejero Delegado, su contrato no prevé indemnización por extinción del mismo, sin perjuicio de los derechos que pudieran corresponderle para el supuesto en que, igualmente, se acordara la extinción de la relación laboral previa mantenida con la Sociedad y que ha quedado en suspenso desde su nombramiento como consejero ejecutivo.
- Pactos de exclusividad: El contrato establece una obligación de exclusividad o plena dedicación del Consejero Delegado, de manera que su actividad en la Sociedad sólo será compatible con la atención de responsabilidades en empresas propias, siempre que no concurran con la actividad 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: 12 meses, con una compensación máxima del importe de una anualidad de la remuneración fija bruta en metálico.
- Pactos de permanencia o fidelización: No se establecen.
- Confidencialidad: El contrato incorpora la obligación de confidencialidad del Consejero Delegado respecto de toda aquella información y documentación relacionada con la actividad y negocios de la Sociedad -con independencia del soporte- a la que haya tenido acceso por razón de su cargo y que haya sido calificada como confidencial o que, conforme a su contenido, razonablemente pueda ser considerada como tal, por afectar a procedimientos, estrategias, clientes, datos comerciales, etc. Esta obligación de confidencialidad subsiste incluso tras la terminación del contrato.
- Uso y devolución de medios de la Empresa. El contrato prevé la entrega al Consejero Delegado de los medios materiales necesarios para el desempeño adecuado de la actividad, así como la obligación de restitución de los mismos una vez se produzca la finalización de la relación contractual
- Plazo de preaviso: El contrato establece un plazo de preaviso de 3 meses para la parte que tenga interés en extinguir la relación.

A.1.10 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 prevé que se produzcan devengos por este concepto en el ejercicio 2024.

A.1.11 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 prevé que se produzcan devengos por este concepto en el ejercicio 2024.

A.1.12 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 prevé que se produzcan devengos por este concepto en el ejercicio 2024.

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

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) 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.
- c) 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 ya se ha adelantado, para la elaboración de la nueva Política de Remuneraciones, la Comisión de Retribuciones ha realizado una revisión de la Política de Remuneraciones aplicable en el periodo 2021-2023, identificando aquellas cuestiones que han de ser objeto de modificación de

manera que la Política no sólo esté alineada con el marco normativo y estatutario vigente, sino con las mejores prácticas y estándares de mercado comparables.

Así, las novedades introducidas en la Política de Retribuciones actualmente vigente, que fue aprobada por la Junta General el pasado mes de noviembre de 2023, son las siguientes:

1.- Adaptación del sistema de remuneración al nuevo modelo de gobernanza de la Sociedad, con una Presidencia no ejecutiva y un único consejero con funciones ejecutivas, el Consejero Delegado. En este sentido, y con objeto de contextualizar adecuadamente la modificación de la Política, es preciso indicar que en cumplimiento de lo dispuesto por el apartado 16.2 del Proyecto Común de Fusión de Unicaja Banco y Liberbank, S.A., a los dos años de ejecutarse la fusión, debía llevarse a cabo la modificación prevista en el modelo de gobernanza de Unicaja Banco, de manera que la Presidencia del Consejo de Administración de Unicaja Banco pasara a ser no ejecutiva - adaptándose las funciones del Consejero Delegado- y se reevaluara al Consejero Delegado.

La transición hacia la Presidencia no ejecutiva se produjo con fecha 29 de septiembre de 2023, tras el nombramiento, en esa misma fecha de un nuevo Consejero Delegado, una vez obtenidas las preceptivas autorizaciones regulatorias.

De este modo, la remuneración del Presidente del Consejo de Administración pasa a estar integrada exclusivamente por la derivada de su condición de miembro del Consejo de Administración y una remuneración adicional por las funciones y responsabilidades propias del cargo de Presidente. El límite anual de las remuneraciones a los consejeros en su condición de tales se ha incrementado para acomodarse a las prácticas de mercado e incorporar la retribución de la Presidencia no ejecutiva, habiendo disminuido el importe correspondientes a los consejeros ejecutivos.

2.- Realización de determinados ajustes en el esquema de remuneración aplicable al Consejero Delegado que, tras la revisión del modelo de gobernanza, pasa a asumir la totalidad de las funciones ejecutivas, y ello sin perjuicio de la vocación continuista que, respecto al esquema aplicable al Consejero Delegado, se recoge en la Política.

En este sentido, se han efectuado, entre otros, los siguientes ajustes:

i.- Se ha incrementado la cantidad fijada como referencia para la remuneración variable, acercándola a la práctica del mercado en lo que se refiere al mix remuneración fija vs. remuneración variable. En concreto, la remuneración variable podrá alcanzar hasta el cien por cien de la remuneración fija, de conformidad con lo establecido en el art. 34.1.g.- de la Ley 10/2014.

ii.- Se han modificado los objetivos a los que se vincula la remuneración variable a largo plazo, de manera que ya no sólo se conectan con el cumplimiento, durante el ciclo definido, de los objetivos de la remuneración variable anual, sino que se establece la posibilidad de fijar objetivos específicos para este componente de la remuneración.

