JUNTA GENERAL EXTRAORDINARIA

DE ACCIONISTAS 2023

PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2024-2026, A QUE SE REFIERE EL PUNTO SEGUNDO DEL ORDEN DEL DÍA Y EL INFORME ESPECÍFICO DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES.

MÁLAGA, 6 DE OCTUBRE DE 2023

PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2024-2026, A QUE SE REFIERE EL PUNTO SEGUNDO DEL ORDEN DEL DÍA Y EL INFORME ESPECÍFICO DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES.

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y se acompañará de un informe de la Comisión de Retribuciones.

Para la elaboración de esta propuesta motivada, el Consejo de Administración ha examinado la propuesta de "Política de Remuneraciones de los Consejeros" (la "Política") y el informe específico formulado por la Comisión de Retribuciones en su sesión de 4 de octubre de 2023, que el Consejo asume como propio y acompaña a la presente propuesta.

Al concluir en este ejercicio la vigencia de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada por la Junta General de Unicaja Banco, S.A. ("Unicaja Banco" o la "Sociedad") en 2021, para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, corresponde elevar a la Junta General de Accionistas, antes de la finalización de su vigencia, una nueva política de remuneraciones, pudiendo la Junta General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. La Política que se somete a aprobación contempla esta posibilidad para adaptar el esquema retributivo al nuevo modelo de gobernanza de la Sociedad.

La Política distingue entre la remuneración de los consejeros en su condición de tales y la remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas.

La remuneración de los consejeros en su condición de tales, que se incluye en la Política, es consistente con el sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales y establece un nuevo importe máximo a satisfacer con carácter anual por tal concepto.

Este nuevo importe, incluido en el apartado 3.2.1 de la Política ("Remuneración general de los Consejeros en su condición de tales"), que se somete a la aprobación expresa de la Junta General de Accionistas bajo el punto segundo del orden del día ("2.2.- Fijación de importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales") se justifica en lo siguiente:

(a) la adaptación al nuevo modelo de gobernanza de Unicaja Banco, con una Presidencia no ejecutiva del Consejo de Administración -de manera que el citado importe máximo ya incluye la remuneración correspondiente a la Presidencia no ejecutiva-, y

(b) la aproximación a las mejores prácticas del mercado, como se detalla en el informe de la Comisión de Retribuciones.

El sistema aplicable a la remuneración de los Consejeros ejecutivos permite 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 este sentido, las remuneraciones por el desempeño de funciones ejecutivas que se describen en la Política, cumplen con las exigencias derivadas de la Ley de Sociedades de Capital, con los principios y reglas contenidos en los Estatutos, así como con las disposiciones vigentes que son especialmente aplicables a los consejeros de la Sociedad por su condición de entidad de crédito, y han tenido también en cuenta las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea y las recomendaciones del "Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas" aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Esta nueva Política contiene modificaciones en el esquema de remuneración aplicable al Consejero Delegado:

(a) Se incrementa la cantidad fijada como referencia para la remuneración variable, que podrá alcanzar hasta el cien por cien de la remuneración fija en metálico, acercándola a la práctica del mercado en lo que se refiere al mix remuneración fija vs. remuneración variable.

(b) Se modifican 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 plurianuales específicos para este componente de la remuneración a largo plazo.

En síntesis, 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 de la Sociedad, 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 favorable de la Comisión de Retribuciones y a propuesta del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones de los consejeros, que se aplicará desde la fecha de su aprobación y durante los ejercicios 2024, 2025 y 2026".

Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A. (2024-2026)

ÍNDICE

1. Introducción. Justificación legal y antecedentes relevantes. 2

2. Objeto y principios generales de la Política de Remuneraciones. 4

3. Remuneración del Consejo de Administración. 6

3.1.- Estructura de la remuneración de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A. 6

3.1.1.- Remuneración de los Consejeros en su condición de tales. 7

3.1.2.- Remuneración de los consejeros ejecutivos.....7

3.2.- Importes máximos de la remuneración de los miembros del Consejo de Administración. 14

3.2.1.- Remuneración general de los Consejeros en su condición de tales.....14

3.2.2.- Remuneración de los consejeros ejecutivos.....15

3.2.3.- Detalle de las remuneraciones globales máximas de los miembros del Consejo de Administración para los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026.....17

4. Términos y condiciones principales de los contratos del Presidente y del Consejero Delegado. 18

4.1.- Consideraciones generales. 18

4.2.- Contrato del Presidente.....19

4.3.- Contrato del Consejero Delegado.....19

5. Gobierno de la Política de Remuneraciones 20

5.1.- Facultades del Consejo de Administración en el ámbito de las remuneraciones. 20

5.2.- Facultades de la Comisión de Retribuciones. 21

5.3.- Facultades de otras Comisiones de Apoyo, áreas de control y departamentos de Unicaja Banco, en el ámbito de las remuneraciones.....21

5.4.- Proceso de toma de decisiones seguido para la determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones.....22

6. Modo en el que se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de Unicaja Banco, S.A. al fijar la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración. 23

7. 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. 23

8. Excepciones a la Política. 24

9. Periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración. Incorporación de nuevos Consejeros. 25

1. Introducción. Justificación legal y antecedentes relevantes.

1.1.- Unicaja Banco, S.A. (en adelante "**Unicaja Banco**" o la "**Sociedad**") es una sociedad anónima cotizada a la que resulta de aplicación el 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**" o "**LSC**"). Asimismo, en su condición de entidad de crédito, le resulta de aplicación la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, la "**LOSS**"), así como el resto de normativa propia del sector financiero que tiene incidencia en el ámbito de las remuneraciones; muy especialmente, el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero por el que se desarrolla la Ley 10/2014 y la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España. Igualmente, y siempre en el mismo ámbito de las remuneraciones, le resultan de aplicación las Directrices aprobadas por la Autoridad Bancaria Europea, destacando por su alcance y contenido las denominadas "Directrices sobre Políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE" (en adelante, "**Directrices EBA**" o "**Directrices EBA/GL/2021/04**").

