

Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros

Información consolidada

2025

Índice

1.	Política de remuneraciones aplicable en 2026	3
1.1.	Principales aspectos de la Política	3
1.2.	Retribución del Consejero Delegado	6
1.3.	Retribución de los consejeros en su condición de tales	17
2.	Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2025	18
2.1.	Retribución del Consejero Delegado	19
2.2.	Retribución de los consejeros en su condición de tales	23
3.	Órganos involucrados en la Política de Remuneraciones. Principales actividades de la Comisión de Retribuciones	24
3.1.	Órganos involucrados en la Política de Remuneraciones	24
3.2.	Composición y funciones de la Comisión de Retribuciones	27
3.3.	Principales actividades llevadas a cabo por la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio 2025	27
4.	Alineación del sistema retributivo con el perfil de riesgo, coherencia con la estrategia y con los resultados sostenibles a largo plazo.	28
5.	Anexo estadístico	31
6.	Conciliación con el modelo de CNMV previsto en la Circular 4/2013	41

1. Política de remuneraciones aplicable en 2026

1.1. Principales aspectos de la Política

El artículo 29 de los Estatutos Sociales de Unicaja Banco, S.A. (“Unicaja”, la “Sociedad” o la “Entidad”) dispone que el cargo de consejero será remunerado, regulando la estructura retributiva de los consejeros. Esta estructura se desarrolla a través de la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración (el “Consejo” o el “Consejo de Administración”) aprobada por la Junta General de Accionistas en los términos previstos en la LSC.

De acuerdo con lo anterior, la “Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A.” (la “Política”, la “Política de Remuneraciones” o la “Política 2024-2026”), vigente para el ejercicio 2026 fue aprobada, a propuesta del Consejo de Administración, por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de Unicaja celebrada el día 14 de noviembre de 2023, para su aplicación desde la fecha de su aprobación y durante los tres (3) ejercicios siguientes, 2024, 2025 y 2026.

Para la elaboración y los aspectos legales de dicha Política de Remuneraciones la Sociedad contó con el asesoramiento externo de Sagardoy Abogados, S.L.

La Política de Remuneraciones está publicada en la página web corporativa, y es accesible a través del siguiente enlace: Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja.

La Política de Remuneraciones tiene por objeto establecer con pleno respeto al esquema previsto en los Estatutos Sociales y al resto de normativa que resulta de aplicación, el marco regulador de referencia de la retribución que podrán percibir los miembros del Consejo de Administración de Unicaja de manera que sea compatible con:

La estrategia empresarial de Unicaja
La situación económica y financiera de la Entidad en cada momento
Las mejores prácticas de mercado utilizadas por compañías comparables

Unicaja, en su condición de entidad de crédito española, está sometida a las obligaciones que, en materia de remuneración, resultan de aplicación a este tipo de entidades por distintas normas y recomendaciones, tanto nacionales, como europeas.

Entre otras, la LOSS¹, que traspuso la CRD IV² al ordenamiento jurídico español, el Real Decreto 84/2015³, la Circular 2/2016⁴ y las Directrices de la EBA sobre Remuneraciones⁵.

En desarrollo de lo anterior, Unicaja cuenta con una política específica de remuneraciones asociada a la gestión del riesgo del Grupo Unicaja (“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 en la Entidad y a todo empleado que reciba una retribución global que lo incluya en el mismo baremo de retribución 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 grupo, sociedad matriz y filiales (el “Colectivo Identificado”).

¹ Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“LOSS”).

² Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE (“CRD IV”).

³ Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“Real Decreto 84/2015”).

⁴ Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013 (“Circular 2/2016”).

⁵ Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE de la European Banking Authority (“Directrices de la EBA sobre Remuneraciones”).

Para la determinación de los principios generales de la Política de Remuneraciones, Unicaja ha venido considerando como referencia el contenido de la política retributiva general de aplicación a toda la plantilla de la Entidad y, en concreto, los siguientes principios:

Equidad interna y competitividad	El sistema de remuneración velará por que se alcancen los objetivos de equidad interna y de competitividad, de manera que permita captar y retener el mejor talento, así como ofrecer una adecuada recompensa al desempeño y trayectoria profesional.
Flexibilidad	En el marco de los principios establecidos en la Política de Remuneraciones, se incluyen mecanismos aplicables a situaciones específicas, sin menoscabo de su carácter explícito y transparente.
Transparencia y sencillez	El sistema de remuneración será explícito y facilitará su transparencia. Igualmente, se caracterizará por la claridad en su redacción y por la simplificación en su instrumentación, con pleno respeto a las previsiones regulatorias que resulten de aplicación.
Supervisión	Con carácter periódico serán objeto de revisión la Política de Remuneraciones y sus principios generales, así como la correcta aplicación de la misma.
Proporcionalidad	La Política de Remuneraciones y su aplicación práctica se adaptarán al principio de proporcionalidad, por lo que se tendrán en cuenta a estos efectos el tamaño, la organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Sociedad.

Con base en estos principios, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja se rige por lo establecido en el artículo 34 de la LOSS y en su normativa de desarrollo:

- Promueve y es compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.
- Es compatible con la estrategia empresarial, objetivos, valores e intereses de la Entidad.
- Los consejeros ejecutivos mantienen una relación equilibrada y eficiente entre retribución fija y variable, siendo los componentes fijos una parte suficientemente elevada de la retribución total.
- Se distinguen de forma clara los criterios para el establecimiento de los distintos componentes de la retribución global.
 - El componente fijo refleja la experiencia profesional pertinente, la dedicación y la responsabilidad en la organización.
 - Las condiciones del componente variable reflejan un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo y superior al requerido para cumplir con lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones del desempeño. Cuando la retribución esté vinculada a resultados, el derecho a su percepción y su importe total se basará en indicadores objetivos, combinados con una evaluación de aspectos cualitativos.
- Hasta el 100 por cien de la retribución variable total está sometida a cláusulas de reducción (malus) que, en su caso, pueden dar lugar a la cancelación de la parte diferida y de recuperación de las retribuciones ya satisfechas (clawback).
- En todo caso, los sistemas de incentivos atenderán al criterio de graduación del importe de la retribución variable. El componente variable:
 - No limita la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
 - Guarda relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y no deriva solamente de la evolución general de los mercados o del sector financiero o de otras circunstancias similares.
 - Toma en cuenta eventuales salvedades del informe del auditor externo que minoren o puedan minorar los resultados de la Entidad.

- Se elimina o reduce significativamente en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Entidad, en relación con ejercicios anteriores, con los de entidades semejantes o con un comportamiento de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.
 - El pago está supeditado al cumplimiento de requerimientos de capital y requisitos supervisores, en particular, los relativos al “importe máximo distribuible” (Maximum Distributable Amount – MDA).
 - No se pueden utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la retribución 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 retribución variable se difiere durante un determinado periodo de tiempo, teniendo en cuenta el ciclo económico, la naturaleza del negocio y sus riesgos.
 - Al menos el 50 por cien de la retribución variable tanto de la parte diferida como no diferida se abonará mediante la entrega de acciones u otros instrumentos de la Entidad de naturaleza equivalente.
- La Política de Remuneraciones no discrimina en cuanto al género y se basa en la igualdad de retribución entre consejeros y consejeras para una misma función o funciones de igual valor.
 - Los criterios de retribución variable permiten asegurar una estructura de incentivos ajustada a la propensión al riesgo de la Entidad y los objetivos de negocio en relación con los riesgos de sostenibilidad, la adopción de medidas de prevención de los conflictos de intereses y el fomento de actuaciones con un impacto positivo en el ámbito de los factores ESG (ambientales, sociales y de gobierno corporativo, “ESG” por sus siglas en inglés), de manera que en la definición del componente variable de la retribución se incorporan métricas específicas vinculadas a este ámbito, pretendiendo hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia de negocio de la Entidad.

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

Aplicar una excepción temporal a la Política de Remuneraciones en relación con la concesión, consolidación y/o pago de los componentes retributivos previstos en ella.

Efectuar ajustes sobre los criterios de cálculo del sistema de retribución plurianual.

Alterar las reglas de concesión, consolidación y pago de las retribuciones previstas en la Política de Remuneraciones.

1.2. Retribución del Consejero Delegado

Conforme a la Política de Remuneraciones, el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos (actualmente Unicaja únicamente cuenta con un consejero ejecutivo, el consejero delegado (el "Consejero Delegado") se compone de los siguientes elementos retributivos:

Retribución fija	Adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos, y que constituye una parte relevante de la retribución total.
Asignación como miembro del Consejo de Administración	Asignación como consejero en su condición de tal por su pertenencia al Consejo de Administración del Banco.
Retribución variable anual y plurianual	Correlacionada con los indicadores de rendimientos personales y de la Entidad.
Componente asistencial	Contempla los sistemas de previsión y seguros oportunos.
Indemnización	En caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Entidad por circunstancias no imputables al Consejero Delegado.

Conforme a la Política de Remuneraciones, no está previsto que el Consejero Delegado perciba ningún otro concepto retributivo no expuesto en el presente Informe.

La retribución del Consejero Delegado de Unicaja está compuesta esencialmente de un componente fijo y uno variable (a corto y a largo plazo) cuyo pago está vinculado a los resultados del Banco (pay for performance), otorgándose un peso relevante a la retribución variable en la retribución total.

Componentes de la retribución del Consejero Delegado

Como se establece en la Política de Remuneraciones, Unicaja utilizó información de mercado de acceso público relativa a la retribución de consejos de administración de otras entidades financieras españolas y sociedades pertenecientes al índice IBEX35, así como la información de retribuciones de consejeros elaborada por expertos en esta materia.

De acuerdo con el análisis, la Comisión de Retribuciones consideró que los componentes de la retribución total del Consejero Delegado son competitivos para atraer, retener y motivar a los perfiles idóneos para alcanzar los objetivos estratégicos de la Entidad, manteniendo en todo momento el vínculo con los resultados de la Entidad y la normativa que resulta de aplicación en su condición de entidad de crédito.

