

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS DE UNICAJA BANCO, S.A.
(2018-2020)

Unicaja Banco, S.A.

1. INTRODUCCIÓN Y REFERENCIAS NORMATIVAS

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

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

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (“Aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros”) prescribe en su párrafo primero que *“La política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día”*.

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

Conforme a ello, la Junta General de Accionistas de Unicaja Banco ya aprobó una “Política de Remuneraciones de los Consejeros” para el trienio 2015, 2016 y 2017.

Esta “Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A.” (en adelante, también designada como la “Política”) para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, establece el marco para la determinación de la remuneración de los Consejeros para cada uno de dichos ejercicios.

La Política se ha elaborado teniendo en cuenta la modificación del artículo 29 de los Estatutos Sociales de la Sociedad (los “Estatutos Sociales”), que se ha propuesto a la Junta General a la que también se someterá esta Política, para completar la regulación, a nivel estatutario, del régimen retributivo de los Consejeros.

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

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

- Equidad interna y competitividad. El sistema de remuneración velará por que se alcancen los objetivos de equidad interna y de competitividad.

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

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

- a. Promoverá —y será compatible con— una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Sociedad.
- b. Será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, evitando los conflictos de intereses.
- c. En relación con los Consejeros ejecutivos, se mantendrá, cuando haya lugar, una relación equilibrada y eficiente entre la remuneración variable y los componentes fijos. En particular, estos últimos constituirán una parte suficientemente elevada de la remuneración total.
- d. Se distinguirán de forma clara los criterios para el establecimiento de los distintos componentes de la remuneración global, que responderán, en líneas generales, a los siguientes parámetros:
 - Componente fijo: Reflejará principalmente la experiencia profesional pertinente, la dedicación y la responsabilidad en la organización.
 - Componente variable: La remuneración variable, cuando esté previsto su devengo y percepción, deberá reflejar un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones del desempeño. Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, el derecho a su percepción y su importe total se basarán, en todo caso, en indicadores objetivos.
- e. Hasta el 100% de la remuneración variable total estará sometida a cláusulas de reducción de la remuneración (*malus*) y de recuperación de las retribuciones ya satisfechas

(*clawback*).

- 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 a la “máxima cantidad distribible” (“Maximum Distributable Amount” —MDA—).
 - No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura, o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad, que menoscaben los efectos de la alineación con el riesgo incluidos en los sistemas de remuneración.
 - La percepción de una parte sustancial de la remuneración variable se diferirá durante un determinado periodo de tiempo, teniendo en cuenta el ciclo económico, la naturaleza del negocio y sus riesgos.
 - El 50% de la remuneración variable, al menos, se abonará mediante la entrega de acciones (en autocartera) u otros instrumentos de la Sociedad.

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

3.1. Estructura de remuneración de los consejeros de Unicaja Banco, S.A.

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

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

3.1.1 Retribución general de los Consejeros

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

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

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

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

3.1.2 Retribución de los Consejeros ejecutivos

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

Por tanto, respecto de los actuales consejeros ejecutivos, y, en todo caso, para los cargos de Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado, serán de aplicación en el periodo 2018-2020 los conceptos e importes retributivos fijados en el apartado 3.3.2.

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

1. Una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.
2. Una parte variable, correlacionada con los indicadores de los rendimientos de la empresa.

3. Una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos.
4. Una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad por circunstancias no imputables al Consejero.

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

- **Retribución fija**

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

- **Retribución variable**

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

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

En el marco de la presente Política, del “Esquema General de Incentivos” de la Sociedad, del esquema específico para los Consejeros ejecutivos y de lo pactado contractualmente con los mismos, el Consejo de Administración fijará y evaluará para cada ejercicio, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, las concretas variables-objetivo y demás condiciones para la determinación del devengo, cuantificación y pago de la remuneración variable, que podrán variar de un Consejero ejecutivo a otro.

Al menos el 40% de la retribución variable devengada en cada ejercicio por los Consejeros ejecutivos se diferirá durante un periodo de entre tres y cinco años, y quedará sujeta a los ajustes *ex post* por resultados y por evolución del riesgo, capital y liquidez de la Sociedad en el periodo del que procedan.