La sección tercera del capítulo VII del Título XIV de la Ley de Sociedades de Capital regula las especialidades propias de la remuneración de consejeros en las sociedades cotizadas, disponiendo el artículo 529 novodecies, bajo el título "*Aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros*", la obligación de elaborar una política de remuneraciones de consejeros, que deberá ajustarse al sistema previsto en los Estatutos Sociales, y cuya aprobación será competencia de la Junta General de Accionistas. El mismo precepto, en su apartado tercero, establece los requisitos que deberá cumplir la política.

Por otro lado, el art. 29 LOSS atribuye al Consejo de Administración la función de definir un sistema de gobierno corporativo que garantice una gestión sana y prudente de la entidad y que incluya, entre otros aspectos, políticas y prácticas de remuneración que (a) no sean discriminatorias en cuanto al género, (b) sean compatibles con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos y (c) estén orientadas a incentivar una conducta responsable y un trato justo a los clientes, evitando conflictos de interés.

1.2.- La Junta General de Accionistas de Unicaja Banco aprobó, con fecha 31 de marzo de 2021, la Política de Remuneración del Consejo de Administración aplicable para los ejercicios 2021, 2022 y 2023. Adicionalmente, y con objeto de desarrollar los aspectos introducidos por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modificaba la LSC y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas, la Junta General de Accionistas aprobó, con fecha 31 de marzo de 2022, un Complemento Informativo a dicha Política.

En la medida en que el art. 529 *novodecies* LSC exige que la nueva política de remuneración se someta a aprobación de la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, procede llevar a cabo la propuesta de dicha nueva Política.

Por otro lado, y con objeto de contextualizar adecuadamente el contenido de la presente Política y los objetivos perseguidos con la misma, es preciso indicar que el Proyecto Común de Fusión de Unicaja Banco y Liberbank, S.A. (en adelante, "**Liberbank**"), aprobado por los Consejos de Administración de ambas entidades con fecha 29 de diciembre de 2020, incorporaba un apartado 16 titulado "*Otros acuerdos relativos a la sociedad resultante de la fusión*", dedicando el punto 2 de dicho apartado a los acuerdos en materia de gobierno corporativo. En dicho apartado se establece lo siguiente:

> *"En todo caso, en un plazo máximo de dos años desde la plena eficacia de la fusión con su inscripción, el Consejo de Administración modificará el modelo de gobernanza de Unicaja Banco, de modo que la Presidencia del Consejo pase a ser no ejecutiva y se adapten las*

funciones del Consejero Delegado; revaluará al Consejero Delegado y adoptará los acuerdos que resulten necesarios de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital."

Considerando que la inscripción de la fusión por absorción entre Unicaja Banco y Liberbank se produjo, en los respectivos Registros Mercantiles, con fecha 30 de julio de 2021, en el plazo máximo de dos años desde dicha fecha -esto es, hasta el 30 de julio de 2023- 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.

En este contexto, con fecha 1 de junio de 2023, el Consejo de Administración de Unicaja Banco acordó, por unanimidad y en el marco de una plena y leal colaboración, el cese de D. Manuel Menéndez Menéndez en el cargo de Consejero Delegado, con efectos cuando sea efectivo el nombramiento como consejero de quien se designe para sucederle en dicho cargo. En ese momento sería efectiva, además, la dimisión del Sr. Menéndez como miembro del Consejo de Administración.

Como consecuencia de lo anterior, con fecha 31 de julio de 2023, el Consejo de Administración de Unicaja Banco aprobó: **(a)** el nombramiento de D. Isidro Rubiales Gil como consejero ejecutivo, por cooptación y de conformidad con lo establecido por el art. 17 de los Estatutos; y **(b)** en cumplimiento de lo dispuesto por el apartado 16.2 del Proyecto Común de Fusión, la transición hacia la Presidencia no ejecutiva, cuya efectividad se produjo con fecha 29 de septiembre de 2023 tras la efectiva incorporación del nuevo Consejero Delegado, una vez obtenidas las preceptivas autorizaciones regulatorias.

De esta forma, no sólo resulta precisa la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones del Consejo de Administración para los ejercicios 2024, 2025 y 2026, sino que es igualmente necesario modificar la Política de Remuneraciones vigente durante el ejercicio 2023 para adaptar la misma al nuevo modelo de gobernanza de Unicaja Banco, resultante de los nombramientos y acuerdos descritos en los párrafos anteriores.

Con objeto de conciliar ambos objetivos, se somete a la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 2023 la aprobación de la presente Política de Remuneraciones, que será de aplicación desde el momento de su aprobación por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 2023 y durante los tres ejercicios siguientes, es decir, 2024, 2025 y 2026.

Una vez entre en vigor, sustituirá íntegramente a la anterior, sin perjuicio de los efectos producidos durante la vigencia de la misma.

1.3.- Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión de Retribuciones ha realizado una revisión de la Política de Remuneraciones vigente, 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 presente Política respecto de la actualmente vigente, 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. De este modo, la remuneración del Presidente 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.

b.- 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 plantean -entre otros- los siguientes ajustes:

i.- Se incrementa 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.

ii.- Se modifican 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.

c.- 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.

d.- 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 incrementa el importe de la remuneración fija por el desempeño del cargo de consejero en su condición de tal, se disminuye el importe de las dietas por asistencia a sesiones y se establece remuneración por la pertenencia a las Comisiones de Apoyo al Consejo de Administración y ejercicio de cargos en las mismas, sustituyendo el esquema anterior en el que los importes era lineales para todas las comisiones.

e.- 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.

2. Objeto y principios generales de la política de remuneraciones.

La presente Política tiene por objeto establecer, con pleno respeto al esquema previsto en los Estatutos Sociales y al resto de normativa que resulta de aplicación, el marco regulador de referencia respecto de las retribuciones que pueden percibir los miembros del Consejo de Administración de Unicaja Banco, de manera que dicho marco sea compatible con (a) la estrategia empresarial de la Sociedad, (b) la situación económica y financiera que tenga en cada momento y (c) las mejores prácticas de mercado utilizadas por empresas comparables. De esta manera, se persigue que la Política esté dirigida a la creación de valor a largo plazo, alineándola con los intereses de sus accionistas y el resto de empleados, así como con los propios valores del Grupo Unicaja Banco.

