INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia:	31/12/2024
CIF:	A93139053

Denominación Social:

UNICAJA BANCO, S.A.

Domicilio social:

AV. ANDALUCIA N.10-12 (MALAGA)

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

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

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

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

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

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

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

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

El artículo 29 de los Estatutos Sociales de Unicaja Banco, S.A. (en adelante, "Unicaja ", la "Sociedad" o la "Entidad") establece que el cargo de consejero será remunerado y regula la estructura retributiva de los Consejeros. Esta estructura se desarrolla por medio de la Política de Remuneraciones de los Consejeros (en adelante, la "Política de Remuneraciones" o la "Política"), que fue aprobada por la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 14 de noviembre de 2023, siendo de aplicación desde la fecha misma de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, 2024, 2025 y 2026.

Esta Política trata de favorecer una gestión de los riesgos sólida y efectiva que, al tiempo que favorezca el desarrollo eficaz de la gestión empresarial de la Sociedad, no entrañe una asunción de riesgos excesivos. La Política rige para todos los consejeros, ejecutivos y no ejecutivos, que ejerzan su cargo durante todos o parte de los ejercicios en los que la citada Política se mantenga vigente.

La Política de Remuneraciones se acomoda a la normativa vigente y, en particular, a la relativa a los sistemas retributivos de Entidades de Crédito, está alineada no sólo con el marco normativo y estatutario vigente, sino con las mejores prácticas y estándares de mercado comparables.
En cuanto a la remuneración de los consejeros en su condición de tales, se establece un importe máximo a satisfacer con carácter anual por tal concepto, que incluye la remuneración correspondiente a la Presidencia no ejecutiva.
Este importe máximo permanecerá vigente en tanto no se acuerde su modificación por la propia Junta General de Accionistas, siendo actualizable para el ejercicio 2025, con arreglo al porcentaje de revisión salarial fijado en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad, que asciende al 3% De este modo, el importe máximo que corresponde a la remuneración de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2025 asciende a la cantidad de 2.008.500.- euros.

El Consejo de Administración, con sujeción a los límites y condiciones establecidos en la Política de Remuneraciones, determina la distribución de dicha cantidad y establece la remuneración de los distintos Consejeros, teniendo en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.
La Política de Remuneraciones establece igualmente los conceptos y la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

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

a.- Remuneración fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos, y que constituye una parte relevante del paquete de remuneración total.
b.- Remuneración variable, correlacionada con los indicadores de los rendimientos del consejero y de la empresa, y que podrá tener un horizonte anual y/o plurianual.
c.- Componente asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos.
d.- Una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad por circunstancias no imputables al Consejero.

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

Para 2025, la remuneración fija prevista para el consejero ejecutivo, por el ejercicio de dichas funciones, ascenderá a la cantidad máxima de 572.113,56.- euros brutos, cantidad debidamente actualizada, tal y como se establece en la política de remuneraciones vigente, conforme al porcentaje de revisión salarial fijado en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Entidad (que como ya hemos indicado, asciende al 3% para el año 2025).

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

En materia de previsión social, el Consejero Delegado tendrá derecho a una parte asistencial consistente en una aportación definida, cuyo importe anual máximo para 2025 será de 200.000.- euros. Un 15% de esta aportación tiene carácter variable y tratamiento de beneficio discrecional de pensiones.

Asimismo, la Política de Remuneraciones prevé que el Consejero Delegado podrá percibir (i) una retribución variable, de carácter anual, por importe máximo de una anualidad de la remuneración fija -que, para el ejercicio 2025, como antes se ha dicho, asciende a 572.113,56 euros-, y (ii) una retribución variable de carácter plurianual, que considerará un periodo de referencia de tres ejercicios, y por un importe máximo de 529.000 euros.

(CONTINÚA EN EL APARTADO D.1)

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

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

El sistema de remuneración aplicable a los miembros del Consejo de Administración se regirá por los siguientes principios, que contemplan igualmente los previstos en el art. 34 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, la "LOSS" y en su normativa de desarrollo:

a. Promoverá —y será compatible con— una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Sociedad.

b. Será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, evitando los conflictos de intereses.

c. En relación con los Consejeros ejecutivos, se mantendrá, cuando haya lugar, una relación equilibrada y eficiente entre la remuneración variable y los componentes fijos. En particular, estos últimos constituirán una parte suficientemente elevada de la remuneración total. El componente variable, en ningún caso, será superior al 100% del componente fijo de la remuneración dineraria total del Consejero ejecutivo.

d. Se distinguirán de forma clara los criterios para el establecimiento de los distintos componentes de la remuneración global, que responderán, en líneas generales, a los siguientes parámetros:

· Componente fijo: reflejará principalmente la experiencia profesional pertinente, la dedicación y la responsabilidad en la organización.

· Componente variable: 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).

De este modo, 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.

f.- Los sistemas de incentivos atenderán, en todo caso, al criterio de graduación del importe de la retribución variable. En este sentido, el componente variable de la remuneración:
- No limitará la capacidad de la Sociedad para reforzar la solidez de su base de capital.
- Guardará relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y no derivará solamente de la evolución general de los mercados o del sector financiero, o de otras circunstancias similares.
- Tomará en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren o puedan minorar los resultados de la Sociedad.
- Se eliminará o reducirá significativamente en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Sociedad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades semejantes, o un comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.
- En todo caso, el pago de cualquier retribución variable estará supeditado al cumplimiento de los requerimientos de capital y requisitos supervisores, en particular, los relativos al "importe máximo distribuible" ("Maximum Distributable Amount" —MDA—).
- No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad, que menoscaben los efectos de la alineación con el riesgo incluidos en los sistemas de remuneración.
- La percepción de una parte sustancial de la remuneración variable se diferirá durante un determinado periodo de tiempo, teniendo en cuenta el ciclo económico, la naturaleza del negocio y sus riesgos.
- El 50% de la remuneración variable, al menos, y tanto de la parte diferida como no diferida, se abonará mediante la entrega de acciones u otros instrumentos de la Sociedad de naturaleza equivalente.

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

h.- Los criterios de remuneración variable permitirán asegurar una estructura de incentivos ajustada a la propensión al riesgo de la Entidad y a los objetivos de negocio en relación con los riesgos de sostenibilidad, la adopción de medidas de prevención de los conflictos de interés y el fomento de actuaciones con un impacto positivo en el ámbito de los factores ASG (ambientales, sociales y de gobierno corporativo), de manera que en la definición del componente variable de la remuneración se incorporarán métricas específicas vinculadas a este ámbito. Con ello, se pretende que la remuneración variable contribuya a hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia de negocio de la Sociedad.