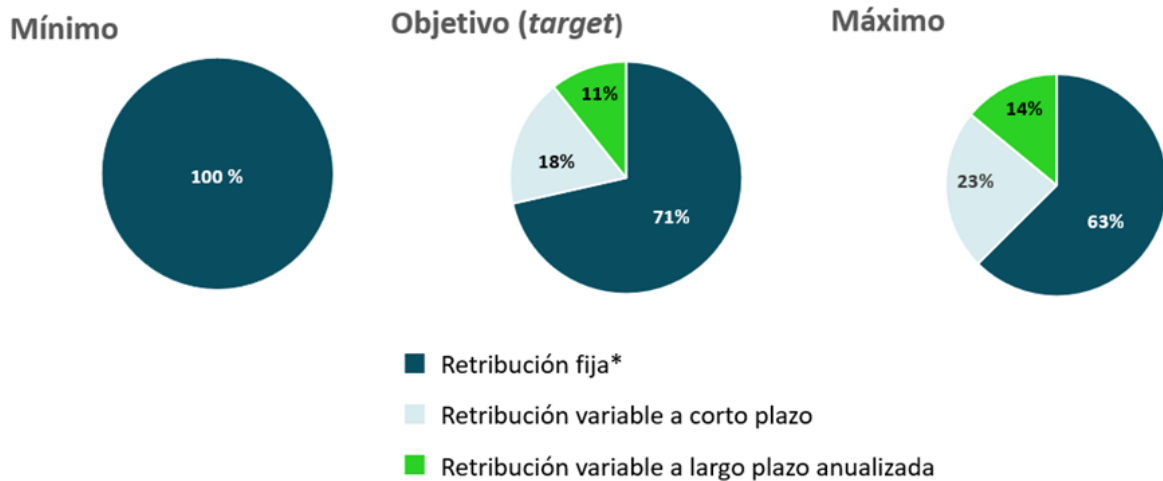
Descripción del mix retributivo

A continuación, se describe, bajo los escenarios de cumplimiento mínimo, objetivo (target) y máximo de la retribución variable a corto y largo plazo, el mix retributivo del Consejero Delegado de Unicaja para el ejercicio 2026 conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones.

El sistema de remuneración aplicable al Consejero Delegado se estructura en tres escenarios que reflejan la proporción entre los distintos componentes retributivos: retribución fija, retribución variable a corto plazo y retribución variable a largo plazo anualizada. A estos efectos, no se tiene en cuenta la retribución que el Consejero Delegado percibe por su pertenencia al Consejo de Administración, de acuerdo con lo reflejado en el siguiente apartado 1.3. "Retribución de los consejeros en su condición de tales".

- **Escenario mínimo:** la retribución se compone íntegramente de retribución fija (100 por cien).
- **Escenario objetivo (target):** la retribución fija representa el 71 por cien del total, mientras que la retribución variable a corto plazo supone el 18 por cien y la retribución variable a largo plazo anualizada el 11 por cien.

- **Escenario máximo:** la retribución fija representa el 63 por cien del total, mientras que la retribución variable a corto plazo supone el 23 por cien y la retribución variable a largo plazo anualizada el 14 por cien.



*A estos efectos, sólo se considera la retribución fija del ejercicio en curso por el desempeño de sus funciones ejecutivas, excluyendo los beneficios sociales y el componente asistencial.

A. Retribución fija

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

La retribución fija del Consejero Delegado se compone de los siguientes elementos:

- Por el desempeño de sus funciones ejecutivas, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una retribución fija anual por importe de 589.276,96 euros brutos.

Adicionalmente, el Consejero Delegado percibirá una retribución por pertenencia al Consejo de Administración por un importe total de 76.014 euros brutos.

Estos importes suponen, respecto a la retribución fija anual de 2025, una actualización del 3 por ciento con arreglo al porcentaje de revisión salarial fijado en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad¹⁴.

- Beneficios sociales: el Consejero Delegado, como parte de su retribución fija, disfruta –en concepto de otros beneficios sociales– de un seguro de salud por un importe máximo anual de 5.000 euros brutos.
- Componente asistencial: en materia de previsión social, el Consejero Delegado tiene derecho a un componente asistencial consistente en una aportación definida a un sistema de previsión social instrumentado 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 cubiertas mediante estos instrumentos son las de jubilación, incapacidad y fallecimiento.

La aportación anual máxima será de 200.000 euros brutos, de los cuales un 15 por cien tiene la consideración de retribución variable y califica como beneficio discrecional de pensiones, como se detalla en el apartado 1. C siguiente.

	Importe anual bruto
Retribución fija por el desempeño de funciones ejecutivas	589.276,96 euros
Asignación fija como miembro del Consejo de Administración	76.014 euros
Beneficios sociales	Hasta 5.000 euros
Componente asistencial	200.000 euros

¹⁴ Convenio Colectivo Estatal de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.

B. Retribución variable

El Consejero Delegado es el único miembro del Consejo de Administración que puede percibir retribución variable. No se ha establecido retribución variable para los consejeros no ejecutivos.

En el artículo 29.3 de los Estatutos Sociales del Banco se establece que parte de la retribución de los consejeros ejecutivos pueda ser variable, y que estará correlacionada con algún indicador del rendimiento tanto del propio consejero como de la Entidad.

Así, 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, y siempre que concurren las condiciones establecidas para ello, un número de acciones equivalentes a:

	Importe en euros
Importe máximo total conjunto de acciones	1.260.648 euros
Importe máximo de retribución variable a corto plazo	964.408 euros
Importe máximo de retribución variable a largo plazo	296.240 euros

Al determinarse el importe target de la retribución variable a corto plazo de cada ejercicio como un porcentaje sobre la retribución fija del Consejero Delegado, dicho importe target será objeto de actualización, proporcionalmente, con arreglo al porcentaje de revisión salarial de la retribución fija que se fije en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad, durante todo el periodo de vigencia de la Política.

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 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).

B.1. Retribución variable a corto plazo

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a una retribución variable a corto plazo, que será aprobada anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y que tendrá por objeto recompensar el desempeño del consejero durante el ejercicio, a través del cumplimiento de los objetivos que serán definidos por el Consejo de Administración, en consonancia con lo previsto en la 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 retribución 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, la retribución variable máxima a corto plazo no será superior al 100 por cien del componente fijo de la retribución bruta anual en metálico del consejero ejecutivo. Dentro de este límite máximo, corresponde 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 su sesión de fecha 26 de febrero de 2026 ha reconocido al Consejero Delegado el derecho a percibir una retribución variable anual para el ejercicio 2026, cuyo importe target será el 25 por cien de su retribución fija prevista para este ejercicio. Este 25 por cien se corresponde con un nivel de cumplimiento de objetivos del 100 por cien, pudiendo alcanzarse un sobrecumplimiento de hasta el 150 por cien.

Retribución variable a corto plazo	
Porcentaje de la retribución fija en metálico	Grado de cumplimiento de la retribución variable a corto plazo
25 %	100 %
37,50 %	150 %

Los objetivos a los que se vincula la retribución variable a corto plazo para el ejercicio 2026, así como su ponderación, son los siguientes:

A continuación, se proporciona el detalle de los objetivos referidos para el ejercicio 2026:

Objetivo	Descripción	Ponderación
ROTE	Rentabilidad de los accionistas sobre los fondos propios invertidos	45 %
Objetivos de las redes de negocio	Media del cumplimiento del objetivo de cuenta de resultados (ROCET) de las redes comerciales.	25 %
Activos no productivos	Ratio obtenida de la división de los activos dudosos, adjudicados e impagados, entre la inversión crediticia más los adjudicados. Es un indicador que mide la calidad del riesgo.	5 %
Clientes y Empleados	Índice sintético de tres (3) componentes: el número de clientes activos, el <i>Net Promoter System</i> (NPS) de clientes y el eNPS de empleados. Estos últimos miden la satisfacción de los clientes y empleados, respectivamente.	20 %
ESG Medioambiente	Indicador sintético de dos (2) componentes que miden los objetivos de descarbonización de la cartera y la eficiencia energética de la nueva producción hipotecaria.	5 %

Además de los referidos objetivos, como factores de ajuste de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2026, se han definido dos componentes: (i) la obtención por parte de Unicaja de un Beneficio Neto de, al menos, 500 millones de euros y, (ii) un nivel mínimo de desempeño individual.

El factor de ajuste solo podrá tomar los valores: cero, si no se alcanza cualquiera de los dos componentes, y uno, en caso contrario.

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

B.2. Retribución variable a largo plazo. Incentivo a largo plazo 2025 – 2027

De conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá reconocer a los consejeros ejecutivos el derecho a participar en planes de retribución variable a largo plazo, que consistirán 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 100 por cien de la retribución variable a corto plazo, de manera sucesiva durante todo el periodo de referencia. Éste será de tres (3) años, transcurrido el cual se evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos asignados.

De acuerdo con lo previsto en la Política, la Junta General Extraordinaria de Accionistas de Unicaja autorizó con fecha 14 de noviembre de 2023 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.

De acuerdo con lo anterior, el Consejero Delegado participa en un plan de retribución variable plurianual para el periodo 2025 – 2027 (el “ILP”) vinculado a (i) el cumplimiento de objetivos referenciados al Plan Estratégico del Banco, y (ii) la permanencia en la Entidad del Consejero Delegado. El incentivo target del Consejero Delegado será el 50 por cien de la retribución fija anual en el momento de la aprobación del ILP (i.e., 529.000 euros), siendo el importe máximo el 150 por cien del incentivo target.

