
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2022]

CIF: [A93139053]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

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

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

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

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

El artículo 29 de los Estatutos Sociales de Unicaja Banco, S.A. (en adelante, "Unicaja Banco", la "Sociedad" o la "Entidad") establece que el cargo de consejero será remunerado y regula la estructura retributiva de los Consejeros. Esta estructura se desarrolla por medio de la Política de Remuneraciones de los Consejeros (en adelante, la "Política de Remuneraciones" o la "Política"). La Política vigente fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2021, para los ejercicios 2021, 2022 y 2023. Esta Política trata de favorecer una gestión de los riesgos sólida y efectiva que, al tiempo que favorezca el desarrollo eficaz de la gestión empresarial de la Sociedad, no entrañe una asunción de riesgos excesivos. La Política rige para todos los consejeros, ejecutivos y no ejecutivos, que ejerzan su cargo durante todos o parte de los ejercicios en los que la citada Política se mantenga vigente.

La Política de Remuneraciones se acomoda a la normativa vigente y, en particular, a la relativa a los sistemas retributivos de Entidades de Crédito.

La retribución de los consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija y en la percepción de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

La Política de Retribuciones vigente establece que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer, al conjunto de los actuales 15 consejeros, en su condición de tales, ascenderá a 1.187.000 euros brutos anuales, importe que será debidamente actualizados conforme al porcentaje de revisión salarial que se fije en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad, por lo que para el ejercicio 2023 será de 1.207.862 euros brutos.

No obstante, el Consejo de Administración tiene previsto presentar a la Junta General de Accionistas, la modificación de este importe máximo para que contemple la retribución fija que corresponderá a la Presidencia no ejecutiva, una vez que entre en vigor la modificación del modelo de gobernanza de la Sociedad, con el que la Presidencia del Consejo de Administración pasará a ser no ejecutiva y se definan sus funciones. Esta modificación implicará que dejará de devengarse la retribución que la Política contempla para la Presidencia ejecutiva. Está previsto que la Presidencia pase a ser no ejecutiva no más tarde del 31 de julio de 2023

De este modo, sujeto a la aprobación de la Junta General de Accionistas, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2023 sería la cantidad antes indicada más el importe en que se establezca la retribución a satisfacer a la Presidencia no ejecutiva por el desempeño de sus funciones.

El Consejo de Administración, con sujeción a los límites y condiciones establecidos en la Política de Remuneraciones, determina la distribución de dicha cantidad y establece la remuneración de los distintos Consejeros, teniendo en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo, la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y sus Comisiones y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

La Política de remuneraciones establece igualmente los conceptos y la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

De este modo, junto a la asignación que corresponde a los consejeros en su condición de tales, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir una remuneración compuesta por:

1. Una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.
2. Una parte variable, correlacionada con los indicadores de los rendimientos del consejero y de la empresa.
3. Una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos.
4. Una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad por circunstancias no imputables al Consejero.

La determinación del importe de las partidas retributivas que integran la parte fija, de las modalidades de configuración y de los indicadores de cálculo de la parte variable, de las previsiones asistenciales, y de la indemnización o de sus criterios de cálculo, corresponde igualmente al Consejo de Administración, atendiendo a la política de remuneraciones.

Para 2023, la remuneración fija prevista para los consejeros ejecutivos ascenderá a la cantidad máxima de 1.127.000 euros, una vez actualizada conforme al porcentaje de revisión salarial fijado en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Entidad, tal y como se establece en la política de remuneraciones. No obstante lo indicado, está previsto que esta cantidad se reduzca desde el momento en el que la Presidencia pase a ser no ejecutiva y deje de devengarse la retribución establecida en la Política para dicho cargo.

La parte de las aportaciones definidas al plan de previsión social de los consejeros ejecutivos para 2023 ascenderá a la cantidad máxima de 491.000 euros, cantidad que, igualmente se verá reducida a partir del momento en el que la Presidencia pase a ser no ejecutiva.

La parte variable correspondiente al Consejero Delegado, de acuerdo con lo establecido en la política y en su contrato, consistirá, para el ejercicio 2023, en una retribución variable anual, por importe máximo de 132.613 euros, una vez ha sido actualizada dicha cantidad conforme al porcentaje de revisión salarial aplicable a este ejercicio.

Los conceptos por beneficios sociales (seguro médico) del Consejero Delegado para 2023 ascenderán a la cantidad máxima de 5.000 euros.

