



JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS 2022

**PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN SOBRE EL
COMPLEMENTO INFORMATIVO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS 2021-2023 A QUE SE REFIERE EL PUNTO OCTAVO DEL ORDEN DEL DÍA
Y EL INFORME ESPECÍFICO DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES.**

MÁLAGA, 25 DE FEBRERO DE 2022

PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN SOBRE EL COMPLEMENTO INFORMATIVO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2021-2023 A QUE SE REFIERE EL PUNTO OCTAVO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA SU CELEBRACIÓN EL DÍA 30 DE MARZO DE 2022 EN PRIMERA CONVOCATORIA Y, EN CASO DE NO HABER QUÓRUM SUFICIENTE, EN SEGUNDA CONVOCATORIA EL DÍA 31 DE MARZO DE 2022.

1.- Introducción y justificación legal

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

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

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

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

Sin perjuicio de que la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, aprobada el 31 de marzo de 2021, ya tomó en consideración el Proyecto de Ley que desembocó en la referida Ley 5/2021 -pues en aquel momento ya estaba finalizando su tramitación parlamentaria-, y atiende sustancialmente al conjunto de los requisitos y contenidos exigibles a las políticas de remuneraciones de consejeros de sociedades cotizadas conforme han quedado configurados por

el nuevo artículo 529 *novodecies* de la LSC, el Consejo de Administración de Unicaja Banco ha aprobado en su reunión de 25 de febrero de 2022, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, la presente propuesta de complemento informativo de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c.- Proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los Consejeros y Altos Directivos, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos y los Altos Directivos, velando por su observancia.

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

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

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

g.- Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros.”

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

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

i.- Los criterios generales de la Política de Remuneraciones de Consejeros son los mismos que se incorporan en la política retributiva global de la Entidad, es decir, equidad interna y competitividad, flexibilidad, transparencia, supervisión y proporcionalidad.

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

iii.- El esquema de remuneración variable de aplicación a los consejeros comparte claramente la filosofía y principios del modelo aplicable al resto de miembros del Colectivo Identificado, en cuanto a diferimiento, aplazamiento, pago en instrumentos y retención, contemplando -como no puede ser de otro modo- las especialidades propias aplicables a los consejeros con funciones ejecutivas, tal y como exigen las Directrices EBA y la Ley 10/2014, tras la transposición en España de la Directiva CRD V.

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

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

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

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

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

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

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

Adicionalmente, es preciso señalar que la Comisión de Retribuciones actúa con la debida coordinación con la Comisión de Riesgos, a efectos de que esta última pueda cumplir, en cuanto a la estructura retributiva aplicable en la Entidad, conforme al marco estatutario y regulatorio, con las competencias atribuidas, y, en particular, lleve a cabo el análisis de si la política de incentivos vigente tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios. Concretamente, la Comisión de Riesgos interviene, cuando procede, en la efectiva determinación de la bolsa total del incentivo a repartir, en la fijación de los objetivos y en la

medición del desempeño, así como en el momento del pago de la retribución variable, a efectos de verificar que se efectúa un ajuste de la remuneración por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tiene en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.

Como reforzamiento de todo lo anterior, se exige a los Consejeros -como al resto del Colectivo Identificado- que se comprometan a no utilizar estrategias personales de cobertura, o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad, que menoscaben los efectos de la alineación con el riesgo incluidos en sus sistemas de remuneración.

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

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

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

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

El procedimiento de aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2021-2023 incluyó las medidas necesarias para evitar o gestionar los conflictos de intereses. Para ello, la propuesta elevada al Consejo de Administración fue elaborada por la Comisión de Retribuciones, compuesta, íntegramente, por consejeros no ejecutivos, siendo consejeros independientes la mayoría de sus miembros, y fue adoptada sin modificaciones por el Consejo de Administración, no existiendo, por tanto, situación de conflicto de intereses de los consejeros ejecutivos en cuanto a la elaboración de la propuesta de Política en lo referente a sus remuneraciones. Además, es la Comisión de Retribuciones la que, con la colaboración de los servicios internos, prepara las decisiones sobre los objetivos, criterios y métricas que se deben cumplir para el devengo de la retribución variable, correspondiéndole la verificación de si se dan las circunstancias para aplicar las cláusulas de reducción y de recuperación. Ya en el seno del Consejo de Administración, el consejero afectado, de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración sobre los deberes de los administradores de evitar conflictos de intereses, tiene obligación de abstenerse de asistir y participar en las deliberaciones y votaciones de acuerdos o decisiones que guarden relación con su retribución.