La Política resulta exclusivamente de aplicación a los miembros del Consejo de Administración de Unicaja Banco.

Para la determinación de los principios generales de esta Política de Remuneraciones, Unicaja Banco ha tomado en consideración el contenido de la Política Retributiva general de aplicación a la plantilla de la Sociedad -en los términos que se mencionan en el apartado 6- y, en concreto, los siguientes criterios:

a.- Equidad interna y competitividad. El sistema de remuneración velará por que se alcancen los objetivos de equidad interna y de competitividad, de manera que permita captar y retener el mejor talento, así como ofrecer una adecuada recompensa al

desempeño y trayectoria profesional.

b.- 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.

c.- 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, con pleno respeto a las previsiones regulatorias que resulten de aplicación.

d.- Supervisión. Con carácter periódico serán objeto de revisión la Política y sus principios generales, así como la correcta aplicación de la misma.

e.- 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 las actividades de la Sociedad.

Por consiguiente, la Política de Remuneraciones de 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 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: las condiciones previstas para su devengo reflejarán un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo y 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, fundamentalmente, 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*).

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 aquélla 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 intereses 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.

3. Remuneración del Consejo de Administración.

3.1.- Estructura de la 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, diferenciando entre la remuneración de los consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración ("*consejeros en su condición de tales*") y la remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas ("*consejeros ejecutivos*"). 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 vigente en cada momento.

La estructura de remuneración de los Consejeros 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.- Remuneración de los Consejeros en su condición de tales.

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.

El importe máximo del total 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.

Corresponde al Consejo de Administración, con sujeción a los límites y condiciones establecidos en esta Política, determinar la distribución de dicha cantidad y establecer la remuneración de los distintos Consejeros, teniendo en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la dedicación de cada uno de ellos, la pertenencia a las distintas Comisiones de Apoyo del Consejo, la asistencia a sus sesiones y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Por lo que respecta al Presidente del Consejo de Administración, los artículos 20 de los Estatutos Sociales y 25 del Reglamento del Consejo de Administración regulan -junto a las previsiones de la propia Ley de Sociedades de Capital y los acuerdos que, en su caso, pueda adoptar el Consejo de Administración- las funciones que le son atribuidas.

Considerando el alcance de las responsabilidades y funciones atribuidas al Presidente del Consejo de Administración -de naturaleza orgánica o representativa, pero en ningún caso ejecutivas, como consecuencia de la modificación del modelo de gobernanza, en los términos que se han explicado en el apartado 1.2 anterior-, éste recibirá una remuneración fija anual, en las condiciones que se recogen igualmente en el contrato que suscribirá con la Sociedad, una vez que se proceda a la aprobación de la presente Política por parte de la Junta General de Accionistas. Esta remuneración por el desempeño de las funciones asignadas como Presidente es adicional a la que percibe en su condición de miembro del Consejo de Administración.

El Presidente del Consejo de Administración, atendiendo a su carácter no ejecutivo, no recibe remuneración variable -anual o plurianual-, ni aportaciones a sistemas de previsión social o ahorro, ni tiene derecho a compensación alguna por cese o terminación de su relación, en análoga situación que el resto de los consejeros no ejecutivos.

3.1.2.- Remuneración de los consejeros ejecutivos.

Cuando un miembro del Consejo de Administración sea nombrado consejero delegado o 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 previamente 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 y detallará todos los conceptos por los que el consejero pueda percibir alguna retribución por el desempeño de funciones ejecutivas.

Los consejeros ejecutivos no podrán 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 la misma.

Los consejeros ejecutivos, además de la remuneración que les pueda corresponder por su condición de miembros del Consejo de Administración, tendrán derecho a una retribución 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 esta Política.

A continuación, se describen los componentes de la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

3.1.2.1.- Remuneración fija.

La retribución fija de los consejeros ejecutivos refleja, principalmente, el nivel de responsabilidad asumido y la trayectoria profesional. En la determinación de la remuneración fija se toma en consideración información de mercado relativa a entidades comparables.

Esta remuneración fija es objeto de revisión anual en los mismos términos que, con carácter general, sean aplicables al personal de la Sociedad contratado en régimen laboral.

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.

Adicionalmente, forman parte de la remuneración fija otros beneficios sociales o retribuciones en especie -como seguros de salud para los consejeros y sus familiares, uso de automóvil o similares- usuales en el sector y adecuadas para la responsabilidad y cargo asumido.

3.1.2.2.- Remuneración variable.

a.- Remuneración variable a corto plazo.

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 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. A estos efectos, los objetivos aprobados por el Consejo de Administración para el cálculo de la retribución variable a corto plazo se detallarán oportunamente en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

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.

b.- Remuneración variable a largo plazo.

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.

c.- Condiciones aplicables al devengo y pago de la remuneración variable.

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 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 vinculados a acciones que sean admitidos para el abono de la remuneración variable, siempre que cumplan con

los requisitos y condiciones exigidos por la normativa aplicable. A los efectos de determinar el número de acciones a entregar, de devengarse la retribución variable prevista en cada una de las fechas correspondientes, se tendrá en cuenta el precio de la acción de Unicaja Banco que se corresponda con el valor medio del precio de cotización de la acción de Unicaja Banco entre las fechas de cierre del ejercicio y la de aprobación de las cuentas anuales correspondientes a ese ejercicio por la Junta General Ordinaria de Accionistas (ambos 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.

En concreto, la retribución variable será abonada conforme al siguiente esquema de pago, siempre que no acaezca alguna de las circunstancias que motivan la reducción de la remuneración conforme a lo previsto en el apartado siguiente:

- 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 u otros 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 ejecutivo 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 ejecutivo necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa

apreciación favorable de la Comisión de Retribuciones, para reducir el plazo de retención hasta 1 año, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

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.

d.- Cláusulas de reducción (*malus*) y de recuperación (*clawback*) de la remuneración variable.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual, la remuneración variable total se reducirá o recuperará 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.