Las principales características del Sistema de Incentivos correspondiente al ejercicio 2025 para los Consejeros Ejecutivos se detallan más adelante (apartado A.1.6).

En cuanto a las medidas previstas para evitar conflictos de intereses, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, los consejeros tienen un deber de lealtad con la Sociedad y la obligación de adoptar las medidas necesarias para evitar situaciones de conflictos de intereses, evitando incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social, poniendo inmediatamente en conocimiento de la Sociedad las situaciones que pudiesen generar un posible conflicto, real o potencial. Asimismo, los Consejeros no podrán (a) aprovechar en beneficio propio cualquier oportunidad de negocio de la Sociedad; (b) hacer uso de los activos del Grupo con fines privados; (c) valerse de su posición en la Sociedad para obtener una ventaja patrimonial; deberán informar a la Sociedad de todos los puestos que desempeñen y de las actividades que realicen en otras compañías o entidades, y, en general, de cualquier hecho o situación que pueda resultar relevante para su actuación como administradores de la Sociedad.

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

La Comisión de Riesgos colabora con la Comisión de Retribuciones en el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales, examinando si la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios. Concretamente, la Comisión de Riesgos interviene, cuando procede, en la efectiva determinación de la bolsa total del incentivo a repartir, en la fijación de los objetivos y en la medición del desempeño, así como en el momento del pago de la retribución variable, a efectos de verificar que se efectúa un ajuste de la remuneración por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tiene en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.

Las Comisiones de Retribuciones y Riesgos son órganos formados en su totalidad por miembros no ejecutivos, y la mayoría de ellos, y en todo caso su Presidente, son consejeros independientes. Ya en el seno del Consejo de Administración, el consejero afectado, de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración sobre los deberes de los administradores de evitar conflictos de intereses, tiene obligación de abstenerse de asistir y participar en las deliberaciones y votaciones de acuerdos o decisiones que guarden relación con su retribución.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Como ya se ha indicado, el artículo 29 de los Estatutos Sociales establece que el cargo de consejero será remunerado y regula la estructura retributiva de los Consejeros de Unicaja. Concretamente, en el apartado 2 de este artículo, se establece que la retribución de los consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija y en la percepción de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

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

De este modo, de conformidad con la Política de Remuneraciones vigente, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, el Consejo de Administración, en su sesión de 20 de diciembre de 2024, acordó actualizar con arreglo al porcentaje de revisión salarial fijado en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad, que asciende al 3%, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer, en el ejercicio 2025, al conjunto de los Consejeros, en su condición de tales, quedando fijado en 2.008.500.- euros brutos.

Igualmente, ha acordado la siguiente distribución de dicha cantidad para el ejercicio 2025, dejando sin efecto la retribución en concepto de dietas de asistencia al Consejo de Administración y a las Comisiones de Apoyo:

- 309.000.- euros brutos anuales por el desempeño de la Presidencia no ejecutiva del Consejo de Administración.
- 73.800.- euros brutos anuales por pertenencia al Consejo.
- 22.000.- euros brutos anuales por el desempeño de la Vicepresidencia no ejecutiva del Consejo de Administración.
- 22.000.- euros brutos anuales por el desempeño de las funciones de Consejero Coordinador.
- 16.500.- euros brutos anuales por el desempeño de las funciones de Secretario-consejero del Consejo de Administración.
- 16.000.- euros brutos anuales por pertenencia a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo y a la Comisión de Riesgos.
- 14.000.- euros brutos anuales por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y a la Comisión de Retribuciones.
- 13.000.- euros brutos anuales por pertenencia a la Comisión de Transformación Digital, Innovación y Tecnología y a la Comisión de Sostenibilidad.

- 11.500.- euros brutos anuales por el desempeño de la Presidencia de una Comisión de Apoyo al Consejo de Administración.
- 5.500.- euros brutos anuales por el desempeño de la Secretaría de una Comisión de Apoyo al Consejo de Administración.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

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

El Consejo de Administración, en su sesión de 20 de diciembre de 2024, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, acordó actualizar la retribución dineraria fija por el desempeño de funciones ejecutivas que para el ejercicio 2025 corresponde el Consejero Delegado, único cargo con funciones ejecutivas, con arreglo al porcentaje de revisión salarial del 3% fijado en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad, quedando fijado en 572.113,56 euros brutos/año.

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

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

Conforme a la Política, no se producirán devengos por remuneración en especie en relación con los Consejeros por su condición de tales.
En cambio, sí está prevista una remuneración en especie a favor de los consejeros ejecutivos. De este modo, durante el ejercicio 2025, el Consejero Delegado disfrutará –en concepto de otros beneficios sociales- de un seguro de salud por un importe máximo anual de 5.000 euros brutos.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la

entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

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

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

De este modo, conforme a lo dispuesto en el artículo 29.4 de los Estatutos Sociales, los consejeros ejecutivos, como parte del sistema de retribución variable que sea determinado por el Consejo de Administración de conformidad con lo recogido en la política de remuneraciones aplicable en cada momento, tendrán derecho a ser retribuidos mediante la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o mediante retribución referenciada al valor de las acciones. La aplicación de cualquiera de estas modalidades de retribución deberá ser acordada previamente por la Junta General de Accionistas, que determinará el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia, y el plazo de duración del plan.

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

A los efectos de determinar el número de acciones a entregar en cada una de las fechas correspondientes, se tendrá cuenta el precio de la acción de Unicaja que se corresponda con el valor medio del precio de cotización de la acción de Unicaja entre la fecha de cierre del ejercicio y la de aprobación de las cuentas anuales correspondientes a ese ejercicio por la Junta General Ordinaria de Accionistas (ambos exclusive).

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 Política de Remuneraciones, la Política de Remuneraciones asociada a la gestión del riesgo 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.

De conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones de 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, así como el importe de la retribución variable anual. En ejecución de lo anterior, el Consejo de Administración, en sesión de fecha 27 de febrero de 2025, ha reconocido al Consejero Delegado el derecho al percibo de una retribución variable anual, para el ejercicio 2025, cuyo "importe target" será del 25% de la remuneración fija prevista para dicho ejercicio. Este 25% se corresponde a un nivel de cumplimiento de objetivos del 100%, habiéndose igualmente previsto que la curva de consecución de objetivos pueda alcanzar hasta el 150%.