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

Al menos, el 50% de la remuneración variable, ya sea diferida o no, se abonará mediante acciones de Unicaja Banco, con sujeción a los plazos de retención que correspondan. A los efectos de determinar el número de acciones a entregar, de devengarse la retribución variable prevista en cada una de las fechas correspondientes, se tendrá en cuenta el precio de la acción de Unicaja Banco que se corresponda con el valor medio del precio medio ponderado de cotización de la acción de Unicaja Banco entre las fechas de cierre del ejercicio y la de aprobación de las cuentas anuales correspondientes a ese ejercicio por la Junta General de

Accionistas ordinaria (ambos exclusive). En todo caso, se hace constar que la entrega de acciones como parte del sistema de remuneración variable de los Consejeros ejecutivos está sujeta a su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad. Las acciones que se entreguen a los Consejeros ejecutivos conforme a lo anterior, tendrán su origen en la autocartera de la Sociedad.

- **Parte asistencial**

○ *Beneficios discrecionales de pensiones*

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

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

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

Será causa de pérdida de las aportaciones realizadas por la Sociedad el incumplimiento doloso o por imprudencia grave por quien resulte acreedor de las mismas de sus deberes como Consejero ejecutivo, apreciado por acuerdo adoptado por el Consejo de Administración.

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

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

○ *Otros*

Se contratará a favor de los Consejeros ejecutivos un seguro de atención sanitaria, con la cobertura y la contraprestación usuales en el mercado y acordes a las circunstancias de la Sociedad.

- **Pagos por terminación anticipada de contratos**

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

La cuantía de la indemnización se referenciará a la retribución dineraria anual fija por el desempeño de funciones ejecutivas de su acreedor, según el número de anualidades o fracción que determine el Consejo de Administración de Unicaja Banco, sin exceder de dos años. Tal indemnización tendrá un carácter degresivo en función del tiempo transcurrido hasta el momento de la eventual terminación anticipada, y con sujeción, en todo caso, a la legislación aplicable, guardando relación con el período del mandato.

A tal efecto, la cuantía de la indemnización se calculará aplicando un factor (de entre 0 y 1, que será más cercano a 1 en los primeros años de vigencia del cargo y a 0 en los finales) a un importe base que, como se ha dicho, estará referenciado a la retribución dineraria anual fija por el desempeño de funciones ejecutivas del correspondiente Consejero ejecutivo, según el número de anualidades o fracción que determine el Consejo de Administración de Unicaja Banco, sin exceder de dos años. Tanto las obligaciones de indemnización asumidas por la Sociedad frente a los Consejeros ejecutivos, en su caso, como el método de cálculo de su concreto importe se contemplará en el contrato que, de acuerdo con el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital, se celebre con el Consejero ejecutivo en cuestión.

En todo caso, las indemnizaciones por terminación anticipada estarán sujetas a las limitaciones y restricciones que resulten aplicables en cada momento a las entidades de crédito.

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

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

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

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

pérdidas significativas.

3.2. Otros aspectos relacionados

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

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

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

Conforme a los criterios descritos anteriormente, en este apartado se concretan las retribuciones de los Consejeros para el trienio 2018-2020, tanto en cuanto al límite máximo de las mismas, como a sus principales componentes.

3.3.1. Remuneración general de los Consejeros

Sujeto a la aprobación por la Junta General de Accionistas a la que se somete esta Política, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales ascenderá a 950.000 euros brutos, importe que se actualizará, en relación con los ejercicios 2019 y 2020, con arreglo al porcentaje de revisión salarial que se fije en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad. En todo caso, la asignación fija por pertenencia al Consejo será de 45.000 euros brutos anuales.

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

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

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

Se hace constar que a la fecha de esta Política solo tres Consejeros de Unicaja Banco, el Presidente Ejecutivo, el Consejero Delegado y el Vicepresidente Ejecutivo, desempeñan funciones ejecutivas y, por tanto, tienen derecho a percibir la retribución adicional referida en este apartado y en los términos aquí indicados. No obstante lo anterior, se deja constancia de que el mandato del Vicepresidente Ejecutivo terminará en la fecha de celebración de la Junta General a la que se somete esta Política, por lo que no percibirá remuneración alguna a partir de entonces.

Las mismas condiciones aquí descritas para el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado actuales regirían para otras personas que pudieran ocupar estos puestos, salvo modificación acordada por la Junta General.