Hasta el 100% de la remuneración variable total estará sometida a cláusulas de reducción o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas ligadas ambas a un deficiente desempeño financiero, ya sea en el conjunto de la Sociedad o de alguna Dirección o Unidad en concreto.

A estos efectos Unicaja Banco comparará la evaluación del desempeño realizado con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos. Entre los factores a considerar se encuentran los siguientes:

a) Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.

b) El incremento sufrido por la Entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.

c) Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la entidad.

d) Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.

e) En caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la entidad 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.

f) Siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la entidad de restringir su política de distribución de dividendos.

g) Cualquier otra que pueda estar expresamente en el contrato o vengan establecidas por la legislación que resulte de aplicación o por las autoridades regulatorias en ejercicio de sus potestades.

Adicionalmente, la retribución variable ya satisfecha, en efectivo o en cualquiera de los instrumentos admitidos, será objeto de recuperación si, durante el plazo previsto en el correspondiente plan de retribución variable -es decir, desde la entrega de la retribución variable hasta la finalización del periodo de retención aplicable-, se obtienen resultados financieros deficientes o negativos, a los que haya contribuido significativamente el Consejero ejecutivo, así como en los casos de fraude o de otra conducta dolosa o de negligencia grave que provoque pérdidas significativas.

La aplicación de las cláusulas *clawback* podrá ser complementaria a la aplicación de las cláusulas *malus*, de forma que además de dejar de percibir las cantidades pendientes de cobro, se obligará al consejero ejecutivo a la devolución total o parcial de las cantidades ya satisfechas en concepto de remuneración variable.

El procedimiento para activar las cláusulas *malus* y *clawback* está recogido en la Política de Remuneraciones asociada al Riesgo de Unicaja Banco. En este sentido, la Comisión de Retribuciones -con el apoyo de las funciones de control- revisará la situación anualmente con objeto de proponer, en su caso, al Consejo de Administración la aplicación de las citadas cláusulas de reducción y recuperación.

Las cláusulas de reducción y recuperación mantendrán su aplicación incluso en los supuestos de cese o terminación, por cualquier causa, de la relación con el consejero ejecutivo.

3.1.2.3.- Componente asistencial.

El componente asistencial del sistema de remuneración aplicable a los consejeros ejecutivos implica que éstos podrán tener reconocido un sistema de previsión social, complementario al régimen ordinario aplicable a los empleados de Unicaja Banco, o bien, atendiendo a la naturaleza orgánica o mercantil de la relación mantenida, un sistema de seguro o ahorro a largo plazo con un efecto análogo al de los sistemas de previsión social complementaria.

Cualquiera que sea la instrumentación elegida, el compromiso reconocido a los consejeros ejecutivos -en caso de que, efectivamente, se opte por esta posibilidad- será de aportación definida y cubrirá las contingencias de jubilación, 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 más adelante 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 descrita en el apartado 3.1.2.2 de la presente Política- y será objeto de instrumentación en una póliza específica que dé cumplimiento a los requerimientos propios de los beneficios discrecionales de pensión; 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 esta Política y permitir la reducción y recuperación de cantidades, en los términos previstos anteriormente; (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 pensión 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 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.

El 85% restante de las aportaciones, tal y como antes se ha indicado, tendrá la consideración de retribución fija. En el caso de que al instrumento utilizado le resulte de aplicación el "Real Decreto 1588/1999 de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios" (en adelante, "**el Real Decreto 1588/1999**"), la póliza suscrita reconocerá al consejero ejecutivo, de conformidad con lo establecido en el art. 32 de dicho Real Decreto, los derechos económicos derivados del contrato de seguro para el supuesto de extinción de la relación contractual. En el supuesto en que no resulte de aplicación el mencionado Real Decreto 1588/1999, el instrumento escogido incorporará una previsión análoga a la referida anteriormente.

Las prestaciones causadas como consecuencia de los sistemas aquí definidos podrán abonarse en forma de renta, capital o mediante una combinación de ambas.

3.1.2.4.- Indemnizaciones en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad por circunstancias no imputables al Consejero.

La Sociedad podrá reconocer, en favor de sus consejeros ejecutivos, indemnizaciones por terminación de su relación contractual, incluyendo compensaciones por no competencia postcontractual.

a.- Indemnizaciones por terminación de la relación contractual.

Las indemnizaciones por terminación de la relación contractual tendrán un importe equivalente al de una anualidad de la remuneración fija bruta en metálico por el desempeño de funciones ejecutivas. Esta indemnización no podrá recompensar malos resultados ni conductas indebidas del consejero ejecutivo, de forma que en ningún caso procederá su abono cuando se hayan conocido incumplimientos cometidos por el consejero que justifiquen el cese o extinción de su contrato. Los contratos suscritos podrán establecer periodos de preaviso que, con carácter general, no tendrán una duración superior a tres meses. Los pagos referidos a estos periodos de preaviso no tendrán la consideración de indemnización por cese.

El importe satisfecho en concepto de indemnización por terminación de la relación contractual que, conforme a lo dispuesto por la normativa aplicable y el apartado 172 de las Directrices EBA, no quede exento de la aplicación de los requisitos sobre ratio máxima, diferimiento y pago en instrumentos, tendrá la consideración de remuneración variable

y, como tal, quedará sujeto a la forma de pago descrita en el apartado 3.1.2.2. de la presente Política.

b.- Indemnizaciones por no competencia postcontractual.

Adicionalmente, la Sociedad podrá reconocer a los consejeros ejecutivos indemnizaciones por no competencia postcontractual, cuya cuantía se corresponderá con la remuneración fija dineraria bruta por el desempeño de funciones ejecutivas que hubiera percibido el ejecutivo de continuar vigente su relación con la Sociedad. El contrato establecerá el calendario de pago de esta compensación por no competencia postcontractual, pudiendo optar entre (a) pagos periódicos, del mismo importe, abonados durante el periodo de vigencia de la no competencia o (b) un pago único a la finalización del citado periodo, previa verificación de su cumplimiento.