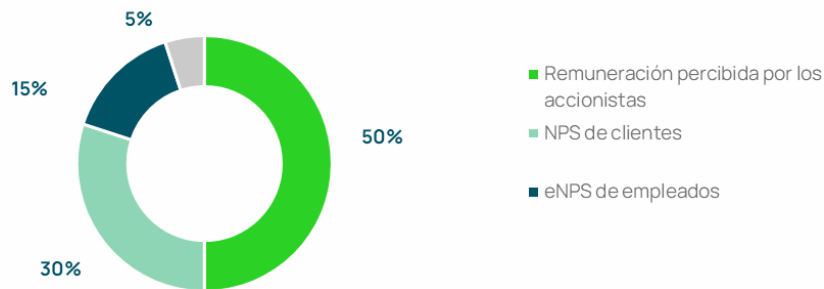
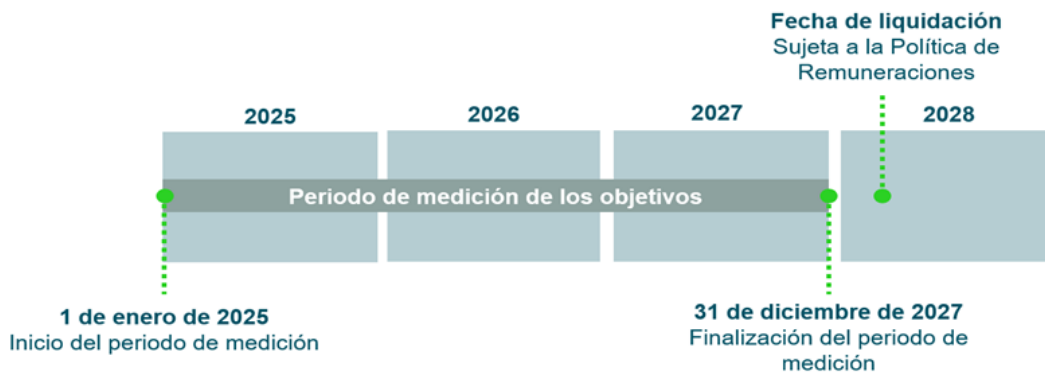
Habida cuenta que (a) el ILP aprobado está vinculado al Plan Estratégico 2025 – 2027, (b) el periodo de medición de objetivos alcanza hasta el 31 de diciembre de 2027 y (c) la duración del mandato del actual Consejero, el derecho al devengo y posterior liquidación del ILP del Consejero Delegado está 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 remuneraciones de consejeros de Unicaja que sea aprobada por la Junta General de Accionistas de la Entidad para el periodo 2027 -2029.

Las principales condiciones del ILP son las siguientes:

- El derecho a percibir el ILP está vinculado al cumplimiento del Plan Estratégico 2025 – 2027 y a la permanencia en la Entidad del Consejero Delegado.
- El periodo de medición de los objetivos estará ligado al Plan Estratégico 2025 – 2027, por lo que deberán considerarse:
 - **Fecha de Inicio:** fecha de aprobación del ILP por el Consejo de Administración de Unicaja, con el informe favorable de la Comisión de Retribuciones, en su sesión celebrada el 27 de febrero de 2025.
 - **Periodo de medición de los objetivos:** periodo en el que se realiza la evaluación del grado de consecución de los objetivos del ILP.

Tiene 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”).

- **Fecha de liquidación:** la liquidación del ILP se llevará a cabo en los treinta (30) días siguientes a la aprobación de las cuentas anuales del ejercicio 2027 por parte de la Junta General de Accionistas, sin perjuicio de la aplicación de los ajustes previstos en la Política de Remuneraciones que se describen en el apartado 1.B.3 del presente Informe.
- **Fecha de finalización:** coincidirá con la Fecha de liquidación del ILP.



El ILP toma como referencia los indicadores más relevantes del Plan Estratégico 2025-2027. Dichos objetivos a los que se vincula el ILP, así como su ponderación, son los siguientes:

Objetivo	Descripción del Objetivo	Ponderación
Remuneración percibida por los accionistas	Consecución del objetivo de remuneración abonada al accionista, previsto en el Plan Estratégico	50 %
NPS de clientes	Índice que mide la satisfacción de los clientes	30 %
eNPS de empleados	Índice que mide la satisfacción de los empleados	15 %
Porcentaje de mujeres en posiciones de dirección	Índice que mide el número de mujeres que alcanzan posiciones directivas en la Entidad	5 %

Adicionalmente, el derecho al abono de la retribución variable a largo plazo derivada del ILP requiere:

- Un cumplimiento global ponderado de los diferentes objetivos del 85 por cien.
- Un Capital CET 1 Fully Loaded de, al menos, el 14 por cien a 31 de diciembre de 2027.

B.3. Condiciones aplicables al devengo y pago de la retribución variable

Conforme a lo dispuesto en la normativa aplicable a la Entidad, la Política de Remuneraciones establece determinados ajustes y condiciones que resultan de aplicación al devengo y al pago de la retribución variable del Consejero Delegado, tanto a corto como a largo plazo.

- Límite de la ratio entre elementos de la retribución fija y variable.
 - El componente variable de la retribución no podrá ser superior al 100 por cien del componente fijo de la retribución total.
 - No obstante, de conformidad con lo establecido en la LOSS, este límite se podrá incrementar hasta el 200 por cien cuando así lo apruebe la Junta General de Accionistas, dando cumplimiento al procedimiento previsto en esta norma.
- Ajustes ex ante y ex post de la retribución 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 retribución.

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 distribuable” (Maximum Distributable Amount -MDA-).

El Consejo de Administración ha aprobado un Indicador Ajustado a Riesgo (IAR) de aplicación a partir del ejercicio 2026, en virtud del cual la remuneración variable del Consejero Delegado -así como la del resto de miembros del Colectivo Identificado- podrá ser ajustada a la baja en función del comportamiento de determinadas métricas del RAF seleccionadas para tal fin -entre ellas, las relacionadas con riesgos de capital y liquidez.

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

- Plazos y forma de liquidación de la retribución variable.

El 60 por cien de la retribución variable devengada en cada ejercicio por el Consejero Delegado se diferirá durante un periodo de cinco (5) 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 retribución pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.

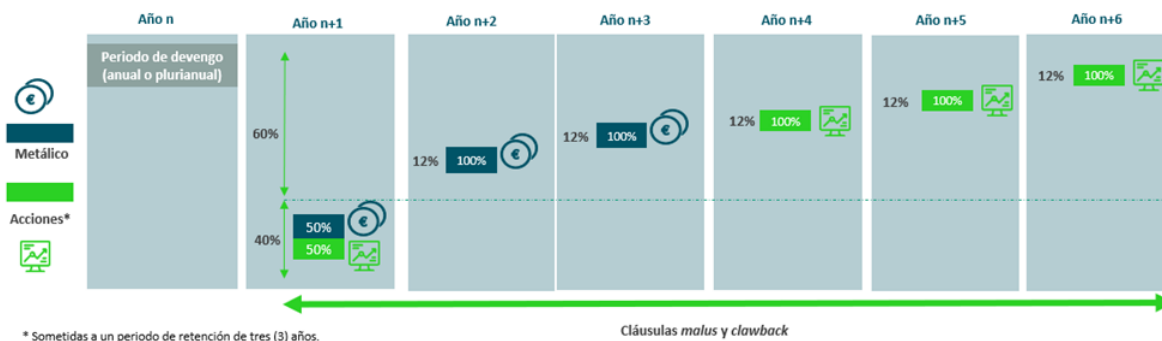
Al menos el 50 por cien de la retribución variable, ya sea diferida o no, se abonará mediante acciones de Unicaja u otros instrumentos financieros vinculados a acciones que sean admitidos para el abono de la retribución variable, con sujeción a los plazos de retención que correspondan, siempre que cumplan con los requisitos y condiciones exigidos por la normativa aplicable.

A los efectos de determinar el número de acciones a entregar de devengarse la retribución variable prevista en cada una de las fechas correspondientes, se tendrá en cuenta el 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).

En concreto, la retribución variable será abonada, mientras sea de aplicación la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 2023, conforme al siguiente esquema de pago:

Concepto	% de la retribución a abonar	Método de liquidación
Pago no diferido	40 %	50 % en metálico 50 % en acciones
Primer aniversario del pago no diferido	12 %	100 % en metálico
Segundo aniversario del pago no diferido	12 %	100 % en metálico
Tercer aniversario del pago no diferido	12 %	100 % en acciones
Cuarto aniversario del pago no diferido	12 %	100 % en acciones
Quinto aniversario del pago no diferido	12 %	100 % en acciones

De forma gráfica, el sistema de liquidación sería el siguiente:



Durante el periodo de diferimiento, la titularidad del importe en 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.

- Requisito de tenencia de acciones.

Una vez atribuidas las acciones u otros instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos, el Consejero Delegado no podrá transferir su titularidad o ejercerlos hasta transcurrido un plazo de tres (3) años (plazo o periodo de retención).

Se exceptúa el caso en el Consejero Delegado 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 (2) veces su retribución 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 periodo de retención de un (1) año.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el Consejero Delegado necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Retribuciones, para reducir el periodo de retención hasta un (1) año para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

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

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

De acuerdo con lo anterior, hasta el 100 por cien de la retribución variable total estará sometida a cláusulas de reducción o de recuperación de las retribuciones ya satisfechas, ligadas ambas a un deficiente desempeño financiero, de la Entidad o de alguna Dirección o Unidad en concreto.

La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono será objeto de reducción, parcial o total si, con anterioridad a la fecha de abono, la Sociedad obtiene unos resultados financieros negativos o poco brillantes, teniendo en cuenta tanto la retribución actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas.

La Entidad comparará la evaluación del desempeño realizado con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos establecidos. Entre los factores a considerar se encuentran los siguientes:

- Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por Unicaja, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
- El incremento sufrido por la Entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la Sociedad.
- Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.
- 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.
- Siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Sociedad de restringir su política de distribución de dividendos.
- Cualquier otra que pueda estar expresamente en el contrato o vengán establecidas por la legislación que resulte de aplicación o por las autoridades regulatorias en ejercicio de sus potestades.

Además, la retribución variable ya satisfecha 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 Delegado, así como en los casos de fraude o de otra conducta dolosa o de negligencia grave que provoque pérdidas significativas.

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

El procedimiento para activar las cláusulas malus y clawback, cuya definición corresponde al Consejo de Administración, actualmente está recogido en la "Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo" de Unicaja. En este sentido, la Comisión de Retribuciones, con el apoyo de las funciones de control, revisará la situación anualmente con objeto de proponer, en su caso, al Consejo de Administración la aplicación de las citadas cláusulas de reducción y recuperación. Las cláusulas de reducción y recuperación

mantendrán su aplicación incluso en los supuestos de cese o terminación, por cualquier causa, de la relación con el Consejero Delegado.

- Efectos de la extinción de la relación contractual del Consejero Delegado.

De acuerdo con lo dispuesto en la Política de Remuneraciones, en el supuesto en que se produzca la extinción de la relación contractual con anterioridad a la fecha de finalización del periodo de devengo que corresponda, resultará de aplicación lo siguiente:

En caso de que la extinción sea debida a la voluntad del Consejero Delegado o a la voluntad de Unicaja por la existencia de un incumplimiento del Consejero Delegado, 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 (sin causa justificada), el Consejero Delegado 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 Delegado haya cubierto, al menos, dos terceras partes del periodo de medición de referencia.