- Remuneración fija anual

a) Salario anual fijo

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

En particular, el Presidente Ejecutivo tiene pactada una remuneración dineraria fija anual de 588 miles de euros y no tiene establecido un sistema de retribución variable ni cláusula indemnizatoria por cese. Por su parte, el Consejero Delegado tiene establecida una remuneración dineraria fija anual de 511 miles de euros, así como un sistema de remuneración variable que puede alcanzar hasta un 25% de la remuneración dineraria fija anual; también tiene estipulada una cláusula indemnizatoria, según se define más adelante. Los referidos salarios fijos anuales del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado para el ejercicio 2018 se actualizarán, en relación con los ejercicios 2019 y 2020, con arreglo al porcentaje de revisión salarial que se fije en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad.

El Vicepresidente Ejecutivo tiene estipulada una remuneración fija anual de 306 miles euros para 2018 -de la que percibirá la parte proporcional hasta que se produzca la terminación efectiva de su mandato de acuerdo con lo anteriormente indicado- y no tiene establecido un sistema de retribución variable ni cláusula indemnizatoria por cese.

b) Otros instrumentos fijos de la retribución

Además de lo previsto en el apartado a) anterior, de conformidad con lo pactado contractualmente, los Consejeros ejecutivos tienen derecho a (i) beneficiarse de planes de aportación definida (los cuales, como se ha indicado, incluyen tanto componentes fijos como variables) y (ii) la cobertura de un seguro médico de salud a cargo de la Sociedad.

- Retribución variable

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

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

- En caso de no cumplirse la ratio de liquidez a corto plazo el pago de la retribución variable se diferirá un año, y, si dicha ratio se incumpliese en un segundo ejercicio consecutivo, se perdería dicha retribución.
- Las variables-objetivo y métricas en relación con el devengo, cuantificación y abono de la remuneración variable de los Consejeros ejecutivos se establecen y evalúan anualmente por el Consejo de Administración de Unicaja Banco, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, dentro del marco establecido en esta Política.
- En particular, la retribución variable quedará condicionada, entre otros requisitos, a que la Sociedad, al cierre del ejercicio de que se trate, alcance el nivel mínimo de Beneficio antes de Impuestos (BAI) recurrente determinado en el Plan de Negocio. Alcanzado este nivel mínimo de BAI recurrente, en su caso, se analizará el cumplimiento de las variables-objetivo previstas en el sistema de incentivos del Consejero ejecutivo en cuestión, que tendrán en cuenta (i) el desempeño individual del Consejero, y (ii) el desempeño de la Sociedad en su conjunto.

El único Consejero ejecutivo al que se reconoce un plan de retribución variable es el Consejero Delegado, tal como figura en el contrato suscrito por la Sociedad con el mismo. Conforme a dicho contrato, el importe máximo al que podrá dar lugar el plan de retribución variable del Consejero Delegado para el 2018 es de 128 miles euros; para los ejercicios 2019 y 2020 será el que resulte de aplicar el 25% sobre la cifra de la retribución dineraria fija anual actualizada.

- Previsión social

En materia de previsión social, conforme a lo pactado contractualmente, 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 máximas para el periodo 2018-2020 ascienden, en conjunto, a 1.391 miles de euros, con el siguiente desglose:

Cargo	Importes en miles de euros		
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020
Presidente Ejecutivo	162	291	291
Consejero Delegado	200	200	200
Vicepresidente Ejecutivo	47	--	--

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

- Indemnizaciones por cese anticipado

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

En función del momento en el que se produzca la extinción de la relación contractual, la cantidad indemnizatoria a percibir será una u otra. En particular, y conforme se ha expuesto en el apartado 3.1.2 anterior, su importe exacto se determinará (i) tomando como referencia la retribución dineraria anual fija por el desempeño de funciones ejecutivas del Consejero ejecutivo en cuestión y (ii) teniendo en cuenta un criterio de tipo degresivo. De esta manera, si la extinción se produce a la finalización del cuarto año de mandato, el Consejero ejecutivo no tendría derecho a compensación alguna.

A la fecha, el único Consejero ejecutivo al que se reconoce este componente es el Consejero Delegado, tal como figura en el contrato suscrito que la Sociedad ha suscrito con él.