Los objetivos corporativos para el 2025, a los que se vincula esta retribución variable anual, son los siguientes:
1. Rentabilidad: Return on tangible equity (ROTE); Rentabilidad sobre el patrimonio neto tangible, los recursos propios tangibles. Es un indicador que mide la rentabilidad sobre el capital tangible.
2. Ratio de activos no productivos: Ratio obtenida de la división de los activos dudosos, adjudicados e impagados, dividida entre la inversión crediticia más los adjudicados. Es un indicador que mide la calidad del riesgo.
3. Objetivos de las redes de negocio; Indicador que agrega el cumplimiento de objetivos de las 3 redes comerciales ponderando el cumplimiento de objetivo de cada una de ellas.
4. ESG Personas y empleo: Indicador sintético de 2 componentes: el Net Promoter System (NPS) de clientes y el eNPS de empleados. Miden la satisfacción de los clientes y empleados, respectivamente.
5. ESG Medioambiente: Indicador sintético de 2 componentes que miden los objetivos de descarbonización comprometidos por Unicaja al mercado.

Para determinar el nivel de cumplimiento del sistema de objetivos corporativos se asigna una ponderación para cada variable: 1° ROTE, ponderación del 45%; 2° Ratio de activos no productivos, ponderación del 10%; 3° Objetivos de las redes de negocio: ponderación del 25%; 4° ESG Personas y empleo: ponderación del 15% y; 5° ESG Medioambiente: ponderación del 5%.

El método de evaluación de cada uno de los KPI de los objetivos corporativos tiene una escala de cumplimiento entre el 0% y el 150%. Cada uno de los KPI tiene una ponderación a aplicar, siendo el cumplimiento medio ponderado de todas ellas el % cumplimiento a aplicar al importe target, con la salvedad de que el cumplimiento ponderado sea inferior al 90%, en cuyo caso se consideraría cero.

Como factores de ajuste, se han definido 2 componentes, a) la obtención por parte de Unicaja de un Beneficio Neto de, al menos, 500 millones de euros y, b) nivel de desempeño individual mínimo. El factor de ajuste sólo puede tomar los valores; 0 si no se alcanza cualquiera de los 2 componentes; 1 en caso contrario.

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. En relación con ello, la Junta General de Accionistas de Unicaja con fecha 14 de noviembre de 2023 autorizó al Consejo de Administración a la entrega a los consejeros ejecutivos de acciones por importe de 296.240 euros, en concepto de retribución variable a largo plazo. La cantidad de 529.000 euros antes citada mencionada se corresponde con un grado de consecución de los objetivos de al menos el cien por cien. En este sentido, el Consejo de Administración, en la misma sesión de 27 de febrero de 2025, ha reconocido al Consejero Delegado el derecho al percibo de una retribución variable plurianual, referenciada al periodo 2025 – 2027 y vinculada al cumplimiento de objetivos referenciados al Plan Estratégico del Banco, cuyo "importe target" será del 50% de la remuneración fija dineraria anual.

Habida cuenta que (a) el Incentivo a Largo Plazo aprobado está vinculado al Plan Estratégico 2025 – 2027, (b) que el periodo de medición de objetivos alcanza hasta el 31 de diciembre de 2027 y (c) que el mandato del actual Consejero Delegado finaliza el próximo ejercicio 2026, el derecho al devengo y posterior liquidación del Incentivo a Largo Plazo del Consejero Delegado está condicionado a la prórroga del actual mandato por la Junta General de Accionistas, así como al establecimiento de dicha retribución variable plurianual en la Política de Remuneración de Consejeros que sea aprobada por la Junta General de Accionistas para el periodo 2027 -2029.

Las condiciones principales del Incentivo a Largo Plazo ("ILP"), vinculado al Plan Estratégico 2025 – 2027 ("el Plan"), son las siguientes:
- El derecho a percibir el ILP está vinculado (i) al cumplimiento de los objetivos correspondientes al Plan Estratégico, y (2) a la permanencia en la Entidad.
- El ILP tendrá un periodo de medición de objetivos ligados al Plan Estratégico 2025 – 2027, por lo que abarcará los resultados de dichos ejercicios, debiendo considerarse:
i.- Fecha de Inicio. Fecha de aprobación del Plan por parte del Consejo de Administración de Unicaja, con el informe favorable de la Comisión de Retribuciones, en su sesión celebrada el 27 de febrero de 2025.
ii.- Periodo de Medición de los objetivos. Periodo en el que se realiza la evaluación del grado de consecución de los objetivos del Plan. Tendría una duración de tres (3) años, esto es, entre el 1 de enero de 2025 (la "Fecha de Inicio del Periodo de Medición") y el 31 de diciembre de 2027 (la "Fecha de Finalización del Periodo de Medición.")
iii. - Fecha de Liquidación. La liquidación del Plan, esto es, el abono del Incentivo se llevaría a cabo en los treinta (30) días siguientes a la aprobación de las cuentas anuales del año 2027 por parte de la Junta General de Accionistas, sin perjuicio de la aplicación de los ajustes previstos en la Política de Remuneración de Consejeros de Unicaja.
iv.- Fecha de Finalización. Coincidirá con la Fecha de Liquidación del Incentivo.
- Objetivos. El Incentivo a largo plazo toma como referencia los Kpi´s más relevantes del Plan Estratégico, aplicando las siguientes ponderaciones: (i) Objetivo de remuneración percibida por accionistas.- Ponderación del 50 %, (ii) Objetivo de NPS de clientes.- Ponderación del 30 %, (iii) Objetivo de eNPS de empleados.- Ponderación del 15 %, (iv) Objetivo de porcentaje de mujeres en posiciones de dirección.- Ponderación del 5 %.
Adicionalmente, se establece como factor llave para el devengo del Incentivo el cumplimiento de un determinado porcentaje de Capital Cet 1 Fully Loaded, con objeto de alinear el funcionamiento del Incentivo a la expectativa del Supervisor.

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

i.- Límite de la ratio entre elementos de retribución fija y variable. El componente variable de la remuneración no podrá ser superior al 100% del componente fijo de la remuneración total. No obstante, de conformidad con lo establecido en el art. 34.1.g.- LOSS, este límite se podrá incrementar hasta el 200% cuando así lo apruebe la Junta General de Accionistas, dando cumplimiento al procedimiento previsto en el mismo precepto. En este sentido, y tal y como antes se ha explicado, para el ejercicio 2025 se ha previsto un importe target del 25 % de la retribución fija, equivalente a un cumplimiento de objetivos del cien por cien, de forma que en el supuesto de alcanzarse la curva máxima de consecución de objetivos, el importe máximo a percibir por el consejero delegado en concepto de retribución variable a corto plazo asciende a un 37,5 %.