C. Sistema de previsión social. Componente asistencial

Conforme al artículo 29.3 c) de los Estatutos Sociales, la retribución de los consejeros ejecutivos podrá estar compuesta por una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos. En este sentido, de conformidad con la Política de Remuneraciones, 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 con una finalidad equivalente, sea compatible con la naturaleza jurídica de la relación mantenida entre el Consejero Delegado y la Entidad. Las contingencias cubiertas a través de 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 favor del Consejero Delegado tendrán la consideración de retribución fija (con la excepción que se indica a continuación para los denominados beneficios discrecionales de pensiones) siempre que estén prefijadas de inicio y no se hagan depender de elementos variables o cumplimiento de objetivos; y no sean consecuencia de aportaciones extraordinarias.

La aportación anual máxima será de 200.000 euros brutos, aplicable durante el periodo de vigencia de la Política, sin que sea objeto de actualización, de los cuales:

- Un 15 por cien tiene la consideración de retribución variable y califica como beneficio discrecional de pensiones de acuerdo con lo previsto en la Circular 2/2016 por lo que se instrumenta en una póliza específica que permite dar cumplimiento a los requerimientos propios de dichos beneficios. Dicho 15 por cien de las aportaciones está sujeto al cumplimiento de los mismos objetivos a los que se condiciona la retribución variable. En concreto, la póliza que da cumplimiento a los requerimientos propios de los beneficios discrecionales de pensión:
 - Incorpora las previsiones necesarias para garantizar la aplicación de las normas en materia de abono en forma de instrumentos y periodo de retención por la Sociedad, y permite la reducción y recuperación de cantidades.
 - Recoge, en caso de que fuera necesario, el derecho de rescate -o equivalente- por parte de la Sociedad.
 - Establece que, cuando el Consejero Delegado abandone la Sociedad los beneficios discrecionales de pensión estarán sometidos a un periodo de retención de cinco (5) años 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 de la retribución variable.

Por tanto, será causa de pérdida de las aportaciones realizadas por la Sociedad, el incumplimiento doloso o por imprudencia grave por quien resulte acreedor de las

mismas de sus deberes como Consejero Delegado, apreciado por acuerdo adoptado por el Consejo de Administración.

En línea con la Política, los compromisos discretivos 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 retribuciones por este concepto que no sean acordes con la situación económica de la misma en el momento de hacerse efectivos.

- El 85 por cien restante de las aportaciones tendrá la consideración de retribución fija. Se reconocen al Consejero Delegado los derechos económicos derivados del contrato de seguro para el supuesto de extinción de la relación contractual.

Las aportaciones realizadas al sistema de ahorro (con tratamiento de beneficios discretivos de pensiones o no) son compatibles con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre Unicaja y el Consejero Delegado.

D. Condiciones contractuales del Consejero Delegado

Las principales condiciones del contrato del Consejero Delegado son las siguientes:

Duración	<p>La duración del contrato es indefinida, si bien estará condicionada al mantenimiento de las funciones ejecutivas.</p> <p>La pérdida de la condición de Consejero Delegado motivará, de manera automática, la extinción del contrato.</p> <p>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.</p>
Retribución	<p>El contrato incorpora la retribución en los términos expresados en el presente Informe, así como lo establecido en la Política de Remuneraciones.</p>
Indemnizaciones por terminación de la relación contractual o por no competencia post-contractual y preaviso	<p>El contrato no prevé indemnización por su extinción, 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 Entidad y cuya suspensión se acordó tras el nombramiento como Consejero Delegado.</p> <p>El contrato incorpora una cláusula de no competencia post-contractual, con una duración de doce (12) meses, compensada con un importe máximo de una anualidad de la retribución fija bruta en metálico.</p> <p>Se establece un plazo de preaviso de tres (3) meses por parte del Consejero Delegado para comunicar, en su caso, la decisión de extinguir el contrato.</p>
Confidencialidad	<p>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 Entidad, 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.</p> <p>Esta obligación de confidencialidad subsiste incluso tras la terminación del contrato.</p>
Exclusividad	<p>El Consejero Delegado está sometido a una obligación de exclusividad o plena dedicación, de manera que su actividad en la Entidad 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.</p>

1.3. Retribución de los consejeros en su condición de tales

Tal como se ha indicado previamente, los Estatutos Sociales de Unicaja establecen que el cargo de consejero será remunerado, consistiendo su retribución en una asignación fija.

Al igual que para 2025, en el ejercicio 2026, no se prevé el pago en concepto de dietas de asistencia al Consejo y a sus Comisiones. No obstante, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración podrá acordar durante la vigencia de la Política de Remuneraciones el pago de este concepto dentro del importe máximo de la retribución anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, aprobado por la Junta General de Accionistas.

La Política de Remuneraciones se acomoda a la normativa vigente y, en particular, a la relativa a los sistemas retributivos de Entidades de Crédito, alineándose no sólo con el marco normativo y estatutario vigente, sino con las mejores prácticas y estándares de mercado comparables. En cuanto a la retribución de los consejeros en su condición de tales, se establece un importe máximo a satisfacer con carácter anual por tal concepto, que incluye la retribución 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 anualmente con arreglo al porcentaje de revisión salarial fijado en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad, que para el presente ejercicio asciende al 3 por cien. De este modo, el importe máximo que corresponde a la retribución de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2026 asciende a la cantidad de 2.068.755 euros brutos.

El Consejo de Administración en uso de sus competencias atribuidas por la LSC y por los Estatutos Sociales, 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 informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y siempre dentro del límite máximo aprobado por la Junta General de Accionistas.

Para el ejercicio 2026, el Consejo de Administración, en su sesión de 22 de diciembre de 2025 ha acordado la siguiente distribución:

Concepto	Importe bruto anual
Presidencia no ejecutiva	318.270 euros
Pertenencia	76.014 euros
Vicepresidencia no ejecutiva	22.660 euros
Consejero coordinador	22.660 euros
Secretario consejero	16.995 euros
Pertenencia a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo	16.480 euros
Pertenencia a la Comisión de Riesgos	16.480 euros
Pertenencia a la Comisión de Nombramientos	14.420 euros
Pertenencia a la Comisión de Retribuciones	14.420 euros
Pertenencia a la Comisión de Transformación Digital, Innovación y Tecnología	13.390 euros
Pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad	13.390 euros
Presidencia de Comisiones	11.845 euros
Secretaría de Comisiones	5.665 euros

2. Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2025

La Política de Remuneraciones aplicable al ejercicio 2025 fue aprobada por la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el día 14 de noviembre de 2023, para su aplicación desde la fecha de su aprobación y durante los tres (3) ejercicios siguientes 2024, 2025 y 2026.

En el IARC 2024 se incluyó una descripción detallada del sistema retributivo aplicable a los consejeros para el ejercicio 2025. El IARC 2024 contó con una aprobación de una amplia mayoría (99,937 por cien de votos a favor) por parte de la Junta General Ordinaria de 2025, confirmando además la existencia de un incremento del porcentaje de votos a favor en comparación con ejercicios previos. Este hecho denota el alineamiento de una amplia mayoría de los accionistas con el sistema de remuneración fijado para los consejeros de la Entidad, por lo que no se considera que procede proponer una modificación de los aspectos esenciales de la Política, que se mantienen en la política propuesta por el Consejo de Administración para su aprobación por la Junta General de Accionistas de Unicaja de 2026 y que será aplicable durante los ejercicios 2027, 2028 y 2029.

A continuación, se detalla el resultado de la votación.

	Número	% sobre el to
Votos emitido	2.181.160.544	100,00 %

	Número	% sobre el to
Votos a favor	2.179.776.257	99,937 %
Votos en contra	553.087	0,025 %
Votos en blanco	21.656	0,001 %
Abstenciones	809.544	0,037 %

Durante el ejercicio 2025, la retribución devengada por el conjunto de los consejeros ha seguido los términos de la Política 2024-2026.

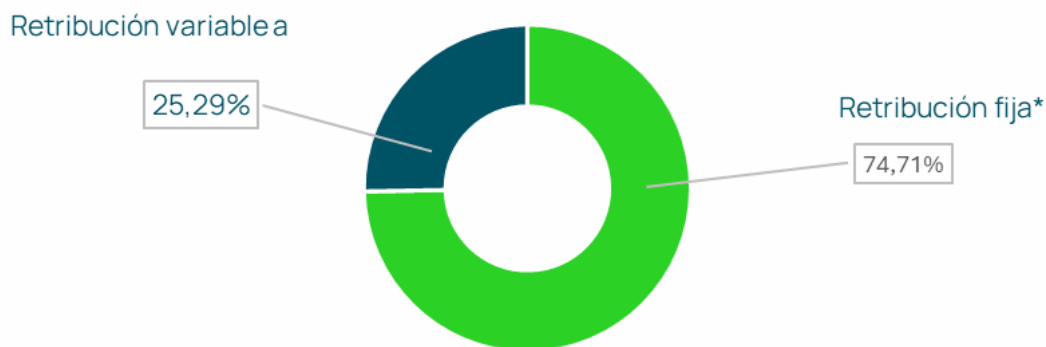
Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2025

No se ha devengado ninguna retribución que no estuviera prevista en la Política 2024-2026.

No se ha producido ninguna desviación del procedimiento en la Política de Remuneraciones.

No se han producido circunstancias que hayan requerido la aplicación de excepciones temporales a la Política 2024-2026.

2.1. Retribución del Consejero Delegado



*A estos efectos, sólo se considera la retribución fija del ejercicio 2025 por el desempeño de sus funciones ejecutivas, excluyendo los beneficios sociales y el componente asistencial.

A modo de resumen, a continuación, se representa la distribución de conceptos retributivos percibidos por el Consejero Delegado en 2025 y su proporción relativa (mix retributivo) diferenciando los componentes fijos y variables de la retribución devengada durante el ejercicio 2025:

A. Retribución fija

La retribución fija percibida por el Consejero Delegado durante el ejercicio 2025, se compone de un importe fijo anual por el desempeño de funciones ejecutivas, así como de una retribución fija como miembro del Consejo en su condición de tal.