3.- Se han introducido determinadas modificaciones en el esquema aplicable a la remuneración de los consejeros en su condición de tales, buscando una mayor aproximación a las mejores prácticas del mercado. En este sentido, se han aprobado las siguientes modificaciones:

i.- Incremento en el importe de la remuneración fija por el desempeño del cargo de consejero en su condición de tal, y una correlativa disminución en el importe de las dietas por asistencia.

ii.- La remuneración por el desempeño de cargos en las Comisiones de Apoyo al Consejo de Administración contempla los siguientes cambios: (1) la pertenencia a la comisión de apoyo pasa a estar retribuida -con anterioridad, sólo lo estaban los cargos y (2) se establecen diferentes importes por la pertenencia a una u otra comisión, en sustitución del esquema anterior en el que los importes eran lineales para todas las comisiones de apoyo. Asimismo, se disminuye el importe de las dietas por asistencia a las Comisiones.

4.- Se establece la vinculación de la remuneración variable a la consecución de objetivos ligados a la sostenibilidad, previendo la inclusión de métricas específicas orientadas a contribuir de manera efectiva a la consecución de los retos y compromisos asumidos por el Grupo Unicaja Banco en el ámbito ASG.

5.- Por último, y dentro del proceso de revisión realizado por la Comisión de Retribuciones, se han introducido diferentes mejoras técnicas en la redacción de la Política, con objeto de avanzar en su transparencia y en facilitar la comprensión de los conceptos incluidos en ella.

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 2022 obtuvo un 95,701%% de votos a favor en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de marzo de 2023.

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

B.1.1 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.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A. para el periodo 2021-2023, que es la que ha estado en vigor hasta el pasado 14 de noviembre de 2023, establece que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer, al conjunto de los consejeros, en su condición de tales, ascenderá a 1.187.000 euros brutos anuales, importe que será debidamente actualizados conforme al porcentaje de revisión salarial que se fije en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad, por lo que para el ejercicio 2023 alcanzó 1.207.862 euros brutos.

No obstante, como ya se ha adelantado, el Consejo de Administración presentó a la Junta General de Accionistas, celebrada en noviembre de 2023, la modificación de este importe máximo para que contemple la retribución fija que corresponde a la Presidencia no ejecutiva. Además, se han introducido determinadas modificaciones en el esquema aplicable a la remuneración de los consejeros en su condición de tales, buscando una mayor aproximación a las mejores prácticas del mercado, incrementando el importe de la remuneración fija por el desempeño del cargo de consejero en su condición de tal, y una correlativa disminución en el importe de las dietas por asistencia y con respecto a las Comisiones de apoyo, la pertenencia a la comisión de apoyo pasa a estar retribuida -con anterioridad, sólo lo estaban los cargos- y se establecen diferentes importes por la pertenencia a una u otra comisión, en sustitución del esquema anterior en el que los importes eran lineales para todas las comisiones de apoyo. Asimismo, se disminuye el importe de las dietas por asistencia a las Comisiones.

Por tanto, a partir del 14 de noviembre, fecha de entrada en vigor de la nueva política de remuneraciones, aplicable al periodo 2024-2026, y hasta el 31 de diciembre de 2023, se tiene en cuenta la parte proporcional del nuevo importe máximo establecido para la remuneración de los consejeros en su condición de tales 1.950.000 euros, que como se ha explicado incluye cambios en el esquema aplicable a la remuneración de los consejeros en su condición de tales y la parte correspondiente al Presidente no ejecutivo por el desempeño de sus funciones.

El Consejo de Administración ha distribuido las retribuciones fijas por cargos y dietas de asistencias a lo largo del año 2023, atendiendo a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero.

Del importe total máximo de la remuneración fijada para el conjunto de los consejeros en su condición de tales, ascendente a 1.050.168,50 euros brutos, correspondiente a la parte proporcional de vigencia de la política 2021-2023 (hasta 14 de noviembre), y teniendo en cuenta la variación en el número de miembros del Consejo de Administración que se ha producido a lo largo del ejercicio, el importe finalmente utilizado ha ascendido a 910.124,64 euros. Desde el 14 de noviembre, el importe utilizado conforme a los nuevos criterios de reparto ha sido 236.363,78 euros del total de 254.583,33 euros que correspondía aplicar a este periodo, teniendo en cuenta que dicha cantidad incluye la parte correspondiente a la retribución de la presidencia no ejecutiva de la entidad.

Respecto a la retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado, la Comisión de Retribuciones a lo largo del ejercicio 2023 ha realizado las siguientes actuaciones:

La Comisión de Retribuciones, en su sesión de mayo de 2023, a la vista de la información presentada en relación con el cumplimiento de objetivos del ejercicio 2022, acordó informar favorablemente la propuesta de abono de incentivos correspondiente al ejercicio 2022 y elevarlo al Consejo de Administración para su aprobación.

Por lo que respecta a la retribución variable de los consejeros ejecutivos:

· En su sesión de 1 de junio de 2023, en el marco del acuerdo de extinción de la relación mercantil existente con el Consejero delegado saliente, la Comisión de Retribuciones informó favorablemente el abono de la cantidad de 110.018,99 euros brutos en concepto de remuneración variable correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2022, una vez verificado el cumplimiento de los objetivos corporativos y dando cumplimiento a los requisitos en materia de diferimiento, retención y pago en instrumentos, previstos tanto en el contrato como en la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

En concreto la cantidad abonada en 2023 correspondiente a la retribución variable devengada en el ejercicio 2022 asciende a 44.007,60 euros.

Por lo que respecta a las aportaciones al sistema de previsión social, informó favorablemente la aportación correspondiente al 15% del importe anual, correspondiente a los beneficios discretos de pensiones, que tienen la consideración de retribución variable (30.000 euros).