3.3.3. Remuneraciones globales máximas de los Consejeros para 2018, 2019 y 2020

En función de lo anterior, los importes globales máximos de las retribuciones de los consejeros de Unicaja Banco para el trienio 2018-2020 serán:

	EJERCICIO 2018	EJERCICIO 2019	EJERCICIO 2020
<i>Miles de euros</i>			
IMPORTE MÁXIMO ANUAL CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES	950	950 (*)	950 (*)
SALARIO FIJO CONSEJEROS EJECUTIVOS	1.198	1.099 (*)	1.099 (*)
VARIABLE CONSEJERO DELEGADO (MÁX.)	128	128 (*)	128 (*)
PENSIONALIDAD	409	491	491
SEGURO SALUD	6	3	3
	2.691	2.671	2.671

(*) Importe actualizable con arreglo al porcentaje de revisión salarial que se fije en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad.

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

De acuerdo con lo indicado anteriormente, a la fecha de elaboración de esta Política sólo existen tres Consejeros en Unicaja Banco que desempeñen funciones ejecutivas, que son el Presidente Ejecutivo, el Consejero Delegado y el Vicepresidente Ejecutivo. No obstante, y según se ha hecho referencia, en el caso del Vicepresidente Ejecutivo, este percibirá la retribución por el desempeño de funciones ejecutivas hasta la celebración de la Junta General a la que se somete esta Política, en la que se producirá la terminación de su mandato.

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

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

- Conceptos e importes retributivos: Los indicados en el punto 3.3.2 anterior.
- Duración: 4 años, dado el carácter cotizado de la Sociedad, en relación con el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado. En el contrato del Vicepresidente Ejecutivo, formalizado en 2011, se estableció una duración de 6 años, produciéndose la terminación del mandato a la celebración de la Junta General de Accionistas ordinaria de 2018.
- Indemnizaciones por terminación de la relación contractual: Los contratos del Presidente Ejecutivo y del Vicepresidente Ejecutivo no contemplan ninguna indemnización por terminación anticipada de la relación contractual, mientras que el contrato con el Consejero Delegado prevé el sistema de indemnización descrito en esta Política.
- Pactos de exclusividad:
 - Presidente Ejecutivo: Podrá atender las responsabilidades profesionales en empresas propias o participadas por su familia y organizaciones sin ánimo de lucro, siempre que no impidan o dificulten el ejercicio de sus responsabilidades en Unicaja Banco o el Grupo al que este pertenece, evitando todo tipo de conflicto con los intereses de la Sociedad o del Grupo.
 - Vicepresidente Ejecutivo: Hasta la finalización de su mandato a la celebración de la Junta General de Accionistas ordinaria, podrá atender las responsabilidades profesionales en empresas propias o participadas por su familia y organizaciones sin ánimo de lucro, siempre que no impidan o dificulten el ejercicio de sus responsabilidades en Unicaja Banco o el Grupo al que este pertenece, evitando todo tipo de conflicto con los intereses de la Sociedad o del Grupo. En particular, podrá compatibilizar su cargo con otros de carácter ejecutivo en las sociedades del Grupo de la Sociedad.
 - Consejero Delegado: Dedicación exclusiva, siendo únicamente compatible con la pertenencia a cargos en los órganos de gobierno de otras entidades e instituciones, siempre que dicha pertenencia lo sea en representación de la Sociedad y/o con su expresa autorización.

Expresamente, podrá atender responsabilidades profesionales en empresas propias, siempre que no concurran con la actividad del Banco o del Grupo al que pertenece, ni impidan o dificulten el ejercicio de sus responsabilidades en estos, evitando la aparición de todo tipo de conflictos de intereses.

- Pactos de no concurrencia post-contractual:

- Presidente Ejecutivo y Vicepresidente Ejecutivo: No se establecen.
- Consejero Delegado: 12 meses.
- Pactos de permanencia o fidelización: No se establecen.

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

Esta Política, y las cuantías de las remuneraciones recogidas en el apartado 3.3.3, resultarán de aplicación para determinar la remuneración de los Consejeros de Unicaja Banco durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020. En particular, con la aprobación de la presente Política por parte de la Junta General de Accionistas de la Sociedad se entenderá aprobada la remuneración a percibir por los Consejeros ejecutivos de Unicaja Banco asociada al desempeño de sus funciones ejecutivas en los importes y por los distintos conceptos recogidos en el apartado 3.3.2.

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

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

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

Propuesta fundamentada de acuerdo respecto del punto 8.1 ("Aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros") del orden del día.

i) Fundamentación

Se proponen determinadas modificaciones al documento aprobado por el Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Retribuciones.