Como se informó en el IARC 2024, el Consejo de Administración, en su sesión de 20 de diciembre de 2024, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, acordó actualizar, para el ejercicio 2025, la retribución dineraria fija para el Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas con arreglo al porcentaje de revisión salarial del 3 por cien fijado en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Entidad. De este modo, la retribución fija por sus funciones ejecutivas, quedo fijada en 572.113,56 euros brutos anuales. Asimismo, al Consejero Delegado por su pertenencia al Consejo de Administración, le corresponde la cantidad de 73.800 euros brutos anuales.

Adicionalmente, conforme a lo dispuesto en la Política de Remuneraciones, el Consejero Delegado tiene derecho a un seguro de salud en concepto de beneficios por un importe máximo anual de 5.000 euros.

Concepto	Importe bruto anual
Retribución fija por el desempeño de funciones ejecutivas	572.113,56 euros
Retribución por pertenencia al Consejo de Administración	73.800 euros
Beneficios sociales en especie	5.000 euros

B. Retribución variable a corto plazo

Las características del sistema de retribución variable anual están descritas en el apartado 1.2.

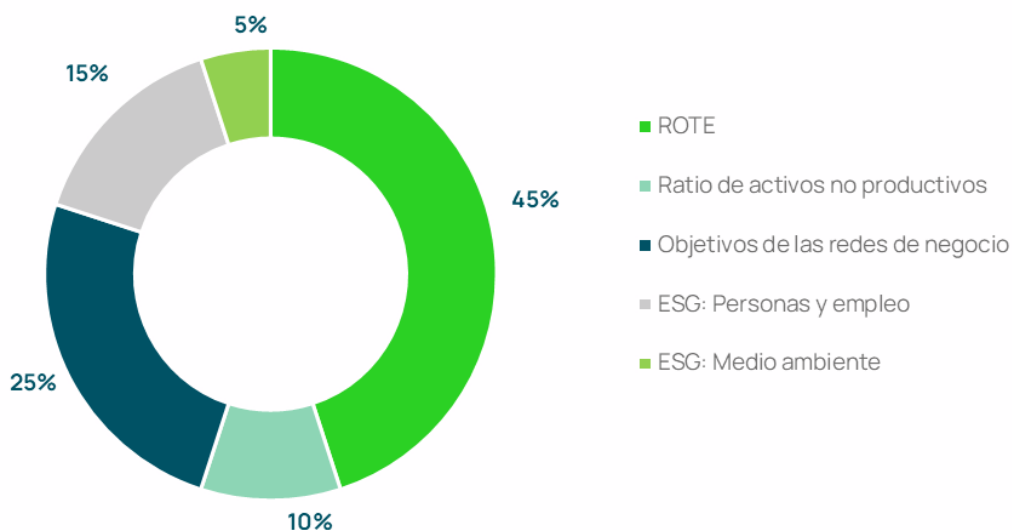
De conformidad con lo previsto en la Política 2024-2026, la retribución variable a corto plazo no será superior al 100 por cien del componente fijo en metálico del Consejero Delegado. En consecuencia, el Consejo de Administración en su sesión de 27 de febrero de 2025 reconoció al Consejero Delegado el derecho a percibir una retribución a corto plazo para el ejercicio 2025 cuyo importe target era del 25 por cien de la retribución fija prevista para este ejercicio, produciéndose a estos efectos la correspondiente modificación del contrato del Consejero Delegado aprobada por el Consejo de Administración en la citada sesión.

Este 25 por cien se corresponde con un nivel de cumplimiento de los objetivos del 100 por cien, habiéndose igualmente previsto que los objetivos pueden alcanzar un nivel de cumplimiento de hasta el 150 por cien

en cuyo caso el importe máximo a percibir por el Consejero Delegado en concepto de retribución variable a corto plazo asciende a un 37,50 por cien.

Retribución variable a corto plazo	
Porcentaje de la retribución fija en metálico	Grado de cumplimiento de la retribución variable a corto plazo
25 %	100 %
37,50 %	150 %

Los objetivos corporativos de la retribución variable a corto plazo para el ejercicio 2025, así como su ponderación, han sido los siguientes:



Para determinar el grado de consecución de cada uno de los objetivos se establece una escala de cumplimiento entre el 0 y el 150 por cien. A continuación, se indica un breve detalle de los objetivos referidos, así como el grado de cumplimiento alcanzado por cada uno de los objetivos.

Objetivo	Descripción	Ponderación
ROTE	Rentabilidad de los accionistas sobre los fondos propios invertidos	45 %
Ratio de activos no productivos	Ratio de activos no productivos y <i>non performing loans</i>	10 %
Objetivo de las redes de negocio	Media del cumplimiento de los objetivos comerciales (objetivos de área) de las redes comerciales.	25 %
ESG: Personas y empleo	Índice sintético de dos indicadores (a) <i>Net Promoter Score</i> cliente (75 %) y (b) <i>eNet Promoter Score</i> (25 %)	15 %
ESG: Medioambiente	Índice sintético de dos indicadores (a) descarbonización de la cartera y (b) eficiencia energética nueva producción hipotecaria	5 %

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

Además de los referidos objetivos, como factores de ajuste de la retribución variable a corto plazo, se definieron dos componentes: (i) la obtención por parte de Unicaja de un Beneficio Neto de, al menos, 500 millones de euros y, (ii) un nivel mínimo de desempeño individual.

El factor de ajuste sólo puede tomar los valores: cero, si no se alcanza cualquiera de los dos componentes, y uno, en caso contrario.

El Consejo de Administración de 26 de febrero de 2026, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, habiéndose alcanzado el cumplimiento del factor de ajuste relativo a la obtención de Unicaja de un Beneficio Neto de, al menos, 500 millones de euros, y habiendo sido favorable la evaluación del desempeño del Consejero Delegado, aprobó el grado de consecución de los objetivos anteriores. Con todo ello, tras comprobar que no se incumplían las condiciones aplicables al devengo y pago de la retribución variable establecidas en la Política de Remuneraciones (límite de la ratio entre elementos de retribución fija y variable y a los ajustes ex ante) el Consejo de Administración aprobó finalmente la retribución variable devengada por el Consejero Delegado para 2025 por un importe de 193.703,35 euros brutos, correspondiente a un grado de cumplimiento medio ponderado de los objetivos del 135,43 por cien.



Asimismo, en los términos previstos en la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración verificó que no ha acontecido ninguna circunstancia de las establecidas en las Cláusulas de reducción (malus) y de recuperación (clawback).

Concepto	Importe
Retribución variable a corto plazo 2025	193.703,35 euros

El importe devengado en concepto de retribución variable a corto plazo del ejercicio 2025 se liquidará conforme a lo dispuesto en el apartado 1.2 del presente Informe, de acuerdo con el siguiente calendario:

Concepto	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Retribución variable a corto plazo 2025	38.740,67 euros en acciones	23.244,40 euros	23.244,40 euros	23.244,40 euros en acciones	23.244,40 euros en acciones	23.244,40 euros en acciones
	38.740,67 euros					



En acciones	
En metálico	

C. Retribución variable a corto plazo de ejercicios anteriores cuyo pago corresponde en 2025

De conformidad con la Política de Remuneraciones y así como se detalló en el IARC 2024, a los efectos de alinear su retribución con el riesgo y la sostenibilidad a largo plazo de la Entidad, la retribución variable a corto plazo devengada en 2024 del Consejero Delegado se abona en un 40 por cien en el ejercicio 2025, quedando el 60 por cien restante sujeto a diferimiento en ejercicios posteriores, de acuerdo con el calendario que se detalla a continuación.


El grado de cumplimiento medio ponderado de los objetivos a los que se vinculaba la retribución variable a corto plazo correspondiente al ejercicio 2024, que ya fue desarrollado en el IARC 2024, fue de un 131,39 por cien.

Tras comprobar que se cumplían las condiciones para el abono de la retribución variable establecidas en la Política de Remuneraciones el Consejo de Administración de Unicaja aprobó la retribución variable anual del ejercicio 2024 del Consejero Delegado por un importe de 138.862,50 euros brutos, como se informó en el IARC 2024.

El calendario de liquidación de la retribución variable a corto plazo de 2024 es el siguiente:

Concepto	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Retribución variable a corto plazo 2024	18.105 acciones	16.663,50 euros	16.663,50 euros	16.663,50 euros en acciones	16.663,50 euros en acciones	16.663,50 euros en acciones
	27.772,50 euros					



En acciones	
En metálico	

Asimismo, tal y como se detalló en el IARC 2024, la liquidación de parte de la retribución variable a corto plazo devengada en 2022 por el Consejero Delegado, en su etapa anterior como directivo de la Sociedad, quedó diferida a ejercicios posteriores. De acuerdo con el calendario de liquidación diferida aplicable a los miembros del Colectivo Identificado de Unicaja al que pertenecía el Consejero Delegado, en 2025 se han abonado en concepto de retribución variable a corto plazo de 2022 diferida 1.683 acciones y 3.228,19 euros. A los efectos de determinar el número de acciones a entregar se considera el precio de la acción de Unicaja de 1,918 euros que se corresponde con el valor medio de cotización de la acción de la Entidad relativo a las cinco sesiones bursátiles anteriores a la fecha en que resten dos días para la fecha del pago, en los términos establecidos en la Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo.

Por otro lado, la Entidad abonó en 2025 a D. Manuel Menéndez Menéndez, anterior Consejero Delegado, la cantidad de 6.601,14 euros brutos y le entregó 7.286 acciones de Unicaja en concepto de retribución variable diferida, correspondiente al ejercicio 2022. Asimismo, D. Manuel Menéndez Menéndez percibió en el ejercicio 2025, la cantidad de 31.748,34 euros brutos en efectivo y se le entregaron 35.042 acciones de Unicaja, correspondientes al diferimiento del 12 por cien de la compensación económica prevista por la extinción de su contrato en 2023.

D. Sistema de previsión social. Componente asistencial

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, el Consejero Delegado tendrá derecho a un complemento asistencial consistente en una aportación definida a un sistema de previsión social instrumentado 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, incapacidad y fallecimiento.

Las características del sistema de previsión social, o complemento asistencial, están recogidas en el apartado 1.2.A del presente Informe.

En lo que se refiere a las aportaciones a sistemas de previsión social, en enero de 2026 se ha materializado la aportación definida de cuantía fija en efectivo correspondiente al ejercicio 2025, 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. El tramo variable de la aportación, calificado como beneficio discrecional por pensiones, y por importe de 30.000 euros, será satisfecho junto a la parte no diferida de la retribución variable.