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

En concreto, la retribución variable será abonada conforme al siguiente esquema de pago:

- Un pago no diferido, que represente un 40% de la remuneración variable concedida. Se abonará el 50% en metálico y el 50% en acciones en la fecha de abono aplicada con carácter general a la retribución variable de los empleados de la Entidad en relación con el ejercicio de referencia.
- Un primer pago diferido, que represente un 12% de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en metálico en el primer aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un segundo pago diferido, que represente un 12% de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en metálico en el segundo aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un tercer pago diferido, que represente un 12% de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el tercer aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un cuarto pago diferido, que represente un 12% de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el cuarto aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un quinto pago diferido, que represente un 12% de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el quinto aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.

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

Una vez atribuidas las acciones o instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos, los consejeros ejecutivos no podrán transferir su titularidad o ejercitarlos hasta transcurrido un plazo de tres años (plazo o periodo de retención).

Se exceptúa el caso en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros, en cuyo caso el exceso de acciones sobre ese importe estará sujeto únicamente a un plazo de retención de un año.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Retribuciones, para reducir el plazo de retención hasta un año para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

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

- En caso de que la extinción sea debida a la voluntad del consejero ejecutivo o a la voluntad de Unicaja 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 y que se haya cumplido la condición de aprobación por parte de la Junta General, antes mencionada.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

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

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

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

De conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones, en materia de previsión social, el Consejero Delegado tiene 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.

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

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

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

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

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

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

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

Por su parte, los Consejeros ejecutivos, 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.

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

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.

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

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.

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

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

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

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

· Indemnizaciones por terminación de la relación contractual: El contrato de los consejeros ejecutivos podrán contemplar las indemnizaciones previstas en la Política de Remuneraciones de la Entidad, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior.
No obstante, como también se ha indicado en el apartado anterior, dada la relación laboral previa existente con el actual Consejero Delegado, su contrato no prevé indemnización por extinción del mismo, sin perjuicio de los derechos que pudieran corresponderle para el supuesto en que, igualmente, se acordara la extinción de la relación laboral previa mantenida con la Sociedad y que ha quedado en suspenso desde su nombramiento como consejero ejecutivo.

· Pactos de exclusividad: El contrato establece una obligación de exclusividad o plena dedicación del Consejero Delegado, de manera que su actividad en la Sociedad sólo será compatible con la atención de responsabilidades en empresas propias, siempre que no concurran con la actividad del Banco o del Grupo al que pertenece, ni impidan o dificulten el ejercicio de sus responsabilidades en estos, evitando la aparición de todo tipo de conflictos de intereses.

· Pactos de no competencia post-contractual:12 meses, con una compensación máxima del importe de una anualidad de la remuneración fija bruta en metálico.

· Pactos de permanencia o fidelización: No se establecen.

· Confidencialidad: El contrato incorpora la obligación de confidencialidad del Consejero Delegado respecto de toda aquella información y documentación relacionada con la actividad y negocios de la Sociedad -con independencia del soporte- a la que haya tenido acceso por razón de su cargo y que haya sido calificada como confidencial o que, conforme a su contenido, razonablemente pueda ser considerada como tal, por afectar a procedimientos, estrategias, clientes, datos comerciales, etc. Esta obligación de confidencialidad subsiste incluso tras la terminación del contrato.

· Uso y devolución de medios de la Empresa. El contrato prevé la entrega al Consejero Delegado de los medios materiales necesarios para el desempeño adecuado de la actividad, así como la obligación de restitución de los mismos una vez se produzca la finalización de la relación contractual

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

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No se prevé que se produzcan devengos por este concepto en el ejercicio 2025.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No se prevé que se produzcan devengos por este concepto en el ejercicio 2025.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No se prevé que se produzcan devengos por este concepto en el ejercicio 2025.

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

a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.

b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.

c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

A la fecha de elaboración del presente informe no está previsto ningún cambio relevante en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A.

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

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

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

El Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de 2023 obtuvo un 98,64% de votos a favor en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 5 de abril de 2024, porcentaje indicativo de que los accionistas respaldan y valoran muy mayoritariamente de forma positiva el sistema retributivo de la Entidad, por lo que no se considera que procede proponer una modificación de la Política.

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A. para el periodo 2024-2026, establece que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros, en su condición de tales, ascenderá a 1.950.000.- euros brutos anuales, importe que permanecerá vigente para el ejercicio 2024, sin que sea objeto de actualización conforme al porcentaje de revisión salarial aplicable a los empleados de la Entidad, y que incluye la parte correspondiente al Presidente no ejecutivo por el desempeño de sus funciones.

El Consejo de Administración es el órgano encargado de adoptar las decisiones sobre las retribuciones de los consejeros en el marco de la Política. El Consejo, con sujeción a los límites y condiciones establecidos en la Política, ha distribuido las retribuciones fijas por cargos y dietas de asistencias a lo largo del año 2024, atendiendo a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, en las condiciones establecidas en la propia Política.

Del importe total máximo de la remuneración fijada para el conjunto de los consejeros en su condición de tales, que ha sido de 1.950.000.- euros brutos, el importe finalmente utilizado ha ascendido a 1.730.399,85 euros.

La remuneración fija que corresponde al Consejero Delegado, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, se actualizó en el ejercicio 2024, conforme al porcentaje de revisión salarial fijado en el Convenio Colectivo aplicable a los empleados de la Entidad, que asciende al 5%, alcanzando un importe total de 555.450.- euros brutos.

Asimismo, el Consejero Delegado como parte de su remuneración fija ha disfrutado –en concepto de otros beneficios sociales- de un seguro de salud, cuyo importe para 2024, se encuentra dentro de los límites máximos establecidos en la Política de Remuneraciones. Igualmente, es beneficiario de las aportaciones a planes de previsión social en los términos establecidos en la Política de Remuneraciones, teniendo el 85% de la aportación la consideración de remuneración fija y el 15% restante tiene la consideración de beneficio discrecional de pensiones, de acuerdo con la normativa vigente.

En este sentido, en el ejercicio 2024, Unicaja ha abonado el importe de 4.235,88 euros en concepto de seguro médico correspondiente a dicho ejercicio. Por lo que se refiere a las aportaciones a sistemas de previsión social, durante el ejercicio 2024 el Banco ha realizado una aportación por importe de 43.444,44 euros, correspondiente al tramo fijo de la aportación devengada en el ejercicio 2023 -y que es proporcional al periodo de prestación de servicios en dicho ejercicio como Consejero Delegado-. Asimismo, durante el ejercicio 2024, el Consejero Delegado ha devengado el tramo fijo de la aportación al mencionado sistema, por importe de 170.000 euros -y que ha sido satisfecha en el mes de enero de 2025-, así como el tramo variable, por importe de 30.000 euros -equivalente al 15 % del total-, y que tiene la consideración de beneficio discrecional por pensiones conforme a lo previsto por la Circular 2/2016 del Banco de España. Este tramo variable está pendiente de aportación.