La Fundación Bancaria Unicaja, en su condición de Fundación Bancaria accionista de Unicaja Banco, tiene como principio básico de su actuación velar porque Unicaja Banco mantenga sólidos procedimientos de gobierno corporativo, con observancia de las normas, principios y estándares nacionales e internacionales vigentes en cada momento.

La política de remuneraciones de los consejeros es un elemento esencial del gobierno corporativo de las sociedades cotizadas, que permite garantizar que la Junta General pueda ejercer adecuadamente su función de control sobre las retribuciones de los consejeros, finalidad perseguida por el propio legislador con sus últimas reformas legislativas en materia de gobierno corporativo, según se reconoce en la Exposición de Motivos de la Ley 31/2014.

En este contexto, existen recientes pronunciamientos jurisprudenciales que abundan en la línea de reforzar el control de las retribuciones de los consejeros por la Junta General. Entre otros pronunciamientos, el Alto Tribunal en resolución muy reciente, en el ámbito de las sociedades no cotizadas, ha considerado que la Junta General tiene que pronunciarse sobre el importe máximo de la remuneración anual a percibir por el conjunto de los administradores. Dentro de este importe máximo debe computarse la remuneración por el ejercicio de funciones ejecutivas que, a la postre, es la que se considera más importante.

Por su parte, en el ámbito de las entidades de crédito, la Autoridad Bancaria Europea ("EBA") también se ha pronunciado sobre la política de retribuciones de los consejeros de las entidades de crédito en sus Directrices de 27 de junio de 2016 sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) no. 575/2013. Entre otras, para los supuestos de aprobación ex ante por la Junta de un importe máximo de pagos a realizar al órgano de administración se señala que, "con el fin de que los accionistas puedan tomar decisiones fundamentadas, la función supervisora se asegurará de que la entidad les proporcione información adecuada en relación con la política de remuneración de forma que les ayude a evaluar la estructura de incentivos, la medida en que se incentiva y controla la asunción de riesgos, así como el coste total de la estructura de remuneración. Dicha información se proporcionará con suficiente antelación a la junta de accionistas. Se proveerá información detallada sobre las políticas de remuneración y sus modificaciones, sobre los procedimientos y sobre los procesos de toma de decisiones a fin de fijar un paquete de remuneración".

A la vista de lo expuesto, la Fundación Bancaria Unicaja entiende aconsejable incluir modificaciones en la política de remuneraciones propuesta por el Consejo de Administración que contribuyan a mejorarla. A tal fin se pretende clarificar, concretar y complementar el texto propuesto para ajustarlo a las circunstancias actuales y evitar situaciones que, eventualmente, puedan resultar controvertidas a la luz de los últimos pronunciamientos judiciales. En definitiva, se pretende incrementar la claridad y transparencia de la Sociedad con sus accionistas y con el mercado, así como optimizar el control por parte de la Junta General de la remuneración de los consejeros.

Asimismo, se considera conveniente concretar algunos particulares que permitan mantener una línea de coherencia con la política de retribuciones seguida por la Sociedad en los últimos años.

Sin perjuicio de mejoras, aclaraciones o complementos de menor relevancia material, la Fundación Bancaria Unicaja entiende conveniente que la política de retribuciones para el trienio 2018-2020 que se someta a la aprobación de la Junta General de accionistas establezca un marco claro y de máxima transparencia en el que se determine la cuantía máxima a percibir por la totalidad de los consejeros y la mínima a percibir en su condición de tales.

(ii) Propuesta alternativa de acuerdo

"Aprobar, a propuesta del socio Fundación Bancaria Unicaja, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A. para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, de conformidad con los términos y condiciones contenidos en el documento presentado por el mencionado socio".

PROPUESTA MOTIVADA QUE FORMULA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE UNICAJA BANCO, S.A. CON FECHA 21 DE MARZO DE 2018 EN RELACIÓN CON EL PUNTO 8.1 DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA SU CELEBRACIÓN EL DÍA 26 DE ABRIL DE 2018, EN PRIMERA CONVOCATORIA Y, EN CASO DE NO HABER QUÓRUM SUFICIENTE, EN SEGUNDA CONVOCATORIA, EL DÍA 27 DE ABRIL DE 2018¹

Conforme al punto 8.1 del orden del día, se somete a la Junta General de Accionistas la aprobación de la “Política de Remuneraciones de los Consejeros” para los años 2018, 2019 y 2020, acompañada, según resulta preceptivo de acuerdo con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, de la presente propuesta motivada que aporta el Consejo de Administración.