El Presidente ejecutivo ha renunciado a la parte variable, a la parte asistencial y al componente indemnizatorio que le pudiera corresponder por su condición de consejero ejecutivo.

Continúa en el apartado D.1)

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

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

El sistema de remuneración aplicable a los miembros del Consejo de Administración se regirá por los siguientes principios:

- a. Promoverá —y será compatible con— una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Sociedad.
- b. Será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, evitando los conflictos de intereses.
- c. En relación con los Consejeros ejecutivos, se mantendrá, cuando haya lugar, una relación equilibrada y eficiente entre la remuneración variable y los componentes fijos. En particular, estos últimos constituirán una parte suficientemente elevada de la remuneración total. El componente variable, en ningún caso, será superior al 25% del componente fijo de la remuneración dineraria total del Consejero ejecutivo.

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

- Componente fijo: Reflejará principalmente la experiencia profesional pertinente, la dedicación y la responsabilidad en la organización.
- Componente variable: La remuneración variable, cuando esté previsto su devengo y percepción, deberá reflejar un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones del desempeño. Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, el derecho a su percepción y su importe total se basarán, en todo caso, en indicadores objetivos.

Hasta el 100% de la remuneración variable total estará sometida a cláusulas de reducción de la remuneración (malus) y de recuperación de las retribuciones ya satisfechas (clawback).

De este modo, la remuneración variable total se eliminará o reducirá de forma considerable cuando Unicaja Banco obtenga unos resultados financieros negativos o poco brillantes, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de retribuciones ya satisfechas.

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

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

Los sistemas de incentivos atenderán, en todo caso, al criterio de graduación del importe de la retribución variable. En este sentido, el componente variable de la remuneración:

- No limitará la capacidad de la Sociedad para reforzar la solidez de su base de capital.
- Guardará relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y no derivará solamente de la evolución general de los mercados o del sector financiero, o de otras circunstancias similares.
- Tomará en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren o puedan minorar los resultados de la Sociedad.
- Se eliminará o reducirá significativamente en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Sociedad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades semejantes, o un comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.
- En todo caso, el pago de cualquier retribución variable estará supeditado al cumplimiento de los requerimientos de capital y requisitos supervisores, en particular, los relativos al "importe máximo distribuible" ("Maximum Distributable Amount" —MDA—).
- No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad, que menoscaben los efectos de la alineación con el riesgo incluidos en los sistemas de remuneración.
- La percepción de una parte sustancial de la remuneración variable se diferirá durante un determinado periodo de tiempo, teniendo en cuenta el ciclo económico, la naturaleza del negocio y sus riesgos.
- El 60% de la retribución variable devengada en cada ejercicio por los Consejeros ejecutivos se diferirá durante un periodo de cinco años, y quedará sujeta a los ajustes ex post por resultados y por evolución del riesgo, capital y liquidez de la Sociedad en el periodo del que procedan. La retribución diferida será abonada a lo largo de los ejercicios de diferimiento de manera prorrateada, no percibiéndose así la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.
- El 50% de la remuneración variable, ya sea diferida o no, se abonará al menos, mediante la entrega de acciones u otros instrumentos de la Sociedad de naturaleza equivalente. La entrega de acciones como parte del sistema de remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos está sujeta a su aprobación por la Junta General de Accionistas.

e. Será una política de remuneración no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre Consejeros para una misma función o para una función de igual valor.

f. Los criterios de remuneración variable permitirán asegurar una estructura de incentivos ajustada a la propensión al riesgo de la Entidad y a los objetivos de negocio en relación con los riesgos de sostenibilidad, la adopción de medidas de prevención de los conflictos de interés y el fomento de actuaciones con un impacto positivo en el ámbito de los factores ASG (ambientales, sociales y de gobierno corporativo).

Las principales características del Sistema de Incentivos correspondiente al ejercicio 2023 para los Consejeros Ejecutivos se detallan más adelante (apartado A.1.6).

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

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

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

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

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

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

De conformidad con la Política de Remuneraciones vigente, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer, en el ejercicio 2023, al conjunto de los Consejeros, en su condición de tales ascenderá a 1.207.862 euros brutos anuales, una vez actualizada la cantidad aprobada por la Junta General de Accionistas conforme al porcentaje de revisión salarial fijado en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad, que para este ejercicio en curso ha sido del 1%.