· En su sesión de 26 de junio de 2023, la Comisión de Retribuciones informó favorablemente la realización de la aportación correspondiente a beneficios discretos del sistema de previsión social del Presidente Ejecutivo correspondiente al ejercicio 2022, que asciende al 15% del total de la misma 43.658,93 euros.

Respecto al sistema de incentivos correspondiente al ejercicio 2023, la Comisión de Retribuciones ha realizado las siguientes actuaciones:

· Informar favorablemente el Sistema de Incentivos para el Colectivo Identificado, al que pertenecen los consejeros ejecutivos, estableciendo los objetivos, la ponderación de las métricas, así como la escala a aplicar al cumplimiento de cada una de ellas, siendo elevado al Consejo de Administración para su aprobación.

· Seguimiento periódico de los Objetivos Corporativos a lo largo del ejercicio.

El Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, en su sesión de 16 de febrero de 2024, ha concluido que no se ha cumplido una de las restricciones llave, la restricción de autofinanciación, por lo que no se ha devengado derecho a la percepción de la retribución variable en 2023, pese a que el cumplimiento de los objetivos corporativos se ha situado por encima del 90%.

Respecto al establecimiento del sistema de incentivo plurianual para el Consejero Delegado, informar que, no ha sido aprobado.

En el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio 2023, la Entidad ha contado con Sagardoy Abogados, como asesores externos para el acuerdo de extinción del contrato mantenido con D. Manuel Menéndez Menéndez.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se han producido desviaciones del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones durante el ejercicio 2023.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se han producido excepciones a la aplicación de la política de remuneraciones durante el ejercicio 2023.

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, 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 2021-2023, concretamente en su apartado 2, "Principios Generales de la Política Retributiva de Unicaja Banco", y han sido mantenidos en la nueva Política de Remuneraciones aprobada en noviembre de 2023, habiendo mencionado los mismos en el apartado A.1.2. de este informe, al que nos remitimos.

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.

Continúa en el apartado D.I.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

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.

El total de las retribuciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en su condición de tales no superan la cifra máxima establecida en cada una de las Políticas de Retribuciones vigentes durante el ejercicio, respetando tanto el importe máximo proporcional establecido en la Política vigente hasta 13 de noviembre una vez actualizado conforme al porcentaje de revisión salarial fijado en el Convenio Colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad, como el importe máximo proporcional correspondiente a la nueva Política, aplicable a partir del 14 de noviembre, que incluye la parte proporcional correspondiente a la Presidencia no ejecutiva.

El importe total de la retribución dineraria fija de los Consejeros ejecutivos, la aportación anual a sistemas de ahorro a largo plazo y el importe del seguro de salud correspondiente a los consejeros ejecutivos respetan igualmente la cifra máxima fijada en las Políticas de Remuneraciones aplicables.

Solo la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos está vinculada a los resultados de la Entidad, estando por tanto, vinculada a sus principales indicadores económicos, de manera que 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 lleva 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 ejecutivo de que se trate.

Asimismo, como se ha indicado en el apartado anterior, con el hecho de que un porcentaje de la remuneración variable, como los pagos por rescisión anticipada y los denominados beneficios discrecionales por pensiones se abonen mediante acciones, se consigue una perfecta correlación entre la retribución de los consejeros y la estrategia e intereses a largo plazo de la Entidad.

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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.285.240.664	100,00
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	18.825.886	0,80
Votos a favor	2.187.008.624	95,70
Votos en blanco	24.424	0,00
Abstenciones	79.381.730	3,50

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, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

La remuneración individual de los Consejeros en su condición de tales, hasta el 14 de noviembre, fecha de la entrada en vigor de la nueva Política de Remuneraciones, 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.

El desglose de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales por los cargos y responsabilidades atribuidas a cada uno, 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

No existen variaciones con respecto al ejercicio 2022 en cuanto a los importes individuales correspondientes a los consejeros por su pertenencia al consejo, por el ejercicio de cargos en el Consejo o en sus Comisiones, ni por dietas de asistencia abonadas durante el periodo de vigencia de la antigua Política de Remuneraciones (1 de enero a 14 de noviembre). Las variaciones con respecto al año anterior se deben a los periodos del ejercicio 2023 en los que el Consejo no ha estado compuesto por 15 miembros, debido a la renuncia y a la no ratificación del nombramientos de consejeros producidos durante el ejercicio y el momento de incorporación de los nuevos consejeros, así como al mayor número de reuniones de algunas Comisiones con respecto al ejercicio anterior y las variaciones producidas a lo largo del ejercicio en cargos del Consejo y de las Comisiones.

CONTINUA EN EL APARTADO D.1

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 la retribución fija anual siguiente:

El Presidente Ejecutivo, D. Manuel Azuaga Moreno, recibió 446.852,31 euros brutos, parte proporcional del periodo hasta 29 de septiembre en la que la presidencia paso a ser no ejecutiva, siendo la única modificación con respecto al año anterior, junto con la actualización de la cantidad conforme al porcentaje de revisión salarial fijado en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Entidad.

El Consejero Delegado, D. Manuel Menéndez Menéndez, recibió 382.155,89 euros brutos. La diferencia con respecto al año anterior se debe a que desvinculación como Consejero Delegado de la Entidad se ha producido con efectos desde el día 20 de septiembre, no habiendo desempeñado el cargo durante el ejercicio completo, y además de la actualización que se produjo en el importe máximo de su retribución fija, conforme al porcentaje de revisión salarial fijado en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Entidad.