Para la elaboración de esta propuesta motivada el Consejo de Administración ha tenido a la vista la propuesta de “Política de Remuneraciones de los Consejeros” y el informe específico formulado por la Comisión de Retribuciones en su sesión de 20 de marzo de 2018, que el Consejo asume como propio y acompaña a la presente propuesta.

Al haber llegado al final de su vigencia la “Política de Remuneraciones de los Consejeros” aprobada en 2015, resulta procedente la aprobación de una nueva Política para el trienio que comienza en 2018.

El artículo 29 de los Estatutos Sociales diferencia entre la retribución de los Consejeros en su condición de tales y, adicionalmente, la remuneración propia de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, en sus apartados 2 y 3, respectivamente:

La retribución de los consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija y en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones. El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales deberá ser aprobado por la Junta General y permanecerá vigente hasta tanto no se acuerde su modificación. La distribución de la remuneración entre los distintos consejeros corresponderá al Consejo de Administración en la forma que este determine, que tendrá 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.

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho, además, a percibir una remuneración compuesta por (a) una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos; (b) una parte variable, correlacionada con algún indicador de los

¹ El Consejo de Administración, que ha acordado asumir como propia la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A. (2018-2020) propuesta por el socio Fundación Bancaria Unicaja, considerando que la misma no se aparta en lo sustancial de la inicialmente propuesta por dicho órgano, mantiene su propuesta motivada, que entiende aplicable a la planteada por el referido socio.

rendimientos del consejero y de la empresa; (c) una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos; y (d) una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad no debidos a incumplimiento imputable al consejero; todo ello de conformidad con los términos y condiciones establecidos en el correspondiente contrato que el consejero ejecutivo firme con la Sociedad, de acuerdo con la normativa vigente.

Asimismo, el importe máximo a satisfacer con carácter anual a los Consejeros en su condición de tales es coincidente con el de la propuesta de acuerdo dirigida a la Junta General de Accionistas del punto 8.2 del orden del día (“Fijación de importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales”). Con carácter adicional al importe de la remuneración que autoricen los accionistas de la Sociedad al aprobar el acuerdo que se somete a su consideración bajo el mencionado punto 8.2 del orden del día, con la aprobación de la presente Política por parte de la Junta General de Accionistas de la Sociedad se entenderá aprobada la remuneración máxima a percibir por los Consejeros ejecutivos de Unicaja Banco asociada al desempeño de sus funciones ejecutivas en los importes y por los distintos conceptos recogidos en ella. Estos importes máximos serán de aplicación, caso de producirse vacantes, a los nuevos Consejeros que se designen en la Sociedad, en su condición de tales o por el desempeño de funciones ejecutivas, en el marco del sistema retributivo previsto en la Política.

El sistema de remuneración de los Consejeros ejecutivos permite, en línea con los desarrollos normativos más recientes, llevar a cabo una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, sin ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Sociedad, quedando salvaguardados la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, evitando los conflictos de intereses entre esta y los Consejeros.

En cuanto a la relación entre la remuneración variable —aplicable únicamente respecto al Consejero Delegado— y los componentes fijos, aquella se considera equilibrada.

Por lo tanto, la propuesta de “Política de Remuneraciones de los Consejeros” es acorde con los Estatutos Sociales, con la legislación aplicable a las entidades de crédito y con la de carácter societario, y con las recomendaciones de buen gobierno.

Igualmente, su contenido es respetuoso y está alineado con una gestión prudente de los riesgos y con los objetivos del Banco, con los intereses sociales y los propios de los accionistas y los de otros grupos de interés, y con la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

En consecuencia, se propone a la Junta General de Accionistas la adopción del siguiente acuerdo:

“Aprobar, previo informe de la Comisión de Retribuciones y a propuesta del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones de los Consejeros que será de aplicación durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020”.

INFORME DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES DE UNICAJA BANCO, S.A., EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE “POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE UNICAJA BANCO, S.A.” (2018-2020)

1. OBJETO DEL INFORME

El presente informe tiene por objeto la exposición de los aspectos más relevantes y la justificación de la propuesta de “Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A.” (en adelante, la “Política”) para el periodo 2018-2020, que el Consejo de Administración eleva a la Junta General de Accionistas.

En la parte final del informe se incorpora, igualmente, una valoración expresa de la Comisión sobre la pertinencia de la propuesta de “Política”.