E. Información adicional

- En el ejercicio 2025 no se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de ningún importe de la retribución variable del Consejero Delegado, ya que no procede la aplicación de cláusulas malus o clawback.
- El Consejero Delegado no ha recibido ningún otro concepto retributivo durante 2025 distinto de los expuestos en el presente Informe (como anticipos, remuneración en especie, créditos, garantías, pagos de una tercera entidad ni ningún otro tipo de retribución suplementaria por servicios distintos a los inherentes a su cargo).
- Durante el ejercicio 2025 el Consejero Delegado no ha percibido ni devengado retribuciones procedentes de otras sociedades del Grupo o en virtud de los pagos que realice Unicaja a una tercera entidad en la que el Consejero Delegado preste sus servicios.

2.2. Retribución de los consejeros en su condición de tales

De conformidad con la Política de Remuneraciones vigente durante el ejercicio 2025, y conforme se detalló en el IARC 2024, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, el Consejo de Administración en su sesión de 20 de diciembre de 2024, acordó actualizar la retribución de los consejeros en su condición de tales con arreglo al porcentaje de revisión salarial fijado en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Entidad; este porcentaje asciende al 3 por cien.

En este sentido, como se informó en el IARC 2024, el importe máximo de la retribución anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales en 2025 quedó fijado en 2.008.500 euros brutos.

Conforme a lo dispuesto en la Política de Remuneraciones vigente durante el ejercicio 2025, la retribución de los consejeros en su condición de tales se ha devengado por los siguientes conceptos:

Concepto	Importe bruto anual
Presidencia no ejecutiva	309.000 euros
Pertenencia al Consejo	73.800 euros
Vicepresidencia no ejecutiva	22.000 euros
Consejero coordinador	22.000 euros
Secretario consejero	16.500 euros
Pertenencia a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativa	16.000 euros
Pertenencia a la Comisión de Riesgos	16.000 euros
Pertenencia a la Comisión de Nombramientos	14.000 euros
Pertenencia a la Comisión de Retribuciones	14.000 euros
Pertenencia a la Comisión de Transformación Digital, Innovación y Tecnología	13.000 euros
Pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad	13.000 euros
Presidencia de Comisiones	11.500 euros
Secretaría de Comisiones	5.500 euros

Del importe máximo fijado para el conjunto de los consejeros en su condición de tales el importe finalmente utilizado ha sido de 1.872.327,38 euros brutos.

Las variaciones respecto al ejercicio 2024 vienen motivadas principalmente por el incremento del 3 por cien anteriormente referido, tal y como se detalló en el IARC 2024 y por los cambios en la composición del consejo a lo largo del ejercicio.

3. Órganos involucrados en la Política de Remuneraciones. Principales actividades de la Comisión de Retribuciones

3.1. Órganos involucrados en la Política de Remuneraciones

A continuación, se detalla la descripción de los procedimientos y órganos de la Entidad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.

Órganos	Competencias
Junta General de Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprobar la política de remuneraciones de los consejeros en los términos previstos en la ley. ▪ Aprobar el importe máximo de la retribución del conjunto de consejeros en su condición de tales. ▪ Aprobar los sistemas de retribución variable de los consejeros ejecutivos mediante la entrega de acciones, opciones sobre acciones o mediante retribución referenciada al valor de la acción. ▪ Someter a votación, con carácter consultivo, el informe anual sobre remuneraciones de sus consejeros.
Consejo de Administración	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Someter a la Junta General de Accionistas la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración previo informe específico de la Comisión de Retribuciones. ▪ Distribuir entre los consejeros 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 de Accionistas. ▪ Aprobación previa de los contratos que se vayan a celebrar entre la Entidad 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 de Accionistas. ▪ A propuesta de la Comisión de Retribuciones, determinar el devengo, cuantificación, y abono de la retribución variable, así como de la parte variable de las previsiones asistenciales y de la indemnización o sus criterios de cálculo.

Comisión de Retribuciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 retribución individual sea proporcionada a la de los demás consejeros y altos directivos de la Entidad.
Comisión de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Colaborar con la Comisión de Retribuciones, en el establecimiento de políticas y prácticas de retribución racionales. <p>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.</p> <p>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 retribución por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tiene en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.</p>
Dirección General de Secretaría General de Órganos de Gobierno y la Dirección General de Personas, Organización y Legal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Efectuar los pagos en aplicación de la política de remuneraciones y de su seguimiento.
Dirección General de Auditoría Interna	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar, 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 objetivo de comprobar si se cumplen las pautas y procedimientos de retribución adoptados por el Consejo de Administración.

Dirección General de Control del Riesgo y Relación con Supervisores	<ul style="list-style-type: none"> Controlar la totalidad de los riesgos incurridos por la Entidad, tomando como referencia el <i>Risk Appetite Framework</i> (RAF) vigente en cada momento. Contribuir a definir unas medidas de resultados que se ajusten al riesgo, así como evaluar cómo afecta la estructura de retribución variable al perfil de riesgo y a la cultura de la Entidad, validando y evaluando los datos de ajuste por riesgo. Cooperar, en la medida en que resulte necesario, con las Comisiones de Retribuciones y de Riesgos.
Dirección de Planificación, Objetivos y Reporting	<ul style="list-style-type: none"> 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 estos.

3.2. Composición y funciones de la Comisión de Retribuciones

De acuerdo con lo indicado, la Comisión de Retribuciones tiene entre sus competencias la responsabilidad de evaluar el sistema de retributivo de la Entidad, la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las condiciones de sus contratos, así como velar por la observancia de la política de remuneraciones y preparar las decisiones relativas a las retribuciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de Unicaja.

A 31 de diciembre de 2025, la Comisión de Retribuciones estaba compuesta por dos consejeras independientes y un consejero dominical:

Composición de la Comisión de Retribuciones	Condición	Cargo	Fecha de incorporación
Dña. Carolina Martínez Caro	Consejera Independiente	Presidenta	30/09/2022
Dña. Inés Guzmán Arrue	Consejera Independiente	Vocal	30/01/2025
D. Juan Antonio Izaguirre Ventosa	Consejero Dominical	Secretario - Vocal	29/09/2023

El 30 de enero de 2025 el Consejo de Administración acordó la incorporación de D^a Ines Guzmán Arrue como vocal de esta Comisión, en sustitución de D. Antonio Carrascosa Morales, no habiéndose producido ningún otro cambio durante el ejercicio 2025.

En la toma de decisiones, los miembros de la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración cuentan con la información y asesoramiento de los correspondientes departamentos internos especializados de la Entidad, así como con el asesoramiento de asesores externos.

3.3. Principales actividades llevadas a cabo por la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio 2025

Conforme a lo dispuesto en el Reglamento del Consejo, la Comisión de Retribuciones se reunirá como mínimo trimestralmente y, además, cada vez que la convoque su Presidente, a iniciativa propia o cuando lo soliciten dos de sus miembros.

La Comisión de Retribuciones tiene una relevancia significativa en la aplicación de la política de remuneraciones de los consejeros de Unicaja. Durante el ejercicio 2025, la Comisión de Retribuciones se ha reunido en diez (10) ocasiones.

Durante el ejercicio 2025, las actuaciones más relevantes de la Comisión de Retribuciones han sido, entre otras, las siguientes:

- Informó favorablemente al Consejo de Administración, para su aprobación, sobre la propuesta de sistemas de incentivos para el Colectivo Identificado y el Consejero Delegado, incluyendo la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2025 y la retribución plurianual 2025 – 2027.
- Informó favorablemente al Consejo de Administración, para su aprobación, de la modificación del contrato del Consejero Delegado en los términos indicados en el presente Informe.
- Informó favorablemente al Consejo de Administración, para su aprobación, del devengo de la retribución variable del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2024, así como del resto de beneficiarios.
- A los efectos de comprobar el cumplimiento del deber de realizar una evaluación interna, central e independiente de la política de remuneraciones, tomó conocimiento al Consejo de Administración del Informe Anual de Aplicación de la Política de Remuneraciones asociada a la gestión del riesgo elaborada por un asesor externo.

Todas las propuestas elevadas al Consejo de Administración fueron aprobadas por dicho órgano durante el ejercicio 2025.

En 2026, la Comisión de Retribuciones se ha reunido en dos (2) ocasiones, hasta la fecha de aprobación del presente Informe, habiendo llevado a cabo, entre otras, las siguientes actuaciones:

- Verificó el cumplimiento de objetivos del ejercicio 2025 y elevó al Consejo de Administración la propuesta de retribución variable correspondiente al Consejero Delegado.
- La elaboración del presente Informe correspondiente al ejercicio 2025.
- Ha trabajado en la elaboración de la nueva política de remuneraciones que, una vez aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad, se someterá a aprobación por la Junta General de Accionistas de 2026 y que, en su caso, se aplicará a partir de 1 de enero de 2027.
- Ha analizado el estudio comparativo de mercado solicitado a un experto externo especializado, relativo a las retribuciones de los consejeros de las sociedades del IBEX35 y de otras sociedades comparables del sector financiero para la elaboración de la política de remuneraciones de los consejeros aplicable en el trienio 2027-2029.

De acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del Consejo, la Comisión de Retribuciones, tras la propuesta previa al Consejo, podrá recabar asesoramiento externo cuando lo considere necesario para el desarrollo de sus funciones. En este sentido, la Entidad tiene en consideración el principio de capacidad de análisis suficiente y el uso de expertos conforme a las buenas prácticas establecidas por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en su Guía Técnica 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones publicada el 20 de febrero de 2019.

Durante el ejercicio 2025, y para la elaboración de este Informe, y de la política de remuneraciones de Unicaja que será elevada para su aprobación por la Junta General de Accionistas de Unicaja y que será aplicable durante los ejercicios 2027, 2028 y 2029, la Comisión de Retribuciones ha contado con el asesoramiento experto e independiente de J&A Garrigues, S.L.P. (“Garrigues”) en materia de buen gobierno corporativo, remuneraciones y desde el punto de vista legal.

4. Alineación del sistema retributivo con el perfil de riesgo, coherencia con la estrategia y con los resultados sostenibles a largo plazo.