Las indemnizaciones por terminación de la relación contractual y por compromiso de no competencia postcontractual no superarán en conjunto el importe equivalente a dos anualidades de remuneración fija anual en metálico.

El incumplimiento de la obligación de no competencia motivará el deber del consejero de proceder al abono de una penalización por importe equivalente a la totalidad de las cantidades percibidas por tal concepto, así como una indemnización por los daños y perjuicios que, en su caso, hubiera ocasionado a la Sociedad con su actuación y que sean acreditados.

Las indemnizaciones por no competencia postcontractual no tienen la consideración de remuneración variable y, por tanto, no están afectadas por los criterios de ratio máxima, diferimiento y abono en instrumentos.

3.1.2.5.- Otros componentes de remuneración.

Con pleno respeto a la normativa aplicable, y cuando ello pudiera resultar necesario para la contratación de nuevos profesionales, el Consejo de Administración, con la propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá acordar la utilización de los conceptos "*primas de retención*", "*pagos por abandono de contratos anteriores*" y "*retribución variable garantizada*". La utilización de estos conceptos exigirá la aplicación de las limitaciones y requisitos previstos tanto en los arts. 33 y 34 LOSS, como en las Directrices EBA, y se llevará a cabo considerando los intereses a largo plazo de Unicaja Banco, respetando el límite máximo de remuneración para los consejeros ejecutivos previsto en la presente Política.

3.2.- Importes máximos de la remuneración de los miembros del Consejo de Administración.

A continuación, se concretan los importes máximos a percibir, en concepto de remuneración, por los miembros del Consejo de Administración durante el periodo de vigencia de la presente Política.

<u>3.2.1.- Remuneración general de los Consejeros en su condición de tales.</u>

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, es decir, sin considerar la remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas, 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 los ejercicios 2023 y 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.

Sujeto a la aprobación por la Junta General de Accionistas del importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros por su condición de tales, el Consejo de Administración ha acordado distribuir dicha cantidad 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 LSC 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.

3.2.2.- Remuneración de los consejeros ejecutivos.

De conformidad con lo establecido por el art. 29.3 de los Estatutos de la Sociedad, los consejeros ejecutivos, de manera adicional a la remuneración por su condición de miembros del Consejo de Administración, percibirán la retribución correspondiente al desempeño de funciones ejecutivas, en los términos que se indican a continuación y que, igualmente, habrán de estar recogidos en el contrato celebrado a tal efecto.

Se hace constar la previsión de que, durante la vigencia de la Política, sólo el Consejero Delegado desempeñará funciones ejecutivas y, por tanto, tendrá derecho a percibir la retribución adicional referida en este apartado y en los términos aquí indicados.

a.- Remuneración fija.

Por el desempeño de sus funciones ejecutivas, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una remuneración fija anual por importe de 529.000.- euros brutos.

Este importe se actualizará, en relación con los ejercicios 2024, 2025 y 2026, con arreglo al porcentaje de revisión salarial que se fije en el Convenio Colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad ("Convenio Colectivo Estatal de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro").

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.

b.- Remuneración variable.

b.1.- Remuneración variable a corto plazo.

Durante la vigencia de la presente Política, el Consejero Delegado tendrá derecho a una remuneración variable a corto plazo, cuya cuantía máxima anual -correspondiente a un nivel de cumplimiento de objetivos del 100%- ascenderá a 529.000.- euros, equivalente al 100% de la remuneración fija anual descrito en la letra a.- anterior. La actualización de la remuneración fija provocará la adaptación de la cuantía máxima de la remuneración variable a corto plazo, de manera que ésta se mantenga en el 100% antes referido.

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 ASG- a los que se hace referencia en el apartado 3.1.2.2 de la presente 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 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.

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 presente Política.

Los objetivos concretos a los que se vinculará el devengo de la retribución variable a corto plazo durante la vigencia de la presente Política serán detallados en los correspondientes Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros.

b.2.- Remuneración variable a largo plazo.

Adicionalmente, el Consejo de Administración podrá establecer en favor del Consejero Delegado una retribución variable a largo plazo, sujeta a la consecución de objetivos plurianuales y tomando un periodo de referencia, para medir el grado de cumplimiento de los mismos, de tres años. Estos objetivos podrán ser específicos para este componente de la remuneración o bien, 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.

El importe máximo de esta remuneración variable a largo plazo equivalente a un grado de cumplimiento igual o superior al 100% de los objetivos asignados- ascenderá a 529.000.- euros por el ciclo completo.

Al igual que se ha indicado en el apartado anterior, corresponderá al Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos. La retribución variable a largo plazo estará sometida a los mismos ajustes y criterios de pago aplicables a la retribución variable a corto plazo.

c.- Componente asistencial.

En materia de previsión social, el Consejero Delegado tendrá derecho a una parte asistencial consistente en una aportación definida, 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.

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. Estos últimos están instrumentados en una póliza específica que permita dar cumplimiento a los requerimientos propios de dichos beneficios. Esta cantidad anual máxima será aplicable durante el periodo de vigencia de la política, sin que sea objeto de actualización.

d.- Indemnizaciones por terminación del contrato y pactos de no competencia postcontractual.

En caso de terminación de la relación contractual, y salvo que la misma se deba a la voluntad del Consejero Delegado o a la comisión, por éste, de un incumplimiento que justifique la decisión de la Sociedad de dar por extinguida la relación, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una indemnización máxima por importe de una anualidad de la remuneración dineraria fija bruta que esté percibiendo en el ejercicio en que se produzca la extinción.

Para el supuesto en el que el Consejero Delegado mantenga una relación laboral previa con la Entidad se acordará la suspensión de la misma y no se reconocerá indemnización alguna por la terminación del contrato de prestación de servicios ejecutivos suscrito con la Sociedad; ello sin perjuicio de los derechos que le pudieran corresponder para el supuesto en que, igualmente, se acordara la extinción de la relación laboral antes.