No obstante, como se indicó en el apartado A.1.1, el Consejo de Administración, tiene previsto elevar a la Junta General de Accionistas, la modificación del importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales para que contemple la retribución fija que corresponderá a la Presidencia no ejecutiva, una vez que entre en vigor la modificación del modelo de gobernanza de la Sociedad, con la que la Presidencia del Consejo de Administración pasará a ser no ejecutiva y se definan sus funciones. Esta modificación implicará que dejará de devengarse la retribución que la Política contempla para la Presidencia ejecutiva.

De este modo, la distribución prevista para el ejercicio 2023, es la siguiente:

- Retribución fija por pertenencia al Consejo: 45.000 euros brutos / año
- Vicepresidente: 15.000 euros brutos / año
- Consejero Coordinador: 15.000 euros brutos / año
- Secretario del Consejo: 12.500 euros brutos / año
- Presidente de Comisión: 10.000 euros brutos / año
- Secretario de Comisión: 7.500 euros brutos / año
- Dietas de asistencia al Consejo o Comisiones: 700 euros brutos/ sesión

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

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

La retribución dineraria fija máxima por el desempeño de funciones ejecutivas para el ejercicio 2023 es la siguiente:

- Presidente Ejecutivo: 598.000 euros brutos/año.
- Consejero Delegado: 529.000 euros brutos/año.

Ambas cantidades incluyen la actualización correspondiente conforme al porcentaje de revisión salarial previsto en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la sociedad, fijado en un 1% para 2023.

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

Conforme a la Política, no se producirán devengos por remuneración en especie en relación con los Consejeros por su condición de tales.

En cambio, sí está prevista una remuneración en especie a favor de los Consejeros ejecutivos en el marco estatutario, y en los términos recogidos en la Política de Remuneraciones.

No obstante, el Presidente Ejecutivo renunció a cualquier componente de remuneración en especie. De este modo, para 2023, se prevé que el importe máximo por estos conceptos (seguro médico), aplicable solo al Consejero Delegado, sea de 5 miles de euros.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

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

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

Los Consejeros ejecutivos sólo tendrán derecho a la percepción de una retribución variable cuando se den las condiciones para ello conforme a lo previsto en sus respectivos contratos y en las políticas y planes retributivos que le resulten aplicables.

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

En este sentido, la Junta General Ordinaria de 2021 acordó autorizar al Consejo de Administración para entregar a los Consejeros ejecutivos, durante los tres años de vigencia de la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2021-2023), y siempre que concurran las condiciones establecidas para ello, hasta un máximo total conjunto de 187.500 acciones de la Sociedad, representativas del 0,01% del capital social, a razón de hasta 62.500 acciones de la Sociedad por cada año de vigencia de la citada Política. A los efectos de determinar el número de acciones a entregar en cada una de las fechas correspondientes, se tendrá cuenta el precio de la acción de Unicaja Banco que se corresponda con el valor medio del precio de cotización de la acción de Unicaja Banco 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).

La retribución variable no será superior al 25% del componente fijo de la remuneración dineraria total del Consejero ejecutivo. En el marco de la Política vigente para el ejercicio 2021-2023, del Esquema General de Incentivos de la Sociedad, del Esquema específico para los Consejeros ejecutivos y de lo pactado contractualmente con los mismos, el Consejo de Administración fijará y evaluará para cada ejercicio, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, las concretas variables-objetivo (financieras y no financieras) y demás condiciones para la determinación del devengo, cuantificación y pago de la remuneración variable, que podrán variar de un Consejero ejecutivo a otro.

Asimismo, el Consejo de Administración podrá establecer a favor del Consejero Delegado una retribución variable plurianual, adicional a la retribución variable anual y sujeta a las mismas restricciones, según la cual existiría derecho a la percepción de la misma si, en términos de proyección anual, fuera igual o superior al 100%, la media del índice de cumplimiento de los objetivos de los ejercicios a considerar, así como el grado de cumplimiento de los principales objetivos del Plan de Negocio, medido como un único indicador sintético. Esta retribución variable adicional no excederá de la suma de 130.000 euros, que se corresponde con un 25% de la retribución dineraria fija anual correspondiente al ejercicio 2021.

El 60% de la retribución variable devengada en cada ejercicio por los Consejeros ejecutivos se diferirá durante un periodo de cinco años, y quedará sujeta a los ajustes ex post por resultados y por evolución del riesgo, capital y liquidez de la Sociedad en el periodo del que procedan.