Dado que la anterior Política, aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 30 de abril de 2015, se estableció para los años 2015, 2016 y 2017, procede, finalizada su vigencia, la aprobación de una nueva “Política de Remuneraciones de los Consejeros” para el periodo comprendido entre los años 2018 y 2020.

Con la emisión del informe se da cumplimiento a lo previsto en los Estatutos Sociales y en la normativa societaria que resulta de aplicación a Unicaja Banco. La Comisión de Retribuciones de Unicaja Banco resulta competente, conforme al artículo 27 bis, apartado 3, de los Estatutos Sociales, y el artículo 33.5, apartados (c) y (d), del Reglamento del Consejo de Administración, para proponer al órgano de administración la política de retribución de los consejeros, así como para elaborar el informe específico que acompañará la propuesta de dicha política de remuneraciones, en consonancia con lo establecido en el artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, la “Ley de Sociedades de Capital”).

El referido artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital dispone que la propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la junta general.

2. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA Y NOVEDADES EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA ANTERIOR

La Comisión de Retribuciones emite su informe sobre la propuesta de “Política de Remuneraciones de los Consejeros” a la vista del marco regulatorio aplicable y de la estructura y perfil de la Sociedad, teniendo en cuenta, además, en la medida en que pueden incidir en el régimen retributivo de los Consejeros de Unicaja Banco, determinadas políticas internas de la Sociedad, así como las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea “sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de

información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013”, y las recomendaciones del “Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas” de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (febrero de 2015).

La “Política” da continuidad, en términos generales, a la vigente en los años 2015, 2016 y 2017, incorporando determinados criterios y principios en materia retributiva establecidos normativamente con posterioridad a su aprobación, asumidos por la Sociedad para el denominado “colectivo identificado”, entre cuyos integrantes se encuentran los Consejeros, a través de la “Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo”, aprobada por el Consejo de Administración en 2016.

Los criterios considerados para la expresión de los principios generales de la “Política” tienen por objeto la equidad interna, la competitividad, la flexibilidad, la transparencia, la sencillez, el control interno y la proporcionalidad en su aplicación.

Entre los principios generales de la “Política” se encuentran la promoción de una gestión adecuada y eficaz de los riesgos; la compatibilidad con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, evitando los conflictos de intereses; el mantenimiento, cuando haya lugar, de una relación equilibrada y eficiente entre la remuneración variable y los componentes fijos; el establecimiento, en relación con la retribución variable, de cláusulas de reducción de la remuneración y de recuperación de la misma; y la no utilización de 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 el sistema de remuneración.

La propuesta de “Política” establece el marco para la determinación de las percepciones de los Consejeros para cada uno de los ejercicios de su vigencia (2018-2020), sin perjuicio de las competencias propias en esta materia del Consejo de Administración y de sus Comisiones de apoyo.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 29 de los Estatutos Sociales, la propuesta de “Política” diferencia entre la retribución de los Consejeros en su condición de tales y, adicionalmente, la propia de los que desempeñen funciones ejecutivas:

- La retribución de los consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija y en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones. El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales deberá ser aprobado por la Junta General y permanecerá vigente hasta tanto no se acuerde su modificación. La distribución de la remuneración entre los distintos consejeros, dentro del marco establecido por la Junta General, corresponderá al Consejo de Administración en la forma que este determine, que tendrá 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.

- Los Consejeros ejecutivos tendrán derecho, además, a percibir una remuneración compuesta por (a) una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos; (b) una parte variable, correlacionada con algún indicador de los rendimientos del consejero y de la empresa; (c) una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos; y (d) una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad no debidos a incumplimiento imputable al consejero; todo ello de conformidad con los términos y condiciones establecidos en el correspondiente contrato que el consejero ejecutivo firme con la Sociedad, de acuerdo con la normativa vigente.

Adicionalmente:

- Los miembros del Consejo de Administración tendrán derecho al reembolso de cualquier gasto razonable debidamente justificado que esté relacionado directamente con el desempeño de su cargo de consejero.
- La Sociedad contratará un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.

En cuanto a la retribución de los Consejeros en su condición de tales, la Junta General de Accionistas de 30 de abril de 2015 fijó la cuantía máxima anual a percibir por el conjunto de aquellos en 800.000 euros. En la “Política” que se propone dicho importe máximo anual pasaría a ser, de resultar efectivamente aprobada por la Junta General de Accionistas, de 950.000 euros brutos, importe que se actualizará, en relación con los ejercicios 2019 y 2020, con arreglo al porcentaje de revisión salarial que se fije en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad.