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 presente Política.

Salvo en los supuestos de terminación del contrato por voluntad de Unicaja Banco debida a un incumplimiento del Consejero Delegado, la extinción de la relación requerirá de un preaviso de 3 meses por la parte que tenga interés en poner fin a la relación.

Por otro lado, el Consejero Delegado percibirá, 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-. El contrato suscrito entre la Sociedad y el Consejero Delegado recogerá la fórmula escogida para el pago de dicha compensación. El periodo de no competencia tendrá una duración de 12 meses.

3.2.3.- Detalle de las remuneraciones globales máximas de los miembros del Consejo de Administración para los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026.

Por aplicación de lo dispuesto en los apartados anteriores, la remuneración máxima a percibir por los miembros del Consejo de Administración de Unicaja Banco en el periodo relativo a los

ejercicios 2023[1], 2024, 2025 y 2026 es la siguiente:

Concepto	Ejercicios 2023 y 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2026
Importe Máximo Anual Consejeros en su condición de tales -incl. Remuneración Presidente-*	1.950.000.- euros	1.950.000.- euros	1.950.000.- euros
Remuneración fija Presidente no ejecutivo*	300.000.- euros	300.000.- euros	300.000.- euros
Remuneración fija Consejero Delegado*	529.000.-euros **	529.000.- euros	529.000.- euros
Remuneración variable máxima a corto plazo Consejero Delegado *	529.000.- euros	529.000.- euros	529.000.- euros
Remuneración variable máxima a largo plazo Consejero Delegado	529.000.- euros		
Aportación anual máxima sistemas de previsión Consejero Delegado (parte fija y variable).	200.000.- euros	200.000.- euros	200.000.- euros
Otros Beneficios Sociales (importe máximo)	5.000.- euros	5.000.- euros	5.000.- euros

* Importes actualizables con arreglo al porcentaje de revisión salarial que se fije en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad.

** Importe actualizable en 2024 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 del Presidente y del Consejero Delegado.

4.1.- Consideraciones generales.

Tal y como se indica en el apartado 9 ("Periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración"), esta Política entrará en vigor -caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas- al momento de su aprobación por la Junta General de Accionistas y durante los tres ejercicios siguientes. Por tanto, en relación con el ejercicio 2023, recoge la

[1] En relación con el ejercicio 2023, se abonarán -conforme a esos términos- los importes proporcionales al periodo de vigencia de la Política. Durante el resto del ejercicio, la retribución satisfecha es la prevista en la anterior Política de Remuneraciones.

situación existente desde la mencionada fecha de entrada en vigor y hasta el 31 de diciembre de 2023, adaptando el régimen aplicable a las remuneraciones de consejeros al nuevo modelo de gobernanza de Unicaja Banco.

4.2.- Contrato del Presidente.

El contrato del Presidente, en su condición de no ejecutivo, prevé exclusivamente una remuneración fija, atendiendo a las funciones y responsabilidades desempeñadas, y que tal y como se ha señalado en los apartados 3.1.1. y 3.2.1., es adicional a la que percibe en su condición de miembro del Consejo de Administración.

El Presidente no tiene derecho a (a) retribución variable -a corto o largo plazo-, (b) indemnizaciones por cese o por no competencia postcontractual, y (c) a la realización de aportaciones a instrumentos de previsión social; esto último, sin perjuicio de los derechos consolidados de los que pueda ser titular o beneficiario en atención a los compromisos por pensiones mantenidos con carácter previo al pase a la no ejecutividad.

4.3.- Contrato del Consejero Delegado.

Las principales condiciones del contrato son las siguientes:

a.- 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.

b.- Remuneración.

El contrato incorpora la remuneración por los conceptos previstos en el art. 29.3 de los Estatutos Sociales, en las condiciones que se recogen en la presente Política.

c.- Indemnizaciones por terminación de la relación contractual o por no competencia postcontractual.

El contrato no prevé indemnización por extinción del mismo, sin perjuicio de los derechos que pudieran corresponder al Consejero Delegado 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 el nombramiento como Consejero Delegado.

El contrato 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.

d.- 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.

e.- 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.

f.- 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 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.

Adicionalmente, el contrato prevé las incompatibilidades aplicables al Consejero Delegado, en atención a lo dispuesto en la normativa aplicable.

g.- Funciones.

El contrato incorpora las funciones y tareas que debe asumir el Consejero Delegado.

h.- Pactos de permanencia o fidelización

No se establecen.

i.- Plazo de preaviso

El contrato establece un plazo de preaviso de 3 meses para la parte que tenga interés en extinguir la relación.

5. Gobierno de la Política de Remuneraciones

5.1.- Facultades del Consejo de Administración en el ámbito de las remuneraciones.

Dispone el art. 29 de la Ley 10/2014 que el Consejo de Administración de una entidad de crédito debe adoptar y revisar periódicamente los principios generales de la política de remuneración y ser responsable de la supervisión de su aplicación. Asimismo, el apartado 28 de las Directrices EBA, bajo el título "*Responsabilidades, definición, aprobación y supervisión de la política de remuneración*", establece que el Consejo de Administración, en su función supervisora, será responsable de adoptar y mantener la política de remuneración de la entidad y de supervisar su aplicación para garantizar su pleno funcionamiento de la manera prevista.

Por su parte, los arts. 249 *bis* y 529 *ter* LSC establecen las facultades indelegables del Consejo de Administración de las sociedades cotizadas, entre las que se encuentran las siguientes:

a.- La aprobación del plan estratégico o de negocio, los objetivos de gestión y presupuesto anuales, la política de inversiones y de financiación, la política de responsabilidad social corporativa y la política de dividendos.

b.- La determinación de la política de control y gestión de riesgos, incluidos los fiscales, y la supervisión de los sistemas internos de información y control.

c.- La determinación de la política de gobierno corporativo de la sociedad y del grupo del que sea entidad dominante; su organización y funcionamiento y, en particular, la aprobación y modificación de su propio reglamento.

d.- El nombramiento y cese de los consejeros ejecutivos de la sociedad, así como el establecimiento de las condiciones de su contrato; y

e.- Las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro el marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

5.2.- Facultades de la Comisión de Retribuciones.