El importe abonado al nuevo consejero delegado, D. Isidro Rubiales Gil, asciende a la cantidad de 133.719,43 euros, correspondiente al periodo comprendido entre el 29 de septiembre y el 31 de diciembre en el que ha ejercido el cargo.

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:

- a) 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.

- b) 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.
- c) 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.
- d) 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:

Conforme con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2021 - 2023, los principios 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 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.

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 2023 será el que resulte de aplicar el 25% sobre la cifra de la retribución dineraria fija anual actualizada, es decir, 132.613 euros.

A continuación, se detallan las principales características del Sistema de Incentivos a corto plazo (anual) aplicable al Colectivo Identificado, del que forma parte el Consejero Delegado, aprobado por el Consejo de Administración de acuerdo con la Política.

La retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2023 para los consejeros ejecutivos con derecho a ello, se ha determinado en función del nivel de cumplimiento que se alcance en los objetivos corporativos.

El sistema de objetivos corporativos correspondientes al ejercicio 2023 del que se informó en el IARC de 2022, fue objeto de modificación en el mes de junio por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, con la inclusión en el bloque de "Grupo" de la variable de NPS Clientes, como una medida de la calidad de servicio prestada a los clientes. Adicionalmente, se propuso modificar las ponderaciones de las variables de ventas digitales y riesgo climático, de tal forma que las tres variables de "Grupo" tengan un peso del 5% cada una de ellas.

El sistema de objetivos corporativos se compone de 4 elementos: a) Variables objetivo o KPIs; b) Ponderaciones; c) Metas y; d) Niveles de cumplimiento.

a) Las variables objetivo o KPIs se clasifican en cuatro bloques:

1. Rentabilidad: Return on tangible equity (ROTE), Eficiencia (ratio de eficiencia) y Coste del Riesgo.
2. Balance: Non profitable Assets (NPA), Crédito performing (crecimiento anual) y Recursos administrados de clientes minoristas (crecimiento anual).
3. Grupo: Ventas digitales, Riesgo climático y índice Net promoter Score de clientes (NPS).

El riesgo climático se define a su vez como un índice sintético de 3 indicadores:

- Porcentaje de los ingresos por intereses y comisiones financieras generadas por empresas encuadradas en los sectores más intensivos en emisiones de gases efecto invernadero (GEI), sobre el total de intereses por intereses y comisiones financieras de la cartera crediticia de empresas. Este indicador tiene un peso del 10% en la construcción del índice sintético.
- Media ponderada por exposición de las emisiones de GEI por euro de facturación, de cada uno de los 15 acreditados con mayor exposición en los sectores considerados intensivos en emisiones de GEI. Este indicador tiene un peso del 50%.
- Porcentaje de la deuda pendiente de la cartera hipotecaria de particulares cuyo colateral cuenta con un Certificado de Calificación Energética (CEE) A o B sobre el total de la deuda pendiente de la cartera hipotecaria de particulares. Este indicador tiene un peso del 40% en la construcción del índice sintético.

4. Solvencia: CET 1 Fully loaded y Pay-out ratio.

b) Ponderaciones:

Para determinar el nivel de cumplimiento del sistema de objetivos corporativos se asigna una ponderación para cada variable:

1º Rentabilidad, ponderación del 45%: (i) ROTE (30%); (ii) Eficiencia (10%) y; (iii) Coste del riesgo (5%).

2º Balance, ponderación del 40%: (i) NPA (20%); (ii) Crédito performing (10%) y; (iii) Recursos administrados clientes minoristas (10%).

3º Grupo, ponderación del 15%: (i) Ventas digitales (5%) y; (ii) Riesgo climático (5%) y (iii) NPS clientes (5%).

Las variables de solvencia no tienen ponderación pues actúan como "llave". De no alcanzarse el nivel de solvencia y pay-out definido en las metas se anula el cumplimiento de las demás variables.

c) Metas: emanan directamente del Plan estratégico y tienen carácter anual y son el valor numérico de variable objetivo o KPI.

d) Niveles de cumplimiento: El cumplimiento de los objetivos se representa por una recta que relaciona los niveles de cumplimiento, con los distintos valores de variable objetivo. Puede oscilar entre un 0% y un 150% y viene determinado por la siguiente fórmula: Nivel de cumplimiento = $100\% \pm \text{Factor de dispersión} (\text{dato real} - \text{dato objetivo})$.

Adicionalmente la retribución variable de 2023 quedó condicionada, entre otros requisitos, a que la Sociedad alcanzara al menos el nivel de ROTE objetivo establecido para 2023.

En el ejercicio 2023 el cumplimiento de los objetivos corporativos se ha situado por encima del 90% y no se ha cumplido la restricción de autofinanciación, por lo que no se ha devengado derecho a la percepción de la retribución variable en 2023 para los consejeros ejecutivos con derecho a ello.

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

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones aplicable al trienio 2021-2023, el Consejo de Administración podría 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.

La retribución variable plurianual a la que se hace referencia en la citada Política de Remuneraciones que corresponde al Consejero Delegado no ha sido aprobada, no correspondiendo, por lo tanto, ningún tipo de remuneración variable a lo largo plazo por el trienio 2021-2023.