Respecto al sistema de incentivos correspondiente al ejercicio 2024, la Comisión de Retribuciones ha realizado las siguientes actuaciones:

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

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

· En su sesión de 26 de febrero de 2025, a la vista de la información presentada en relación con el cumplimiento de objetivos del ejercicio 2024, acordó informar favorablemente la propuesta de abono de incentivos correspondiente al ejercicio 2024 y elevarlo al Consejo de Administración para su aprobación.

Finalmente, el Consejo de Administración, en su sesión de 27 febrero de 2025, ha aprobado el cumplimiento de los objetivos a los que se condicionaba la remuneración variable de carácter anual, correspondiente al ejercicio 2024, del Consejero ejecutivo, así como el importe de la retribución variable correspondiente a dicho ejercicio, derivada del citado cumplimiento de objetivos, ascendiendo la cantidad devengada a 138.862,50 euros.

El Consejero Delegado no tenía reconocido ningún sistema de retribución variable plurianual de aplicación en el ejercicio 2024.

De cada uno de los componentes de la retribución de los consejeros tanto en su condición de tales como por sus funciones ejecutivas se ofrecerá un mayor detalle en los apartados siguientes.

En el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio 2024, la Entidad no ha contado con la colaboración de asesores externos.

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

No se han producido deviaciones del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones durante el ejercicio 2024.

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

No se han producido excepciones a la aplicación de la política de remuneraciones durante el ejercicio 2024.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar

que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Unicaja, como otras entidades del sector financiero, se encuentra sometida a las disposiciones de la Unión Europea, que sujetan el régimen retributivo de los Consejeros, entre otros colectivos, a ciertos límites y garantías.
Este conjunto normativo tiene reflejo, especialmente, en la "Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo", que se aplica, además de a los Consejeros, a los Altos Directivos, a los empleados que asumen riesgos, a los que ejercen funciones de control y a todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los Altos Directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de Unicaja a nivel de grupo, sociedad matriz y filiales (el "Colectivo Identificado").
Estos criterios, en lo que afecta particularmente a los Consejeros, se incluyeron expresamente en la Política para el periodo 2024-2026, concretamente en su apartado 2, "Principios Generales de la Política Retributiva de Unicaja Banco", habiendo hecho mención de los mismos en el apartado A.1.2. de este informe, al que nos remitimos.

(CONTINUA EN EL APARTADO D)

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

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

El total de las retribuciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en su condición de tales se acomoda a lo previsto en la Política de Remuneraciones y no ha superado la cifra máxima establecida en la misma durante el ejercicio.

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

Solo la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos está vinculada a los resultados de la Entidad, estando por tanto, vinculada a sus principales indicadores económicos, de manera que el derecho a su percepción y su importe total se basarán, en todo caso, en indicadores objetivos, que se combinarán igualmente con una evaluación del desempeño que mida aspectos cualitativos.

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.267.077.497	100,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	11.510.028	0,51
Votos a favor	2.236.352.290	98,64
Votos en blanco	3.072	0,00

	Número	% sobre emitidos
Abstenciones	19.212.107	0,85

Observaciones

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

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

Tal y como se desprende de la vigente Política de Remuneraciones, para el ejercicio 2024, dicha cantidad se ha distribuido 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.

Las variaciones con respecto al ejercicio 2023 vienen motivadas por las modificaciones introducidas en el esquema aplicable a la remuneración de los consejeros en su condición de tales, fijado en la nueva Política de Remuneraciones 2024-2026, buscando una mayor aproximación a las mejores prácticas del mercado.

En este sentido, conforme a la nueva Política de Remuneraciones aplicable al periodo 2024-2026, las modificaciones aplicables en el ejercicio 2024 con respecto al ejercicio anterior han sido:
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 para acomodarse a las prácticas de mercado.
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.
iii. - 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 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. Por tanto, el límite anual de las remuneraciones a los consejeros en su condición de tales incorpora la retribución de la Presidencia no ejecutiva.

Del importe total máximo de la remuneración fijada para el conjunto de los consejeros en su condición de tales, que asciende a 1.950.000.- euros brutos, el importe finalmente utilizado ha sido de 1.730.399,85.- euros. Las cantidades totales efectivamente percibidas por cada uno de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales en el ejercicio 2024 se detallarán a continuación en el apartado C.1.

Asimismo, las variaciones con respecto al año anterior se deben al periodo del ejercicio 2023 en los que el Consejo tuvo una composición inferior a 15 miembros.

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

La retribución fija anual del Consejero delegado, D. Isidro Rubiales Gil, asciende a la cantidad de 555.450.- euros brutos, conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones. La diferencia con respecto al año anterior se debe a que su incorporación efectiva como Consejero Delegado de la

Entidad se produjo con efectos desde el día 29 de septiembre de 2023, no habiendo desempeñado en 2023 el cargo durante el ejercicio completo, junto con la actualización de la cantidad, conforme al porcentaje de revisión salarial fijado en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Entidad, que para el ejercicio 2024 ascendió al 5%.

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

En particular:

a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

Para el ejercicio 2024, la retribución variable máxima a percibir por el Consejero Delegado se fijó en un 25% de su retribución fija, es decir, 138.862,5 euros. El Consejo de Administración de 22 de marzo de 2024 aprobó los objetivos corporativos y su medición, así como los factores de ajuste a aplicar:

1º Rentabilidad
2º Activos no productivos o NPEs
3º Objetivos de negocio
4º Eficiencia
5º Objetivos ESG

El método de evaluación de los Objetivos Corporativos se fijó con una escala de cumplimiento entre el 0% y el 150% cada uno de ellos. Para cada uno de los objetivos se aprobó una ponderación a aplicar, siendo el cumplimiento medio ponderado de todas ellas el % cumplimiento a aplicar al importe target, con la salvedad de que el cumplimiento fuera inferior al 90%, en cuyo caso se consideraría cero.

Como factores de ajuste, se definieron 2 componentes, a) el BAI recurrente presupuestado y b) nivel de desempeño individual mínimo. El factor de ajuste sólo puede tomar los valores; 0 si no se alcanza cualquiera de los 2 componentes; 1 en caso contrario.

El Consejo de Administración de 27 de febrero de 2025, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones aprobó el nivel de cumplimiento de los objetivos corporativos de acuerdo con las ponderaciones aprobadas.