El art. 36 de la Ley 10/2014 dispone que las entidades de crédito deberán constituir un comité de remuneraciones integrado por miembros del consejo de administración que no desempeñen funciones ejecutivas en la entidad. Al menos un tercio de estos miembros, y en todo caso el presidente, deberán ser consejeros independientes. Por otro lado, el art. 529 *quindecies* LSC regula, en su apartado tercero, las funciones mínimas de las Comisiones de Retribuciones, entre las que se encuentra la siguiente:

> a.- Proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

El art. 33.5 del Reglamento del Consejo de Administración de Unicaja Banco establece las siguientes funciones de su Comisión de Retribuciones:

> 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 ejecutivos 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.

Estas funciones de la Comisión de Retribuciones se ajustan a lo dispuesto por la Guía Técnica 1/2019, de 20 de febrero, de la CNMV sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones.

5.3.- Facultades de otras Comisiones de Apoyo, áreas de control y departamentos de Unicaja Banco, en el ámbito de las remuneraciones.

Sin perjuicio de que es la Comisión de Retribuciones de Unicaja Banco la que tiene la misión de preparar las decisiones del Consejo de Administración relativas a retribuciones y la de proponer a éste la política de remuneración de consejeros que ha de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, existen otras Comisiones de Apoyo al Consejo de Administración cuya actividad tiene impacto en este ámbito. En este sentido, el art. 34 del Reglamento del Consejo de Administración, al definir las funciones de la Comisión de Riesgos, establece que, entre ellas, se encuentra la siguiente:

a.- 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.

Finalmente, tanto las funciones de control (auditoría interna, control global del riesgo y cumplimiento normativo) como las Direcciones Generales de Secretaría General y Técnica, y de Recursos Humanos, Talento y Cultura, apoyan en el suministro de la información necesaria para la adecuada definición, implantación y supervisión de las políticas de remuneraciones existentes en la Entidad, en los términos exigidos por los apartados 36 y ss. de las Directrices EBA.

5.4.- Proceso de toma de decisiones seguido para la determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones.

El proceso de aprobación de la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A. se inició con una propuesta que elevó al Consejo de Administración la Comisión de Retribuciones.

La Comisión contó con el asesoramiento de los servicios internos de la Sociedad, así como con el asesoramiento externo de Sagardoy Abogados para los aspectos legales de la Política. Además, 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.

Con fecha 6 de octubre de 2023, contando con el informe favorable de la Comisión de Retribuciones, el Consejo de Administración acordó, someter a la aprobación de la Junta General Extraordinaria de Accionistas la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A.

El procedimiento de aprobación de la presente Política de Remuneraciones 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 y, en su caso, con apoyo en asesores externos, 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, los consejeros afectados, de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración sobre los deberes de los administradores de evitar conflictos de intereses, tienen 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.

6. Modo en el que se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de Unicaja Banco, S.A. al fijar la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración.

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 Remuneraciones de los 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 LOSS y (b) los diferentes esquemas y modelos de remuneración variable de aplicación en la Entidad, 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 los 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 LOSS y su normativa de desarrollo, así como las 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 las especialidades propias aplicables a los consejeros con funciones ejecutivas, tal y como exigen las Directrices EBA y la LOSS, 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.

7. 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 los Consejeros, en cumplimiento de lo dispuesto por los arts. 32 y ss. de la LOSS, así como por las Directrices EBA, prevé que tanto un porcentaje de la remuneración variable, como de 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 financieros 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. 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 los sistemas de incentivos vigentes tienen 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.

8. Excepciones a la Política.

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.

9. Periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración. Incorporación de nuevos Consejeros.

Esta Política, y las cuantías de las remuneraciones recogidas en la misma, resultarán de aplicación tras su aprobación por la Junta General Extraordinaria de Accionistas a celebrar con fecha 14 de noviembre de 2023, en primera convocatoria, y en caso de no existir quorum suficiente, el 15 de noviembre de 2023 en segunda convocatoria y servirán para determinar la remuneración de los Consejeros de Unicaja Banco durante el periodo que resta del ejercicio 2023 y durante los tres ejercicios siguientes -2024, 2025 y 2026-. En particular, con la aprobación de la presente Política por parte de la Junta General de Accionistas de la Sociedad se entenderá aprobada la remuneración máxima a percibir por los Consejeros ejecutivos de Unicaja Banco asociada al desempeño de sus funciones ejecutivas en los importes y por los distintos conceptos recogidos en los apartados 3.2.2 y 3.2.3, tal y como se establezca en los respectivos contratos aprobados por el Consejo de Administración conforme a lo previsto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital.

Las condiciones retributivas previstas en la presente Política serán igualmente de aplicación, caso de producirse una vacante, a cualquier nuevo Consejero Delegado 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 General 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.

***

INFORME JUSTIFICATIVO DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE UNICAJA BANCO, S.A.

1.- Introducción.

1.1.- 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, el "RDL 1/2010" o la "LSC") establece que la política de remuneraciones de los consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas; asimismo, el apartado 4 de dicho precepto dispone que la propuesta de la mencionada política de remuneraciones será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Retribuciones, debiendo publicarse ambos documentos en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General.

En análogo sentido, el art. 22 del Reglamento del Consejo de Administración de Unicaja Banco, S.A. (en lo sucesivo, "Unicaja Banco", "la Sociedad") prevé que la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración se someterá a la aprobación de la Junta General de accionistas en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en el ámbito mercantil. Por su parte, el art. 33.5 del mismo Reglamento establece que, entre las funciones de la Comisión de Retribuciones de la Sociedad, está la de proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los consejeros.