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

Finalmente, debe añadirse que los consejeros tienen un deber de lealtad con la Sociedad y la obligación de adoptar las medidas necesarias para evitar situaciones de conflictos de intereses, evitando incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan

entrar en conflicto con el interés social, poniendo inmediatamente en conocimiento de la sociedad las situaciones que pudiesen generar un posible conflicto, real o potencial. Asimismo, los consejeros no podrán **(a)** aprovechar en beneficio propio cualquier oportunidad de negocio de la Sociedad; **(b)** hacer uso de los activos del Grupo con fines privados; **(c)** valerse de su posición en la Sociedad para obtener una ventaja patrimonial; deberán informar a la Sociedad de todos los puestos que desempeñen y de las actividades que realicen en otras compañías o entidades, y, en general, de cualquier hecho o situación que pueda resultar relevante para su actuación como administradores de la Sociedad.

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

Málaga, 25 de febrero de 2022

INFORME DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES DE UNICAJA BANCO, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN SOBRE EL COMPLEMENTO INFORMATIVO DE LA VIGENTE “POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS DE UNICAJA BANCO, PARA EL PERIODO 2021-2023.

1.- Introducción y justificación legal

La Comisión de Retribuciones de Unicaja Banco, S.A. (“**Unicaja Banco**” o “**la Entidad**”) elabora este informe dando cumplimiento a lo dispuesto por 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, “**LSC**” o “**Ley de Sociedades de Capital**”), para acompañar la propuesta de complemento informativo a la “Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco para el periodo 2021-2023, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2021.

La Comisión de Retribuciones de Unicaja Banco, de conformidad con lo establecido por el art. 27 bis de los Estatutos Sociales y el art. 33 del Reglamento del Consejo de Administración, tiene entre sus funciones la de proponer al Consejo de Administración -para su sometimiento a la Junta General de Accionistas- y revisar periódicamente los términos de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

2.- Razones de oportunidad de la propuesta y del complemento

La “**Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas**” (en lo sucesivo, la “**Ley 5/2021**”), publicada en el Boletín Oficial del Estado el 13 de abril de 2021, en su artículo tercero, apartado veinticinco, modificó la redacción de los artículos 529 *sexdecies* a 529 *novodecies*. Este último, bajo la rúbrica “*Aprobación de la Política de remuneraciones de los consejeros*”, se encarga de regular -en su apartado tercero- el contenido mínimo y los requisitos que ha de cumplir la mencionada política de remuneraciones, habiendo sido dichos requisitos y contenido objeto de determinadas modificaciones.

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

Aunque la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco para el periodo 2021-2023 se aprobó con anterioridad a la publicación de la Ley 5/2021, en su elaboración, ya se tomó en consideración el Proyecto de Ley que desembocó en la referida Ley 5/2021 -que, a 31 de marzo de 2021, fecha de aprobación de la Política de Remuneraciones, ya estaba finalizando su tramitación parlamentaria-, y atiende sustancialmente al conjunto de los requisitos y contenidos exigibles a las políticas de remuneraciones de consejeros de sociedades cotizadas conforme han quedado configurados por el nuevo artículo 529 *novodecies* LSC, se ha considerado oportuna la elaboración de la presente propuesta de complemento informativo de la Política de Remuneraciones de los Consejeros con el objetivo de desarrollar la información ya disponible en la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco para el periodo 2021-2023, acerca de determinados aspectos puntuales que introdujo la Ley 5/2021. Por ello, y en la medida en que ni las modificaciones introducidas por la Ley 5/2021, ni el presente complemento,

afectan al contenido esencial y dispositivo de la Política de Remuneraciones de Consejeros para el periodo 2021-2023, se estima que no resulta necesario proceder a la elaboración y aprobación de una nueva Política, sino desarrollar su contenido en los términos informativos antes citados.

3. Complemento informativo de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco 2021-2023

El complemento informativo aborda tres aspectos:

- (i) informar sobre el modo en el que se tuvieron cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores del Banco al fijar la Política de Remuneraciones de los Consejeros.
- (ii) detallar la forma en la que la remuneración basada en acciones contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo del Banco.
- (iii) el proceso de toma de decisiones seguido para la determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, incluyendo las medidas destinadas a evitar o gestionar conflictos de intereses.

4. Conclusión

Con base en lo expuesto, la Comisión de Retribuciones de Unicaja Banco considera adecuado el complemento informativo de la Política de Retribuciones de los Consejeros y lo informa favorablemente para su elevación a la aprobación de la Junta General de Accionistas, considerando que con el mismo: (a) se desarrolla y amplía la información disponible; (b) no se introduce modificación sobre el fondo de la misma-, y (c) se da cumplimiento al contenido y requisitos exigidos por el art. 529 novodecies LSC, tras la reforma operada por la Ley 5/2021.

Málaga, 23 de febrero de 2022