El resumen de la composición y del grado de cumplimiento de los objetivos corporativos de 2024 es el siguiente:
1. Rentabilidad: Return on tangible equity (ROTE); Rentabilidad sobre el patrimonio neto tangible, los recursos propios tangibles. Es un indicador que mide la rentabilidad sobre el capital tangible.
2. Ratio de activos no productivos: Ratio obtenida de la división de los activos dudosos, adjudicados e impagados, dividida entre la inversión crediticia más los adjudicados. Es un indicador que mide la calidad del riesgo.
3. Objetivos de las redes de negocio; Indicador que mide el desempeño comercial.
4.- Ratio de eficiencia: Es un indicador que mide el % de gastos de explotación necesario para lograr un euro de ingresos en el margen Bruto. Es un indicados de la eficiencia operativa del banco.
5. ESG: Es un indicador sintético. Dos componentes miden los objetivos de descarbonización comprometidos por Unicaja al mercado y el tercero (Net Promoter System o NPS) mide la satisfacción de los clientes.
Para determinar el nivel de cumplimiento del sistema de objetivos corporativos se asigna una ponderación para cada variable: 1º ROTE, ponderación del 35%; 2º Ratio de activos no productivos, ponderación del 20%; 3º Objetivos de las redes de negocio: ponderación del 20%; 4º Ratio de eficiencia: ponderación del 15% y; 5º ESG: ponderación del 10%.
Los porcentajes de cumplimiento de los objetivos 2024 han sido los siguientes:
1.- ROTE – 134,67%.
2.- Ratio de activos no productivos - 145,54%.
3.- Objetivo de las redes de negocio - 109,95%.
4.- Ratio de eficiencia - 150,00%
5.- ESG - 106,60%.
El cumplimiento ponderado se sitúa en el 131,39%.

Con todo ello, tras comprobar que no se incumplían las condiciones aplicables al devengo y pago de la remuneración variable establecidas en la política de retribuciones (límite de la ratio entre elementos de retribución fija y variable y a los Ajustes ex ante) el Consejo aprobó finalmente la retribución variable devengada por el consejero delegado para 2024 por un importe de 138.862,50 euros brutos, toda vez que está limitada al 25% de la citada retribución fija.

De acuerdo con la Política de Retribuciones de consejeros, la retribución variable devengada en 2024 será abonada una vez que se compruebe de que no ha acontecido ninguna circunstancias indicadas en las Cláusulas de reducción (malus) y de recuperación (clawback) establecidas, lo cual quedó verificado.

Por lo tanto, la retribución variable devengada en 2024 será abonada conforme al siguiente esquema de pago:

a) Un pago no diferido en 2025 del 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. Se abonarán 27.772,50 euros brutos en efectivo y 27.772,50 euros en acciones.

b) El 60% de la retribución variable restante, se abonará en 5 pagos diferidos del 12% cada aniversario, a contar desde la fecha de abono del pago no diferido. El primer y segundo pago diferido en metálico y el tercer, cuarto y quinto pago diferido se abonarán íntegramente en acciones.

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

Por otro lado, en concepto de retribución variable diferida, correspondiente a 2022, la Entidad abonó en 2024 a D. Manuel Menéndez Menéndez, anterior Consejero Delegado, la cantidad de 6.601,14 euros brutos y entregó 7.286 acciones de Unicaja.

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

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones aplicable al trienio 2024-2026, 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 Consejero Delegado no tenía reconocido ningún sistema de retribución variable plurianual de aplicación en el ejercicio 2024.

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

No se ha procedido a reducir ni a reclamar la devolución de cantidad alguna ni ninguna circunstancia que justificara la reducción o devolución.

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

Las principales características han sido explicadas en el apartado A.1.7 al que nos remitimos.

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

En el ejercicio 2024 se ha realizado la aportación definida de cuantía fija en efectivo que asciende a 43.444,44 euros que corresponde al Consejero Delegado por el periodo de tiempo que desempeño su cargo en el ejercicio 2023.No se ha realizado aportación alguna por la parte variable, al no haberse devengado retribución variable correspondiente a dicho ejercicio.

Asimismo, en enero de 2025 se ha materializado la aportación definida de cuantía fija en efectivo correspondiente al ejercicio 2024, que asciende a la cantidad de 170.000 euros. La consecución de los objetivos corporativos y el devengo de la retribución variable motiva igualmente el devengo del tramo variable de la aportación a un contrato de seguro de ahorro (15 % del total), conforme a lo previsto en la estipulación sexta del contrato del Consejero Delegado. Este tramo variable tiene la consideración de beneficio discrecional por pensiones y es objeto de aportación en una póliza específica que da cumplimiento a los requerimientos de la Circular 2/2016, de 2 de febrero del Banco de España. El tramo variable de la aportación, calificado como beneficio discrecional por pensiones, y por importe de 30.000 euros, será satisfecho con posterioridad a la emisión del presente Informe.

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

Del total de la compensación económica prevista por la salida en 2023 del Consejero Delegado, a D. Manuel Menéndez Menéndez se le ha abonado en el ejercicio 2024, correspondiente al 12% de la parte diferida de la compensación económica la cantidad de 31.748,34 euros brutos en efectivo y se le entregado 35.042 acciones de Unicaja. Asimismo, en 2024 se le entregaron 10.936 acciones de Unicaja, que debieron ser entregadas en 2023.

Además, se ha abonado íntegramente en metálico la cantidad de 529.138,92 euros brutos por la aplicación del pacto de no competencia postcontractual.

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

No se han producido modificaciones respecto al contrato del Consejero Delegado, D. Isidro Rubiales Gil, ni formalizado nuevos contratos con consejeros ejecutivos.

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

No se ha devengado por este concepto remuneración alguna.

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

No se ha devengado por este concepto remuneración alguna.

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

No se ha devengado por este concepto remuneración alguna.