1.2.- La Junta General de Accionistas de Unicaja Banco aprobó, con fecha 31 de marzo de 2021, la Política de Remuneración del Consejo de Administración aplicable para los ejercicios 2021, 2022 y 2023. Adicionalmente, y con objeto de desarrollar los aspectos introducidos por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modificaba la LSC y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas, la Junta General de Accionistas aprobó, con fecha 31 de marzo de 2022, un Complemento Informativo a dicha Política.
En la medida en que el art. 529 novodecies LSC exige que la nueva política de remuneraciones se someta a aprobación de la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, procede llevar a cabo la propuesta de dicha nueva Política.

1.3.- El presente documento constituye el informe justificativo (en adelante, "el Informe") de la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros, que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración de Unicaja Banco, S.A. para su posterior elevación a la Junta General Extraordinaria de Accionistas. Este Informe expone los criterios y fundamentos en los que se basa la Comisión de Retribuciones para determinar la propuesta de Política de Remuneraciones aplicable desde su aprobación por la Junta General Extraordinaria de Accionistas, así como durante los ejercicios 2024, 2025 y 2026.

2.- Gobierno de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A.

2.1.- Facultades del Consejo de Administración en el ámbito de las remuneraciones.

Dispone el art. 29 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, "la Ley 10/2014") que el Consejo de Administración de una entidad de crédito debe adoptar y revisar periódicamente los principios generales de la política de remuneración y ser responsable de la supervisión de su aplicación. Asimismo, el apartado 28

de las “Directrices sobre Políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE” (en adelante, “Directrices EBA” o “Directrices EBA/GL/2021/04”), bajo el título “Responsabilidades, definición, aprobación y supervisión de la política de remuneración”, establece que el Consejo de Administración, en su función supervisora, será responsable de adoptar y mantener la política de remuneración de la entidad y de supervisar su aplicación para garantizar su pleno funcionamiento de la manera prevista.

Por su parte, los arts. 249 bis y 529 ter LSC establecen las facultades indelegables del Consejo de Administración de las sociedades cotizadas, entre las que se encuentran las siguientes:

a.- La aprobación del plan estratégico o de negocio, los objetivos de gestión y presupuesto anuales, la política de inversiones y de financiación, la política de responsabilidad social corporativa y la política de dividendos.

b.- La determinación de la política de control y gestión de riesgos, incluidos los fiscales, y la supervisión de los sistemas internos de información y control.

c.- La determinación de la política de gobierno corporativo de la sociedad y del grupo del que sea entidad dominante; su organización y funcionamiento y, en particular, la aprobación y modificación de su propio reglamento.

d.- El nombramiento y cese de los consejeros ejecutivos de la sociedad, así como el establecimiento de las condiciones de su contrato; y

e.- Las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro el marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

2.2.- Facultades de la Comisión de Retribuciones.

El art. 36 de la Ley 10/2014 dispone que las entidades de crédito deberán constituir un comité de remuneraciones integrado por miembros del consejo de administración que no desempeñen funciones ejecutivas en la entidad. Por otro lado, el art. 529 quindecies LSC regula, en su apartado tercero, las funciones mínimas de las Comisiones de Retribuciones, entre las que se encuentra la siguiente:

g.- Proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

El art. 33.5 del Reglamento del Consejo de Administración de Unicaja Banco establece las siguientes funciones de su Comisión de Retribuciones:

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 ejecutivos 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.

Estas funciones de la Comisión de Retribuciones se ajustan a lo dispuesto por la Guía Técnica 1/2019, de 20 de febrero, de la CNMV sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones.
A la fecha de elaboración del presente Informe, la Comisión de Retribuciones de Unicaja Banco está compuesta por los siguientes miembros:

Presidenta: Dª. Carolina Martínez Caro. Consejera independiente.
Vocal: D. Antonio Carrascosa Morales. Consejero Independiente.
Secretario: D. Juan Antonio Izaguirre Ventosa. Consejero dominical

2.3.- Proceso de toma de decisiones seguido para la determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones.

El proceso de aprobación de la Política de Remuneraciones de consejeros de Unicaja Banco se inicia con una propuesta que elevó al Consejo de Administración la Comisión de Retribuciones.
La Comisión contó con el asesoramiento de los servicios internos de la Sociedad, así como con el asesoramiento externo de Sagardoy Abogados para los aspectos legales de la Política. Además, 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.

3.- Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A.

3.1.- Principales novedades.

La Comisión de Retribuciones ha realizado una revisión de la Política de Remuneraciones vigente, 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 presente Política respecto de la actualmente vigente, son las siguientes:

3.1.1.- 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, del Sr. Rubiales como 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. Como consecuencia de lo anterior, se incrementa el límite anual de las remuneraciones a los consejeros en su condición de tales.

3.1.2.- 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 plantean -entre otros- los siguientes ajustes:

i.- Se incrementa 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 modifican 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.

3.1.3.- 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 planteado 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.

3.1.4.- 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.

3.1.5.- 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.

3.2.- Entrada en vigor y periodo de vigencia.

La Política de Remuneraciones resultará de aplicación tras su aprobación por la Junta General Extraordinaria de Accionistas, y servirá para determinar la remuneración de los Consejeros de Unicaja Banco desde su aprobación por la Junta General Extraordinaria de Accionistas y durante los tres ejercicios siguientes -2024, 2025 y 2026-.

En particular, con la aprobación de la 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 la misma, tal y como se establezca en los respectivos contratos aprobados por el Consejo de Administración conforme a lo previsto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital.

4.- Conclusión.

La Comisión de Retribuciones de Unicaja Banco considera que la propuesta de Política de Remuneraciones que se acompaña resulta plenamente acorde con la normativa legal que resulta de aplicación y que, además, está alineada con los intereses a largo plazo de la Sociedad y sus accionistas. El esquema de remuneraciones de los consejeros que se propone es adecuado y se considera que retribuye de manera apropiada el desempeño de sus funciones de acuerdo con el tamaño, los objetivos, la organización interna, naturaleza, ámbito y complejidad de las actividades de Unicaja Banco.

Por todo lo anterior, esta Comisión eleva al Consejo de Administración el presente Informe, junto con la Política de Remuneraciones que se propone, para su sometimiento a la aprobación de la Junta General Extraordinaria de Accionistas.