La Política de Remuneraciones, para la contribución a la reducción de la exposición a riesgos excesivos y ajustar los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad, y en cumplimiento de la referida normativa y recomendaciones prevé que tanto un porcentaje de la retribución variable, como de los pagos por rescisión anticipada así como de los beneficios discrecionales por pensiones se abonen mediante acciones o instrumentos vinculados al valor de la acción, alcanzando de esta manera una correlación perfecta entre la retribución de los consejeros y la estrategia e intereses a largo plazo de la Entidad.

La gestión sana y prudente del riesgo en Unicaja mediante la retribución en instrumentos se manifiesta en:

Medidas para una gestión sana y prudente del riesgo

Retribución variable

Al menos el 50 por cien de la retribución variable, tanto de la parte diferida como de la no diferida, se abonará en acciones u otros instrumentos de la Entidad de naturaleza equivalente de la Entidad, estando sujeta a los ajustes que resultan de aplicación a la retribución variable conforme a la normativa aplicable.

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.

Aplicación de cláusulas de reducción (*malus*) y de recuperación (*clawback*)

Cuando la Entidad obtenga unos resultados negativos o 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, hasta un 100 por cien de la retribución variable estará sometida a dichas cláusulas.

La Comisión de Retribuciones de la Sociedad actúa con la debida coordinación con la Comisión de Riesgos, a efectos de que esta 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 retribución 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 y las personas a ellos vinculadas no podrán:

- Aprovechar en beneficio propio cualquier oportunidad de negocio de la Sociedad.
- Hacer uso de los activos del Grupo con fines privados.
- 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.
- Obtener ventajas o retribuciones de terceros distintos de la Sociedad y su Grupo asociadas al desempeño de su cargo, salvo que se trate de atenciones de mera cortesía.

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.

5. Anexo estadístico

C. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don JOSÉ SEVILLA ÁLVAREZ	Presidente Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ISIDRO RUBIALES GIL	Consejero Delegado	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don MIGUEL GONZÁLEZ MORENO	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña NATALIA SÁNCHEZ ROMERO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ROCÍO FERNÁNDEZ FUNCIA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don CÉSAR BEDOYA MERINO	Consejero Dominical	Desde 09/04/2025 hasta 31/12/2025
Don ANTONIO CARRASCOSA MORALES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don VÍCTOR COVIÁN RECALES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don RAFAEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña INÉS GUZMÁN ARRUE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JUAN ANTONIO IZAGUIRRE VENTOSA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña CAROLINA MARTÍNEZ CARO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSÉ RAMÓN SÁNCHEZ SERRANO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

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) Retribución 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 2025	Total ejercicio 2024
Don JOSÉ SEVILLA ÁLVAREZ	383								383	271
Don ISIDRO RUBIALES GIL	74			572	31				677	627
Don MIGUEL GONZÁLEZ MORENO	96								96	89
Doña NATALIA SÁNCHEZ ROMERO	90		19						109	102
Doña ROCÍO FERNÁNDEZ FUNCIA	96		43						139	137
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	74		52						126	124
Doña MARÍA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	74		53						127	117
Don CÉSAR BEDOYA MERINO	51								51	
Don ANTONIO CARRASCOSA MORALES	74		43						117	113
Don VÍCTOR COVIÁN RECALES	74		17						91	35
Don RAFAEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	74		21						95	93
Doña INÉS GUZMÁN ARRUE	74		38						112	105
Don JUAN ANTONIO IZAGUIRRE VENTOSA	74		41						115	113
Doña CAROLINA MARTÍNEZ CARO	74		54						128	127
Don JOSÉ RAMÓN SÁNCHEZ SERRANO	74		35						109	112

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025		
		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 instrumento	Nº Acciones equivalentes
Don ISIDRO RUBIALES GIL	REMUNERACIÓN VARIABLE 2022	6.732	6.732			1.683	1683	191	3		5.049	5.049
Don ISIDRO RUBIALES GIL	REMUNERACIÓN VARIABLE 2024	45.260	45.260			18.105	18105	153	28		27.155	27.155

⁽¹⁾ Corresponde a las remuneraciones devengadas por D. Isidro Rubiales Gil en su etapa 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	200

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don ISIDRO RUBIALES GIL	170	43	30		639	446	30	

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ISIDRO RUBIALES GIL	Seguro médico	5

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 2025	Total ejercicio 2024
Don ISIDRO RUBIALES GIL										
Don MIGUEL GONZÁLEZ MORENO										
Doña NATALIA SÁNCHEZ ROMERO										
Doña ROCÍO FERNÁNDEZ FUNCIA										
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ										
Doña MARÍA LUISA ARJONILLA LÓPEZ										
Don CÉSAR BEDOYA MERINO										
Don ANTONIO CARRASCOSA MORALES										
Don VÍCTOR COVIÁN RECALES										
Don RAFAEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA										
Doña INÉS GUZMÁN ARRUE										
Don JUAN ANTONIO IZAGUIRRE VENTOSA										
Doña CAROLINA MARTÍNEZ CARO										
Don JOSÉ RAMÓN SÁNCHEZ SERRANO										

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 instrumento	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre		Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro							
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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	
Sin datos									

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €)

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don JOSÉ SEVILLA ÁLVAREZ	383				383					0	383
Don ISIDRO RUBIALES GIL	677	31	200	5	913					0	913
Don MIGUEL GONZÁLEZ MORENO	96				96					0	96
Doña NATALIA SÁNCHEZ ROMERO	109				109					0	109
Doña ROCÍO FERNÁNDEZ FUNCIA	139				139					0	139
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	126				126					0	126
Doña MARÍA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	127				127					0	127
Don CÉSAR BEDOYA MERINO	51				51					0	51
Don ANTONIO CARRASCOSA MORALES	117				117					0	117
Don VÍCTOR COVIÁN RECALES	91				91					0	91
Don RAFAEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	95				95					0	95
Doña INÉS GUZMÁN ARRUE	112				112					0	112
Don JUAN ANTONIO IZAGUIRRE VENTOSA	115				115					0	115
Doña CAROLINA MARTÍNEZ CARO	128				128					0	128
Don JOSÉ RAMÓN SÁNCHEZ SERRANO	109				109					0	109
TOTAL	2.475	31	200	5	2.711	0	0	0	0	0	2.711

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 2025	% variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros Ejecutivos									
Don ISIDRO RUBIALES GIL	913	34,86	677	342,48	153	0	0	0	0
Consejeros Externos									
Don JOSÉ SEVILLA ÁLVAREZ	383	41,33	271	0	0	0	0	0	0
Don MIGUEL GONZÁLEZ MORENO	96	7,87	89	50,85	59	0	0	0	0
Doña NATALIA SÁNCHEZ ROMERO	109	6,86	102	70	60	0	0	0	0
Doña ROCÍO FERNÁNDEZ FUNCIA	139	1,46	137	260,53	38	0	0	0	0
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	126	8,55	124	552,63	19	0	0	0	0
Doña MARÍA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	127	3,54	117	-4,88	123	12,84	109	29,76	84
Don ANTONIO CARRASCOSA MORALES	117	160	113	289,66	29	0	0	0	0
Don VÍCTOR COVIÁN RECALES	91	2,15	35	0	0	0	0	0	0
Don RAFAEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	95	6,67	93	10,71	847	211,11	27	0	0
Doña INÉS GUZMÁN ARRUE	112	1,77	105	303,85	26	0	0	0	0
Don JUAN ANTONIO IZAGUIRRE VENTOSA	115	0,79	113	50,67	75	0	0	0	0
Doña CAROLINA MARTÍNEZ CARO	128	-2,68	127	2,42	124	217,95	39	0	0
Don JOSÉ RAMÓN SÁNCHEZ SERRANO	109	0	112	62,32	69	0	0	0	0
Don CÉSAR BEDOYA MERINO	51	0	0	0	0	0	0	0	0
Resultados de la sociedad									
	901.498	10,44	816.285	120,28	370.569	2,59	361.214	-64,64	1.021.433
Remuneración media de los empleados									
	56	5,66	53	10,42	48	11,63	43	-15,69	51

D. Otras informaciones de interés

Este informe anual sobre remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 26 de febrero de 2026 con el voto a favor de todos los consejeros.

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

[No]

6. Conciliación con el modelo de CNMV previsto en la Circular 4/2013

Apartados del Modelo CNMV	Apartados en el Informe en formato libre
A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO	
<p>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.</p>	<p>Apartado 1. Política de remuneraciones aplicable en 2026.</p>
<p>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.</p>	<p>Apartado 1.2. Retribución del Consejero Delegado y apartado 1.3. Retribución de los consejeros en su condición de tales.</p>
<p>En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:</p> <p>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.</p> <p>b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.</p> <p>c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.</p> <p>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.</p>	<p>Apartado 3.1. Órganos involucrados en la Política de Remuneraciones.</p> <p>Apartado 1.1 Principales aspectos de la Política</p> <p>Apartado 3.3. Principales actividades llevadas a cabo por la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio 2025.</p>
<p>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.</p>	<p>Apartado 1.2. Retribución del Consejero Delegado. Descripción del mix retributivo.</p>
<p>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.</p>	<p>Apartado 1.2. Retribución del Consejero Delegado, subapartado B.3. Condiciones aplicables al devengo y pago de la retribución variable.</p> <p>Apartado 4. Alineación del sistema retributivo con el perfil de riesgo, coherencia con la estrategia y con los resultados sostenibles a largo plazo.</p>
<p>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.</p>	<p>Apartado 1.2. Retribución del Consejero Delegado subapartado B. Retribución variable</p>

<p>A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.</p>	<p>Apartado 1.3. Retribución de los consejeros en su condición de tales.</p>
<p>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.</p>	<p>Apartado 1.2. Retribución del Consejero Delegado subapartado A. Retribución fija.</p>
<p>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.</p>	<p>Apartado 1.2. Retribución del Consejero Delegado subapartado A. Retribución fija y apartado 1.3. Retribución de los consejeros en su condición de tales.</p>
<p>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.</p>	<p>Apartado 1.2. Retribución del Consejero Delegado, en concreto, apartado 1.2. subapartado B. Retribución variable.</p>