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 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 2023 estaban recogidas en la Política de Retribuciones vigente para el periodo 2021-2023. En concreto, para el ejercicio 2023, las aportaciones máximas fijadas para cada consejero ejecutivo son las siguientes:

- D. Manuel Azuaga Moreno: 291 miles de euros.
- D. Manuel Menéndez Menéndez: 200 miles de euros.

Para los Consejeros ejecutivos, una parte significativa de las aportaciones a los compromisos por pensiones o seguros de ahorro que cubran contingencias análogas, que no sea inferior a un 15%, girará sobre componentes variables y tendrá tratamiento de beneficios discrecionales de pensiones.

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

En línea con la citada 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 acciones de Unicaja Banco. 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).

Las contingencias cubiertas son la supervivencia a fecha determinada (acceso a la situación de jubilación), fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Las aportaciones realizadas del sistema de ahorro (con tratamiento de beneficios discrecionales de pensiones o no) son compatibles con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Las aportaciones definidas de cuantía fija en efectivo correspondientes a 2023 y realizadas en 2023, con motivo de la extinción de la relación con el consejero delegado y el paso a la presidencia no ejecutiva acaecida en este ejercicio, son las siguientes:

- D. Manuel Azuaga Moreno: 184.863,21 euros. (Correspondiente al periodo transcurrido entre el 1 de enero de 2023 al 29 de septiembre de 2023).
- D. Manuel Menéndez Menéndez: 122.777,81 euros. (Correspondiente al periodo transcurrido entre el 1 de enero de 2023 al 20 de septiembre de 2023).

En el ejercicio 2023 se han realizado las aportaciones de la cantidad correspondiente a los beneficios discrecionales de pensiones del ejercicio 2022, una vez verificado el cumplimiento de los objetivos de la renta variable, conforme al siguiente detalle:

- D. Manuel Azuaga Moreno: 43.658,93 euros
- D. Manuel Menéndez Menéndez: 30.000 euros

Respecto al ejercicio 2023, no procede realizar la aportación correspondiente a los beneficios discrecionales de pensiones, por no haberse cumplido los objetivos fijados para el devengo del derecho a la percepción de la retribución variable.

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 por la salida en 2019 del quien fuera Consejero Delegado, se ha abonado, en el ejercicio 2022, la cantidad de 26.128,06 euros brutos correspondiente al 20% de la parte diferida de la compensación económica, al ser aplicable un diferimiento de 5 años. Del importe total abonado este ejercicio, el 50% (13.064,03 euros brutos) se ha abonado en metálico y el otro 50% (13.064,03 euros brutos) ha sido abonado en acciones con retención de un año.

Del total de la compensación económica prevista por la salida en 2023 del Consejero Delegado, D. Manuel Menéndez Menéndez se ha abonado, en el ejercicio 2023, la cantidad de 211.655,57 euros brutos correspondiente al 40% de la parte no diferida de la compensación económica. Del importe total abonado este ejercicio, el 50% ha sido abonado en metálico (105.827,78 euros brutos) y el otro 50% ha sido abonado en acciones (105.827,78 euros brutos).

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.

El contrato del Presidente no ejecutivo no tuvo modificaciones hasta su extinción el 20 de septiembre de 2023, al pasar la Presidencia a no ejecutiva.

En relación con el contrato de D. Manuel Menéndez Menéndez, como Consejero Delegado, no se produjeron modificaciones durante el periodo que estuvo vigente hasta su extinción, el 20 de septiembre de 2023.

Respecto al contrato del actual Consejero Delegado, D. Isidro Rubiales Gil, sus principales características ya han sido informadas en el apartado A anterior.

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 ha devengado por este concepto remuneración alguna.

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 y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

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 2023
Don MANUEL AZUAGA MORENO	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2023 hasta 20/09/2023
Don JUAN FRAILE CANTÓN	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 30/03/2023
Doña CAROLINA MARTÍNEZ CARO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña TERESA SÁEZ PONTE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 30/03/2023
Doña MARIA TERESA COSTA CAMPI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 30/03/2023
Don JORGE DELCLAUX BRAVO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 21/04/2023
Don RAFAEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don FELIPE FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 30/03/2023
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 30/03/2023
Don MANUEL MUELA MARTÍN-BUITRAGO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 30/03/2023
Don ISIDORO UNDA URZÁIZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 30/03/2023
Don DAVID VAAMONDE JUANATEY	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 01/08/2023
Don ISIDRO RUBIALES GIL	Consejero Delegado	Desde 29/09/2023 hasta 31/12/2023
Don MIGUEL GONZÁLEZ MORENO	Vicepresidente Dominical	Desde 30/03/2023 hasta 31/12/2023
Doña NATALIA SÁNCHEZ ROMERO	Consejero Dominical	Desde 30/03/2023 hasta 31/12/2023
Doña ROCÍO FERNÁNDEZ FUNCIA	Consejero Coordinador	Desde 29/09/2023 hasta 31/12/2023

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	Consejero Independiente	Desde 31/10/2023 hasta 31/12/2023
Don ANTONIO CARRASCOSA MORALES	Consejero Independiente	Desde 29/09/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARÍA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña INÉS GUZMÁN ARRUE	Consejero Independiente	Desde 29/09/2023 hasta 31/12/2023
Don JUAN ANTONIO IZAGUIRRE VENTOSA	Consejero Dominical	Desde 30/03/2023 hasta 31/12/2023
Don JOSE RAMÓN SÁNCHEZ SERRANO	Consejero Dominical	Desde 30/03/2023 hasta 31/12/2023