Este incremento se justifica en el mayor número de Comisiones de apoyo al Consejo en relación con las existentes en el momento de aprobación de la Política anterior, en la previsión de un mayor número de reuniones del Consejo y de sus Comisiones en el presente y en los próximos ejercicios, y en el mayor número de Consejeros existentes a la fecha actual (13, en contraposición a los 12 existentes en 2015).

La remuneración de los eventuales nuevos Consejeros en su condición de tales se integrará dentro del importe máximo fijado por la Junta General de Accionistas.

En relación con las remuneraciones de los Consejeros ejecutivos, la “Política” establece, para cada uno de ellos, las diversas percepciones anuales individuales y el máximo agregado para 2018 (2.691 miles de euros), importe que se actualizará para posteriores ejercicios, en función de la evolución de las percepciones anuales individuales, en la forma indicada en la propia “Política”. En este sentido, a la fecha de elaboración de esta “Política” sólo existen tres Consejeros en Unicaja Banco que desempeñen funciones ejecutivas, que son el Presidente Ejecutivo, el Consejero Delegado y el Vicepresidente Ejecutivo. No obstante, en el caso del Vicepresidente Ejecutivo, este percibirá la retribución, en todos sus conceptos, por el desempeño de funciones ejecutivas hasta la celebración de la Junta General a la que se somete esta “Política”, en la que se producirá la terminación de su mandato. De los tres Consejeros ejecutivos, los tres tienen pactada

en su contrato una asignación anual fija y la aportación anual a un sistema de previsión social, aunque el único que puede resultar acreedor de una retribución variable es el Consejero Delegado.

Las retribuciones previstas en la “Política” que se propone serán de aplicación, caso de producirse una vacante entre los consejeros ejecutivos, a cualquier nuevo Consejero ejecutivo que se designe en la Sociedad, en los términos que en la misma se describen.

Por otra parte, como novedad significativa que afecta al sistema retributivo de los Consejeros ejecutivos, para alinear la práctica seguida en la Sociedad con la de mercado en sociedades cotizadas equiparables y las recomendaciones de buen gobierno en la materia, la propuesta de “Política” contempla como modalidad del sistema de retribución variable de los Consejeros ejecutivos y para los casos en que así se haya pactado expresamente con el Consejero de que se trate, la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o la retribución referenciada al valor de las acciones.

Para ello, es necesario acometer una modificación del artículo 29 de los Estatutos Sociales, al que se añadiría un nuevo apartado 4 del siguiente tenor:

“Los consejeros ejecutivos, como parte del sistema de retribución variable que sea determinado por el Consejo de Administración de conformidad con 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”.

La propuesta de modificación del artículo 29 de los Estatutos Sociales, acompañada del preceptivo informe justificativo de la modificación, ha de ser elevada por el Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas.

Por último, en línea con el “Esquema General de Incentivos de Unicaja Banco”, se prevé en la propuesta de “Política” la posibilidad de aplicar un régimen específico de incentivos para los Consejeros ejecutivos, en los términos que determine, en su caso, el Consejo de Administración. El único Consejero ejecutivo con un sistema de retribución variable en el momento actual, según se ha indicado, es el Consejero Delegado.

3. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN

La Comisión de Retribuciones considera adecuada la “Política” que se propone, entendiendo que su contenido está alineado con los riesgos y los objetivos del Banco, con los intereses sociales y los propios de los accionistas y los de otros grupos de interés, y con la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, cumpliendo con los requerimientos que en materia retributiva establecen los Estatutos Sociales, así como la

normativa aplicable a las entidades de crédito y la legislación societaria, permitiendo a esta Sociedad ajustarse a la mejores prácticas en materia retributiva y a los estándares del mercado para entidades similares.

La “Política” resulta acorde, en suma, con la normativa, las recomendaciones en materia de buen gobierno, el entorno objeto de supervisión y las mejores prácticas, siendo prudente desde el punto de vista de la gestión del riesgo.

En consecuencia, la Comisión de Retribuciones ha acordado elevar al Consejo de Administración de Unicaja Banco este informe favorable relativo a la propuesta de “Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A.”.

Málaga, 20 de marzo de 2018