<p>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.</p>	<p>Apartado 1.2. Retribución del Consejero Delegado, en concreto, subapartado C. Sistema de previsión social. Complemento asistencial.</p>
<p>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.</p>	<p>Apartado 1.2. Retribución del Consejero Delegado, en concreto, subapartado D. Condiciones contractuales del Consejero Delegado.</p>
<p>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.</p>	<p>Apartado 1.2. Retribución del Consejero Delegado, en concreto, subapartado D. Condiciones contractuales del Consejero Delegado.</p>
<p>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.</p>	<p>Todos los conceptos retributivos que perciben los consejeros se establecen en los Apartados 1.2. Retribución del Consejero Delegado y 1.3. Retribución de los consejeros en su condición de tales. No existen conceptos retributivos adicionales a los expuestos.</p>
<p>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.</p>	
<p>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.</p>	
<p>A.2 Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:</p> <ol style="list-style-type: none"> Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta. 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. 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. 	<p>Apartado 2. Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2025. No aplicable.</p>
<p>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.</p>	<p>Apartado 1.1. Principales aspectos de la Política.</p>
<p>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.</p>	<p>Apartado 2. Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2025.</p>

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

<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Apartado 2. Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2025.</p> <p>Apartado 3. Órganos involucrados en la Política de Remuneraciones. Principales actividades de la Comisión de Retribuciones.</p>
<p>B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.</p>	<p>Apartado 2. Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2025.</p> <p>No se han producido desviaciones.</p>
<p>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.</p> <p>Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.</p>	<p>Apartado 2. Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2025.</p> <p>No se han aplicado excepciones.</p>
<p>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.</p>	<p>Apartado 2. Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2025, incluyendo el apartado 2.1. Retribución del Consejero Delegado y el apartado 2.2. Retribución de los consejeros en su condición de tales.</p> <p>En lo relativo a los conflictos de interés, ver apartado 4. Alineación del sistema retributivo con el perfil de riesgo, coherencia con la estrategia y con los resultados sostenibles a largo plazo.</p>
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Apartado 2. Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2025, incluyendo el apartado 2.1. Retribución del Consejero Delegado y el apartado 2.2. Retribución de los consejeros en su condición de tales.</p>

<p>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:</p>	<p>Apartado 2. Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2025.</p>
<p>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.</p>	<p>Apartado 2. Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2025, incluyendo el apartado 2.1. subapartado A. Retribución fija y el apartado 2.2. Retribución de los consejeros en su condición de tales.</p>
<p>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.</p>	<p>Apartado 2. Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2025, en concreto, el apartado 2.1. subapartado A. Retribución fija.</p>

<p>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:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>d) En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.</p>	<p>Apartado 2. Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2025, en concreto, el subapartado B. Retribución variable a corto plazo y subapartado C. Retribución variable a corto plazo de ejercicios anteriores cuyo pago corresponde en 2025.</p>
<p>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 (<i>malus</i>) o devolución (<i>clawback</i>), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.</p>	<p>Apartado 2.1. subapartados B Retribución variable a corto plazo; C Retribución variable a corto plazo de ejercicios anteriores cuyo pago corresponde en 2025; y E. Información adicional No se ha procedido a la devolución de ningún componente variable.</p>
<p>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.</p>	<p>Apartado 2.1. subapartado D. Sistema de previsión social.</p>

<p>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.</p>	<p>Apartado 2.1. subapartado E. Información adicional. No ha tenido lugar ningún pago bajo este supuesto.</p>
<p>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.</p>	<p>No se han producido modificaciones significativas. El único cambio se expone en el apartado 2.1. subapartado B. Retribución variable a corto plazo.</p>

<p>B.12 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.</p>	<p>Apartado 2.1. subapartado E. Información adicional. No han existido.</p>
<p>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.</p>	<p>Apartado 2.1. subapartado E. Información adicional. No han existido.</p>
<p>B.14 Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.</p>	<p>Apartado 2. Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2025, incluyendo el apartado 2.1. Retribución del Consejero Delegado.</p>
<p>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.</p>	<p>Apartado 2.1. subapartado E. Información adicional. No han existido.</p>
<p>B.16 Explique y detalle 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.</p>	<p>Apartado 2.1. subapartado E. Información adicional. No han existido.</p>

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

<p>Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros</p>	<p>Apartado 5. Anexo estadístico.</p>
--	---------------------------------------

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2025]

CIF: [A93139053]

Denominación Social:

[**UNICAJA BANCO, S.A.**]

Domicilio social:

[AV. ANDALUCIA N.10-12 (MALAGA)]

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

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	2.181.160.544	100,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	553.087	0,02
Votos a favor	2.179.776.257	99,94
Votos en blanco	21.656	0,00
Abstenciones	809.544	0,04

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don JOSÉ SEVILLA ÁLVAREZ	Presidente Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ISIDRO RUBIALES GIL	Consejero Delegado	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don MIGUEL GONZÁLEZ MORENO	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña NATALIA SÁNCHEZ ROMERO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ROCÍO FERNÁNDEZ FUNCIA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don CÉSAR BEDOYA MERINO	Consejero Dominical	Desde 09/04/2025 hasta 31/12/2025
Don ANTONIO CARRASCOSA MORALES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don VICTOR COVIÁN REGALES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don RAFAEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña INÉS GUZMÁN ARRUE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JUAN ANTONIO IZAGUIRRE VENTOSA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña CAROLINA MARTÍNEZ CARO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSÉ RAMÓN SÁNCHEZ SERRANO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

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 2025	Total ejercicio 2024
Don JOSÉ SEVILLA ÁLVAREZ	383								383	271
Don ISIDRO RUBIALES GIL	74			572	31				677	627
Don MIGUEL GONZÁLEZ MORENO	96								96	89
Doña NATALIA SÁNCHEZ ROMERO	90		19						109	102
Doña ROCÍO FERNÁNDEZ FUNCIA	96		43						139	137
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	74		52						126	124
Doña MARÍA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	74		53						127	117
Don CÉSAR BEDOYA MERINO	51								51	
Don ANTONIO CARRASCOSA MORALES	74		43						117	113
Don VICTOR COVIÁN REGALES	74		17						91	35
Don RAFAEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	74		21						95	93
Doña INÉS GUZMÁN ARRUE	74		38						112	105
Don JUAN ANTONIO IZAGUIRRE VENTOSA	74		41						115	113
Doña CAROLINA MARTÍNEZ CARO	74		54						128	127
Don JOSÉ RAMÓN SÁNCHEZ SERRANO	74		35						109	112

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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	6.732	6.732			1.683	1.683	1,91	3		5.049	5.049
Don ISIDRO RUBIALES GIL	REMUNERACIÓN VARIABLE 2024	45.260	45.260			18.105	18.105	1,53	28		27.155	27.155

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ISIDRO RUBIALES GIL	200

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don ISIDRO RUBIALES GIL	170	43	30		639	446	30	

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ISIDRO RUBIALES GIL	Seguro médico	5

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 2025	Total ejercicio 2024
Don ISIDRO RUBIALES GIL										
Don MIGUEL GONZÁLEZ MORENO										
Doña NATALIA SÁNCHEZ ROMERO										
Doña ROCÍO FERNÁNDEZ FUNCIA										
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ										
Doña MARÍA LUISA ARJONILLA LÓPEZ										
Don CÉSAR BEDOYA MERINO										
Don ANTONIO CARRASCOSA MORALES										
Don VICTOR COVIÁN REGALES										
Don RAFAEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA										
Doña INÉS GUZMÁN ARRUE										
Don JUAN ANTONIO IZAGUIRRE VENTOSA										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Doña CAROLINA MARTÍNEZ CARO										
Don JOSÉ RAMÓN SÁNCHEZ SERRANO										

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don JOSÉ SEVILLA ÁLVAREZ	383				383						383
Don ISIDRO RUBIALES GIL	677	31	200	5	913						913
Don MIGUEL GONZÁLEZ MORENO	96				96						96

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña NATALIA SÁNCHEZ ROMERO	109				109						109
Doña ROCÍO FERNÁNDEZ FUNCIA	139				139						139
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	126				126						126
Doña MARÍA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	127				127						127
Don CÉSAR BEDOYA MERINO	51				51						51
Don ANTONIO CARRASCOSA MORALES	117				117						117
Don VICTOR COVIÁN REGALES	91				91						91
Don RAFAEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	95				95						95
Doña INÉS GUZMÁN ARRUE	112				112						112
Don JUAN ANTONIO IZAGUIRRE VENTOSA	115				115						115

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña CAROLINA MARTÍNEZ CARO	128				128						128
Don JOSÉ RAMÓN SÁNCHEZ SERRANO	109				109						109
TOTAL	2.475	31	200	5	2.711						2.711

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 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	
Consejeros ejecutivos										
Don ISIDRO RUBIALES GIL	913	34,86	677	342,48	153	-	0	-	0	
Consejeros externos										
Don JOSÉ SEVILLA ÁLVAREZ	383	41,33	271	-	0	-	0	-	0	
Don MIGUEL GONZÁLEZ MORENO	96	7,87	89	50,85	59	-	0	-	0	
Doña NATALIA SÁNCHEZ ROMERO	109	6,86	102	70,00	60	-	0	-	0	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Doña ROCÍO FERNÁNDEZ FUNCIA	139	1,46	137	260,53	38	-	0	-	0
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	126	1,61	124	552,63	19	-	0	-	0
Doña MARÍA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	127	8,55	117	-4,88	123	12,84	109	29,76	84
Don ANTONIO CARRASCOSA MORALES	117	3,54	113	289,66	29	-	0	-	0
Don VICTOR COVIÁN REGALES	91	160,00	35	-	0	-	0	-	0
Don RAFAEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	95	2,15	93	10,71	84	211,11	27	-	0
Doña INÉS GUZMÁN ARRUE	112	6,67	105	303,85	26	-	0	-	0
Don JUAN ANTONIO IZAGUIRRE VENTOSA	115	1,77	113	50,67	75	-	0	-	0
Doña CAROLINA MARTÍNEZ CARO	128	0,79	127	2,42	124	217,95	39	-	0
Don JOSÉ RAMÓN SÁNCHEZ SERRANO	109	-2,68	112	62,32	69	-	0	-	0
Don CÉSAR BEDOYA MERINO	51	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	901.498	10,44	816.285	120,28	370.569	2,59	361.214	-64,64	1.021.433
Remuneración media de los empleados									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
	56	5,66	53	10,42	48	11,63	43	-15,69	51

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[26/02/2026]

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

[] Si
[✓] No