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 2023	Total ejercicio 2022
Don MANUEL AZUAGA MORENO	86	18		447					551	652
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	33	14		382	22		106		557	584
Don JUAN FRAILE CANTÓN	17	10							27	87
Doña CAROLINA MARTÍNEZ CARO	58	54	12						124	39
Doña TERESA SÁEZ PONTE	15	8	2						25	89
Doña MARIA TERESA COSTA CAMPI	11	8	2						21	5
Don JORGE DELCLAUX BRAVO	14	12	3						29	86
Don RAFAEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	47	28	9						84	27
Don FELIPE FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	47	22	5						74	75
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	12	8	5						25	102
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	11	7	4						22	79

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2023	Total ejercicio 2022
Don MANUEL MUELA MARTÍN-BUITRAGO	11	9	2						22	76
Don ISIDORO UNDA URZÁIZ	12	12	2						26	26
Don DAVID VAAMONDE JUANATEY										
Don ISIDRO RUBIALES GIL	14	4		134					152	
Don MIGUEL GONZÁLEZ MORENO	45	14							59	
Doña NATALIA SÁNCHEZ ROMERO	43	15	2						60	
Doña ROCÍO FERNÁNDEZ FUNCIA	20	12	6						38	
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	10	4	5						19	
Don ANTONIO CARRASCOSA MORALES	15	8	6						29	
Doña MARÍA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	47	54	22						123	109
Doña INÉS GUZMÁN ARRUE	14	7	5						26	
Don JUAN ANTONIO IZAGUIRRE VENTOSA	34	31	10						75	
Don JOSE RAMÓN SÁNCHEZ SERRANO	34	27	8						69	

Observaciones

D. David Vaamonde Juanatey renunció a cualquier tipo de remuneración que le pudiera corresponder en el desempeño de su cargo.

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	INDEMNIZACIÓN			264.676	264.676	105.871	105.871	0,99	106		158.805	158.805
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	REMUNERACIÓN VARIABLE 2022			60.717	60.717	24.287	24.287	0,90	22		36.430	36.430

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don MANUEL AZUAGA MORENO	185	247	44			3.878	44	
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	123	170	30		363	240	30	
Don ISIDRO RUBIALES GIL					427			

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	Seguro médico	4
Don ISIDRO RUBIALES GIL	Seguro médico	1

Observaciones

[]

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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 2023	Total ejercicio 2022
Sin datos										

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don MANUEL AZUAGA MORENO	551		229		780						780
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	557	128	153	4	842						842
Don JUAN FRAILE CANTÓN	27				27						27
Doña CAROLINA MARTÍNEZ CARO	124				124						124
Doña TERESA SÁEZ PONTE	25				25						25
Doña MARIA TERESA COSTA CAMPI	21				21						21

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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don JORGE DELCLAUX BRAVO	29				29						29
Don RAFAEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	84				84						84
Don FELIPE FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	74				74						74
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	25				25						25
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	22				22						22
Don MANUEL MUELA MARTÍN-BUITRAGO	22				22						22
Don ISIDORO UNDA URZÁIZ	26				26						26
Don DAVID VAAMONDE JUANATEY											
Don ISIDRO RUBIALES GIL	152			1	153						153
Don MIGUEL GONZÁLEZ MORENO	59				59						59

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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Doña NATALIA SÁNCHEZ ROMERO	60				60						60
Doña ROCÍO FERNÁNDEZ FUNCIA	38				38						38
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	19				19						19
Don ANTONIO CARRASCOSA MORALES	29				29						29
Doña MARÍA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	123				123						123
Doña INÉS GUZMÁN ARRUE	26				26						26
Don JUAN ANTONIO IZAGUIRRE VENTOSA	75				75						75
Don JOSE RAMÓN SÁNCHEZ SERRANO	69				69						69
TOTAL	2.237	128	382	5	2.752						2.752

Observaciones

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros ejecutivos									
Don ISIDRO RUBIALES GIL	153	-	0	-	0	-	0	-	0
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	842	11,08	758	142,17	313	-	0	-	0
Consejeros externos									
Don MANUEL AZUAGA MORENO	780	-13,24	899	0,45	895	0,11	894	0,22	892
Don MIGUEL GONZÁLEZ MORENO	59	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña NATALIA SÁNCHEZ ROMERO	60	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña ROCÍO FERNÁNDEZ FUNCIA	38	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	19	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MARÍA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	123	12,84	109	29,76	84	13,51	74	-	0
Don ANTONIO CARRASCOSA MORALES	29	-	0	-	0	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Don RAFAEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	84	211,11	27	-	0	-	0	-	0
Don FELIPE FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	74	-1,33	75	141,94	31	-	0	-	0
Doña INÉS GUZMÁN ARRUE	26	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JUAN ANTONIO IZAGUIRRE VENTOSA	75	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña CAROLINA MARTÍNEZ CARO	124	217,95	39	-	0	-	0	-	0
Don JOSE RAMÓN SÁNCHEZ SERRANO	69	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JUAN FRAILE CANTÓN	27	-68,97	87	0,00	87	4,82	83	-3,49	86
Doña TERESA SÁEZ PONTE	25	-71,91	89	0,00	89	2,30	87	0,00	87
Don JORGE DELCLAUX BRAVO	29	-66,28	86	132,43	37	-	0	-	0
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	25	-75,49	102	209,09	33	-	0	-	0
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	22	-72,15	79	-1,25	80	3,90	77	-1,28	78
Don MANUEL MUELA MARTÍN-BUITRAGO	22	-71,05	76	-3,80	79	2,60	77	-2,53	79
Don DAVID VAAMONDE JUANATEY	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MARIA TERESA COSTA CAMPI	21	320,00	5	-	0	-	0	-	0
Don ISIDORO UNDA URZÁIZ	26	0,00	26	-	0	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Resultados consolidados de la sociedad									
	370.569	2,59	361.214	-64,64	1.021.433	930,73	99.098	-43,07	174.075
Remuneración media de los empleados									
	48	11,63	43	-15,69	51	13,33	45	2,27	44