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

No se ha devengado por este concepto remuneración alguna.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

No se ha devengado por este concepto remuneración alguna.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don JOSÉ SEVILLA ÁLVAREZ	Presidente Independiente	Desde 03/04/2024 hasta 31/12/2024
Don ISIDRO RUBIALES GIL	Consejero Delegado	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don MIGUEL GONZÁLEZ MORENO	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña NATALIA SÁNCHEZ ROMERO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ROCÍO FERNÁNDEZ FUNCIA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARÍA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ANTONIO CARRASCOSA MORALES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don VICTOR COVIÁN REGALES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don RAFAEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña INÉS GUZMÁN ARRUE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JUAN ANTONIO IZAGUIRRE VENTOSA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña CAROLINA MARTÍNEZ CARO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSE RAMÓN SÁNCHEZ SERRANO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don MANUEL AZUAGA MORENO	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 05/04/2024
Don FELIPE FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 05/04/2024

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don JOSÉ SEVILLA ÁLVAREZ	266	5							271	
Don ISIDRO RUBIALES GIL	60	9		555	3				627	152
Don MIGUEL GONZÁLEZ MORENO	80	9							89	59
Doña NATALIA SÁNCHEZ ROMERO	75	12	15						102	60
Doña ROCÍO FERNÁNDEZ FUNCIA	80	20	37						137	38
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	60	18	46						124	19
Doña MARÍA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	60	20	37						117	123
Don ANTONIO CARRASCOSA MORALES	60	16	37						113	29
Don VICTOR COVIÁN REGALES	31	4							35	
Don RAFAEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	60	13	20						93	84
Doña INÉS GUZMÁN ARRUE	60	15	30						105	26
Don JUAN ANTONIO IZAGUIRRE VENTOSA	60	16	37						113	75
Doña CAROLINA MARTÍNEZ CARO	60	20	47						127	124
Don JOSE RAMÓN SÁNCHEZ SERRANO	60	20	32						112	69
Don MANUEL AZUAGA MORENO	95	5							100	551
Don FELIPE FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	16	5	4						25	74

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ISIDRO RUBIALES GIL	REMUNERACIÓN VARIABLE 2022	12.210	12.210			2.442	2.442	1,32	3		9.768	9.768

Observaciones
Corresponde a la remuneración devengada por D. Isidro Rubiales Gil en su etapa anterior como directivo de la Entidad, no por su condición de Consejero Delegado.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ISIDRO RUBIALES GIL	43

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don ISIDRO RUBIALES GIL	43				446	382		
Don MANUEL AZUAGA MORENO		185		44			44	44

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ISIDRO RUBIALES GIL	Seguro médico	4

Observaciones

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Sin datos										

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):
Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
Don JOSÉ SEVILLA ÁLVAREZ	271				271						271
Don ISIDRO RUBIALES GIL	627	3	43	4	677						677
Don MIGUEL GONZÁLEZ MORENO	89				89						89
Doña NATALIA SÁNCHEZ ROMERO	102				102						102
Doña ROCÍO FERNÁNDEZ FUNCIA	137				137						137
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	124				124						124
Doña MARÍA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	117				117						117

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
Don ANTONIO CARRASCOSA MORALES	113				113						113
Don VICTOR COVIÁN REGALES	35				35						35
Don RAFAEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	93				93						93
Doña INÉS GUZMÁN ARRUE	105				105						105
Don JUAN ANTONIO IZAGUIRRE VENTOSA	113				113						113
Doña CAROLINA MARTÍNEZ CARO	127				127						127
Don JOSE RAMÓN SÁNCHEZ SERRANO	112				112						112
Don MANUEL AZUAGA MORENO	100				100						100
Don FELIPE FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	25				25						25
TOTAL	2.290	3	43	4	2.340						2.340

Observaciones

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don ISIDRO RUBIALES GIL	677	342,48	153	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Don JOSÉ SEVILLA ÁLVAREZ	271	-	0	-	0	-	0	-	0
Don MIGUEL GONZÁLEZ MORENO	89	50,85	59	-	0	-	0	-	0
Doña NATALIA SÁNCHEZ ROMERO	102	70,00	60	-	0	-	0	-	0
Doña ROCÍO FERNÁNDEZ FUNCIA	137	260,53	38	-	0	-	0	-	0
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	124	552,63	19	-	0	-	0	-	0
Doña MARÍA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	117	-4,88	123	12,84	109	29,76	84	13,51	74
Don ANTONIO CARRASCOSA MORALES	113	289,66	29	-	0	-	0	-	0
Don VICTOR COVIÁN REGALES	35	-	0	-	0	-	0	-	0

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Don RAFAEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	93	10,71	84	211,11	27	-	0	-	0
Doña INÉS GUZMÁN ARRUE	105	303,85	26	-	0	-	0	-	0
Don JUAN ANTONIO IZAGUIRRE VENTOSA	113	50,67	75	-	0	-	0	-	0
Doña CAROLINA MARTÍNEZ CARO	127	2,42	124	217,95	39	-	0	-	0
Don JOSE RAMÓN SÁNCHEZ SERRANO	112	62,32	69	-	0	-	0	-	0
Don MANUEL AZUAGA MORENO	100	-87,18	780	-13,24	899	0,45	895	0,11	894
Don FELIPE FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	25	-66,22	74	-1,33	75	141,94	31	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	816.285	120,28	370.569	2,59	361.214	-64,64	1.021.433	930,73	99.098
Remuneración media de los empleados									
	53	10,42	48	11,63	43	-15,69	51	13,33	45

Observaciones

Las variaciones 2024/2023 en las que se indica "-" corresponden a Consejeros incorporados a la Sociedad en el ejercicio 2024. Las variaciones 2024/2023 negativas de D. Manuel Azuaga y D. Felipe Fernández se deben a que han cesado en su cargo durante 2024 y que en 2023 habían ocupado el cargo como Consejeros durante todo el ejercicio. Las variaciones de 2024/2023 superiores al 100% se corresponden a Consejeros que han ocupado el cargo durante todo el ejercicio 2024, pero que no habían ocupado el cargo durante todo el ejercicio 2023, por haberse incorporado a lo largo de dicho año (5 consejeros). En relación con el epígrafe "Resultados consolidados de la sociedad", en el que se indica que, en el año 2021, ascendieron a 1.021.433 miles de euros, precisar que, debido a la fusión por absorción de Liberbank por Unicaja Banco realizada en

dicho ejercicio, el importe recogido en las cuentas anuales consolidadas del Grupo Unicaja Banco incluye los ajustes extraordinarios por el impacto del fondo de comercio por la integración de Liberbank y los costes de reestructuración laboral y de red comercial. A efectos únicamente comparativos con el ejercicio 2021 con los ejercicios 2022 y 2020, se indica que, si se excluyeran los citados ajustes extraordinarios, el resultado consolidado antes de impuestos sobre la cuenta de resultados pro-forma del ejercicio 2021 ascendería a 180,5 millones de euros, lo que supondría una variación porcentual del 100,1% en el ejercicio 2022 con respecto al resultado pro-forma del Grupo Unicaja Banco 2021 y del 82,1% en el ejercicio 2021 con respecto al resultado del Grupo Unicaja Banco en el año 2020, teniendo en cuenta que este último (resultado del grupo consolidado Unicaja Banco 2020) no incluye los resultados del Grupo Liberbank del año 2020.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

A.1.1.