Observaciones

Las variaciones 2023/2022 en las que se indica "-" corresponden a Consejeros incorporados a la Sociedad en el ejercicio 2023, a excepción de D. David Vaamonde Juanatey, que se incorporó en 2021 y que renunció a la percepción de remuneraciones.

Las variaciones 2023/2022 negativas inferiores al -20% corresponden a Consejeros que han cesado en su cargo durante 2023 y que en 2022 habían ocupado el cargo como Consejeros durante todo el ejercicio (6 consejeros).

Las variaciones de 2023/2022 superiores al 200% se corresponden a Consejeros que han ocupado el cargo durante todo el ejercicio 2023, pero que no habían ocupado el cargo durante todo el ejercicio 2022, por haberse incorporado a lo largo de dicho año (3 consejeros).

En relación con el epígrafe "Resultados consolidados de la sociedad", en el que se indica que, en el año 2021, ascendieron a 1.021.433 miles de euros, precisar que, debido a la fusión por absorción de Liberbank por Unicaja Banco realizada en dicho ejercicio, el importe recogido en las cuentas anuales consolidadas del Grupo Unicaja Banco incluye los ajustes extraordinarios por el impacto del fondo de comercio por la integración de Liberbank y los costes de reestructuración laboral y de red comercial.

A efectos únicamente comparativos con el ejercicio 2021 con los ejercicios 2022 y 2020, se indica que, si se excluyeran los citados ajustes extraordinarios, el resultado consolidado antes de impuestos sobre la cuenta de resultados pro-forma del ejercicio 2021 ascendería a 180,5 millones de euros, lo que supondría una variación porcentual del 100,1% en el ejercicio 2022 con respecto al resultado pro-forma del Grupo Unicaja Banco 2021 y del 82,1% en el ejercicio 2021 con respecto al resultado del Grupo Unicaja Banco en el año 2020, teniendo en cuenta que este último (resultado del grupo consolidado Unicaja Banco 2020) no incluye los resultados del Grupo Liberbank del año 2020.

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.1.1.

La Política de Remuneraciones vigente establece que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer, al conjunto de los consejeros, en su condición de tales, ascenderá a 1.950.000.- euros brutos anuales. Este importe comprende la cantidad de 300.000 euros brutos que se fija como retribución anual para la Presidencia no ejecutiva por el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Sociedades de Capital, en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración, y las que el Consejo de Administración acuerde encomendar a dicho cargo.

Este importe máximo permanecerá vigente para el ejercicio 2024 en tanto no se acuerde su modificación por la propia Junta General de Accionistas, y se actualizará, en relación con los ejercicios 2025 y 2026, con arreglo al porcentaje de revisión salarial que se fije en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad.

El Consejo de Administración, con sujeción a los límites y condiciones establecidos en la Política de Remuneraciones, determina la distribución de dicha cantidad y establece la remuneración de los distintos Consejeros, teniendo en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo, la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y sus Comisiones y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

La Política de Remuneraciones establece igualmente los conceptos y la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

De este modo, junto a la asignación que corresponde a los consejeros en su condición de tales, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir una remuneración correspondiente a sus funciones ejecutivas, cuyos componentes son los siguientes:

- a.- Remuneración fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos, y que constituye una parte relevante del paquete de remuneración total.
- b.- Remuneración variable, correlacionada con los indicadores de los rendimientos del consejero y de la empresa, y que podrá tener un horizonte anual y/o plurianual.
- c.- Componente asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos.
- d.- 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, corresponden al Consejo de Administración, dentro de los límites y condiciones fijados en la Política de Remuneraciones.

Para 2024, la remuneración fija prevista para el consejero ejecutivo ascenderá a la cantidad máxima de 529.000 euros brutos, cantidad que deberá ser debidamente actualizada conforme al porcentaje de revisión salarial fijado en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Entidad, tal y como se establece en la política de remuneraciones vigente. A la fecha de la emisión del presente informe está pendiente de firma el citado Convenio.

Adicionalmente el Consejero Delegado como parte de su remuneración fija disfrutará –en concepto de otros beneficios sociales- de un seguro de salud por un importe máximo anual de 5.000.- euros brutos.

En materia de previsión social, el Consejero Delegado tendrá derecho a una parte asistencial consistente en una aportación definida, cuyo importe anual máximo para 2024 será de 200.000 euros.

La parte variable correspondiente al Consejero Delegado, de acuerdo con lo establecido en su contrato y dentro del marco previsto en la Política de Remuneraciones, consistirá, para el ejercicio 2024, en una retribución variable, cuya cuantía máxima anual -correspondiente a un nivel de cumplimiento de objetivos del 100%- ascenderá a un importe equivalente al 25% de la remuneración fija anual, una vez haya sido actualizada dicha cantidad conforme al porcentaje de revisión salarial aplicable a este ejercicio.

El pago de esta remuneración variable a corto plazo se vinculará al cumplimiento de los objetivos que serán definidos por el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, y que podrán estar referenciados, entre otros, a (i) los objetivos estratégicos recogidos en el Plan de Negocio vigente en la Sociedad -incluyendo en cualquier caso el cumplimiento del nivel mínimo de Beneficio Antes de Impuestos recurrente- (ii) la rentabilidad (ROE) comparada de Unicaja Banco con el resto del Sistema, y (iii) en definitiva, los factores y criterios -incluyendo los relativos a ASC- a los que se hace referencia en el apartado 3.1.2.2 de la Política de Remuneraciones. Cada uno de estos objetivos tendrá asignada una ponderación sobre el total de la remuneración variable a corto plazo, así como un escalado de consecución, sin que el importe máximo pueda superar el límite señalado en el párrafo anterior.

Corresponderá al Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, evaluar anualmente el grado de cumplimiento de los objetivos mencionados.

a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación 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, 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.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, es el encargado de la determinación del devengo, cuantificación, y abono de la remuneración variable, así como de la parte variable de las previsiones asistenciales y de la indemnización o sus criterios de cálculo.

Los servicios internos, dependientes de la Dirección General de Secretaría General de Órganos de Gobierno y la Dirección General de Personas y Medios, se encargan de efectuar los pagos en aplicación de esta Política y de su seguimiento.

La Dirección General de Auditoría Interna realiza al menos una vez al año, una evaluación interna central e independiente sobre la aplicación de la Política de Remuneraciones asociada al riesgo, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración.

La Dirección General de Control Global del Riesgo y Relación con Supervisores se responsabiliza del control de la totalidad de los riesgos incurridos por la Entidad, tomando como referencia el RAF vigente en cada momento; contribuyendo a definir unas medidas de resultados que se ajusten al riesgo, así como evaluar cómo afecta la estructura de remuneración variable al perfil de riesgo y a la cultura de la Entidad, validando y evaluando los datos de ajuste por riesgo y cooperar en la medida en que resulte necesario con las Comisiones de Retribuciones y de Riesgos.

La Dirección de Planificación, Objetivos y Reporting es la responsable de elaborar, proponer y realizar el seguimiento de los objetivos de negocio de los diferentes centros del Banco y verificar el cumplimiento de los mismos de cara a su abono a los que resulten destinatarios de los mismos.

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

Cuando se elaboró la Política, se utilizó información de mercado de acceso público relativa a la remuneración de Consejos de Administración de otras entidades financieras españolas y sociedades pertenecientes al índice Ibex 35, así como el Informe anual de remuneraciones de consejeros elaborado por Spencer Stuart, cuya última versión data de octubre de 2022.

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

Para la elaboración de la Política de Remuneraciones aplicable al periodo 2024-2026 la Sociedad contó con el asesoramiento externo de Sagardoy Abogados para los aspectos legales de la Política.

d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

Este tipo de procedimientos ha sido objeto de regulación en el apartado 8 de la actual Política de Remuneraciones.

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

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

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

B.2.

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 exclusivos).
- ii.- Beneficios discrecionales por pensiones. Los contratos de seguro a través de los cuales se puedan instrumentar dichos beneficios incorporarán las provisiones 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.

La Comisión de Retribuciones de la Sociedad 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 Sociedad, conforme al marco estatutario y regulatorio, con las competencias atribuidas, y, en particular, lleve a cabo el análisis de si el sistema de incentivos vigente en cada momento 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 la aplicación del sistema retributivo, los consejeros ejecutivos no 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 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.

En cuanto a las medidas adoptadas para evitar conflictos de intereses, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, los consejeros tienen un deber de lealtad con la Sociedad y la obligación de adoptar las medidas necesarias para evitar situaciones de conflictos de interés, 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.

En línea con lo indicado anteriormente, en materia de retribuciones, la Comisión de Retribuciones es la encargada de elevar las propuestas relativas a las retribuciones individuales, el sistema de incentivos y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos. Asimismo, prepara las decisiones sobre los objetivos, criterios y métricas que deben cumplir para recibir las retribuciones variables como en su caso verificar si se dan las circunstancias para aplicar las cláusulas de reducción o de recuperación. Asimismo, la Comisión de Riesgos, como ya se ha adelantado, colabora con la Comisión de Retribuciones en el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales, examinando si la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios. Las Comisiones de Retribuciones y Riesgos son órganos formados en su totalidad por miembros no ejecutivos, y la mayoría de ellos, y en todo caso su Presidente, son consejeros independientes. 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.

B.5

A partir del 14 de noviembre de 2023, con la aprobación y entrada en vigor de la nueva Política Remuneraciones, se modificó el sistema de remuneración de los consejeros, en su condición de tales; el desglose de dicha remuneración por los cargos y responsabilidades atribuidas a cada uno de los consejeros no ejecutivos, así como el alcance de las variaciones respecto a la anterior Política de Remuneraciones y el motivo por el que se han llevado a cabo ya han sido informados los apartados A.1.3 y A.2 de este informe, a los que nos remitimos para evitar reiteraciones.

Las cantidades totales efectivamente percibidas por cada uno de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales en el ejercicio 2023 se detallarán a continuación en el apartado C.1.

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

[29/02/2024]

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

[] Si
[✓] No