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

De conformidad con la Ley de Sociedades de Capital, la normativa sectorial aplicable a las entidades de crédito y según lo dispuesto en el artículo 29 de los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración, con informe específico previo de la Comisión de Retribuciones. El Consejo de Administración resulta asistido en materia de remuneraciones, por la Comisión de Retribuciones, que actúa con la debida coordinación con la Comisión de Riesgos a efectos de que esta última pueda ejercer, en cuanto a la estructura retributiva aplicable en la Sociedad, las competencias que tiene atribuidas.

En relación con la Política de Remuneraciones, corresponden a la Comisión de Retribuciones, entre otras, las siguientes funciones, según el artículo 27 bis, apartado 3, de los Estatutos de la Sociedad y el artículo 33.5 del Reglamento del Consejo:

· Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la sociedad, así como la propuesta al órgano de administración de la política de retribución de los Consejeros, Altos Directivos, empleados que asuman riesgos, ejerzan funciones de control o asimilables a alguna de las anteriores categorías, la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones básicas de los contratos de los altos directivos, empleados que asuman riesgos, ejerzan funciones de control o asimilables a alguna de las anteriores categorías, acorde con la legislación general societaria y la sectorial de entidades de crédito.

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

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

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

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

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

Asimismo, corresponde al Consejo de Administración, en relación con la Política de Remuneraciones, según el artículo 7.4. del Reglamento del Consejo:
· la distribución entre los Consejeros de la retribución que les corresponda en su condición de tales, teniendo en cuenta al efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes, todo ello de conformidad con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.
· la aprobación previa de los contratos que se vayan a celebrar entre la Sociedad y los Consejeros a los que se atribuyan funciones ejecutivas, donde se incluyan los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de dichas funciones, y la fijación de la retribución a percibir bajo dichos contratos, siempre de conformidad con lo previsto en la Ley y en la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

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

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

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

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

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

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

Cuando se elaboró la Política, se utilizó información de mercado de acceso público relativa a la remuneración de Consejos de Administración de otras entidades financieras españolas (Banco Sabadell, Bankinter, Caixabank, BBVA, Banco Santander e Ibercaja Banco) y las medias de las sociedades pertenecientes al índice Ibex 35, así como el Informe anual de remuneraciones de consejeros elaborado por Spencer Stuart, cuya última versión data de octubre de 2022.

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

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

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

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

En función de las circunstancias excepcionales que pudieran producirse a lo largo de los ejercicios de vigencia de la Política, el Consejo de Administración, previa propuesta motivada de la Comisión de Retribuciones y para asegurar su viabilidad en lo que sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad, podrá acordar:
i.- Aplicar una excepción temporal de la Política en relación con la concesión, consolidación y/o pago de los componentes retributivos previstos en la misma.
ii.- Efectuar ajustes sobre los criterios de cálculo del sistema de retribución plurianual.
iii.- Alterar las reglas de concesión, consolidación y pago de las retribuciones previstas en la presente Política.

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

B.2

La Política de Remuneraciones de Consejeros, en cumplimiento de lo dispuesto por los arts. 32 y ss. de la Ley 10/2014, así como por las Directrices EBA, prevé que tanto un porcentaje de la remuneración variable, como 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 y, por tanto, la vinculación entre remuneración y la gestión sana y prudente de la Entidad, se manifiesta en:

i.- Remuneración variable. Al menos el 50 % de la retribución variable, tanto de la parte diferida como de la no diferida, se abonará en instrumentos (acciones de la Entidad). A los efectos de determinar el número de acciones a entregar -de devengarse la retribución variable prevista en cada una de las fechas correspondientes- se tendrá en cuenta el precio de la acción de Unicaja 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.

La Comisión de Retribuciones de la Sociedad actúa con la debida coordinación con la Comisión de Riesgos, a efectos de que esta última pueda cumplir, en cuanto a la estructura retributiva aplicable en la Sociedad, conforme al marco estatutario y regulatorio, con las competencias atribuidas, y, en particular, lleve a cabo el análisis de si el sistema de incentivos vigente en cada momento tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios. Concretamente, la Comisión de Riesgos interviene, cuando procede, en la efectiva determinación de la bolsa total del incentivo a repartir, en la fijación de los objetivos y en la medición del desempeño, así como en el momento del pago de la retribución variable, a efectos de verificar que se efectúa un ajuste de la remuneración por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tiene en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.

Como reforzamiento de la aplicación del sistema retributivo, los consejeros ejecutivos, así como el resto del Colectivo identificado, no podrán utilizar estrategias personales de cobertura, o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad, que menoscaben los efectos de la alineación con el riesgo incluidos en sus sistemas de remuneración.

En cuanto a las medidas adoptadas para evitar conflictos de intereses, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, los consejeros tienen un deber de lealtad con la Sociedad y la obligación de adoptar las medidas necesarias para evitar situaciones de conflictos de intereses, evitando incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social, poniendo inmediatamente en conocimiento de la sociedad las situaciones que pudiesen generar un posible conflicto, real o potencial.

Asimismo, los consejeros no podrán (a) aprovechar en beneficio propio cualquier oportunidad de negocio de la Sociedad; (b) hacer uso de los activos del Grupo con fines privados; (c) valerse de su posición en la Sociedad para obtener una ventaja patrimonial; deberán informar a la Sociedad de todos los puestos que desempeñen y de las actividades que realicen en otras compañías o entidades, y, en general, de cualquier hecho o situación que pueda resultar relevante para su actuación como administradores de la Sociedad.

En línea con lo indicado anteriormente, en materia de retribuciones, la Comisión de Retribuciones es la encargada de elevar las propuestas relativas a las retribuciones individuales, el sistema de incentivos y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos. Asimismo, prepara las decisiones sobre los objetivos, criterios y métricas que deben cumplir para recibir las retribuciones variables como en su caso verificar si se dan las circunstancias para aplicar las cláusulas de reducción o de recuperación. Asimismo, la Comisión de Riesgos, como ya se ha adelantado, colabora con la Comisión de Retribuciones en el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales, examinando si la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios. Las Comisiones de Retribuciones y Riesgos son órganos formados en su totalidad por miembros no ejecutivos, y la mayoría de ellos, y en todo caso su Presidente, son consejeros independientes. Ya en el seno del Consejo de Administración, el consejero afectado, de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración sobre los deberes de los administradores de evitar conflictos de intereses, tiene obligación de abstenerse de asistir y participar en las deliberaciones y votaciones de acuerdos o decisiones que guarden relación con su retribución.

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

27/02/2025

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

[ ] Si
[√] No