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

Al menos el 50% de la remuneración variable, ya sea diferida o no, se abonará mediante acciones de Unicaja Banco u otros instrumentos financieros con sujeción a los plazos de retención que correspondan.

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

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

Una vez atribuidas las acciones o instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos, los consejeros ejecutivos no podrán transferir su titularidad o ejercitarlos hasta transcurrido tres años.

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

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

Conforme con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, los principios para la fijación, en su caso, de los componentes variables de la retribución de los Consejeros ejecutivos, son los siguientes:

- El pago de los incentivos se vinculará equilibradamente al cumplimiento de los objetivos estratégicos recogidos en el Plan de Negocio vigente en la Sociedad y a la rentabilidad comparada de Unicaja Banco con el resto del Sistema.
- La remuneración variable se verá afectada por los cambios en los resultados de la Sociedad, ajustándola por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, teniendo en cuenta el coste del capital y la liquidez necesaria, lo que podrá provocar que la remuneración variable se reduzca a cero.
- En caso de no cumplirse la ratio de liquidez a corto plazo el pago de la retribución variable se diferirá un año, y, si dicha ratio se incumpliese en un segundo ejercicio consecutivo, no habría lugar a dicha retribución.
- Las variables-objetivo y métricas en relación con el devengo, cuantificación y abono de la remuneración variable de los Consejeros ejecutivos se establecen y evalúan anualmente por el Consejo de Administración de Unicaja Banco, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, dentro del marco establecido en esta Política.
- En particular, la retribución variable quedará condicionada, entre otros requisitos, a que la Sociedad, al cierre del periodo de que se trate, alcance el nivel mínimo de Beneficio antes de Impuestos (BAI) recurrente determinado en el Plan de Negocio. Alcanzado este nivel mínimo de BAI recurrente, en su caso, se analizará el cumplimiento de las variables-objetivo previstas en el sistema de incentivos del Consejero ejecutivo en cuestión, que tendrán en cuenta (i) el desempeño individual del Consejero, y (ii) el desempeño de la Sociedad en su conjunto.
- Los criterios de remuneración variable permitirán asegurar una estructura de incentivos ajustada a la propensión al riesgo de la Entidad y a los objetivos de negocio en relación con los riesgos de sostenibilidad, la adopción de medidas de prevención de los conflictos de interés y el fomento de actuaciones con un impacto positivo en el ámbito de los factores ASG.

El único Consejero ejecutivo al que se reconoce un plan de retribución variable es el Consejero Delegado. El importe máximo proyectado en término anual al que podría dar lugar el plan de retribución variable del Consejero Delegado para 2023 será el que resulte de aplicar el 25% sobre la cifra de la retribución dineraria fija anual actualizada, es decir, 132.613 euros. A fecha de elaboración de este informe, la retribución variable plurianual a la que se hace referencia en la Política de Remuneraciones que corresponde al Consejero Delegado no ha sido aprobada.

La retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2023 para los Consejeros ejecutivos se determina en función del nivel de cumplimiento que se alcance en los objetivos corporativos. El sistema de objetivos corporativos se compone de 4 elementos:

a) Las variables objetivo o KPIs; b) Ponderaciones; c) Metas y; d) Niveles de cumplimiento.

a) Las variables objetivo o KPIs se clasifican en cuatro bloques:

1. Rentabilidad: Return on tangible equity (ROTE), Eficiencia (ratio de eficiencia) y Coste del Riesgo.
2. Balance: Non profitable Assets (NPA) , Crédito performing (crecimiento anual) y Recursos administrados de clientes minoristas (crecimiento anual).
3. ESG y canales digitales: Ventas digitales y riesgo climático.

El riesgo climático se define como un índice sintético de 3 indicadores:

- Porcentaje de los ingresos por intereses y comisiones financieras generadas por empresas encuadradas en los sectores más intensivos en emisiones de gases efecto invernadero (GEI), sobre el total de intereses por intereses y comisiones financieras de la cartera crediticia de empresas. Este indicador tiene un peso del 10% en la construcción del índice sintético.
- Media ponderada por exposición de las emisiones de GEI por euro de facturación, de cada uno de los 15 acreditados con mayor exposición en los sectores considerados intensivos en emisiones de GEI. Este indicador tiene un peso del 50%.
- Porcentaje de la deuda pendiente de la cartera hipotecaria de particulares cuyo colateral cuenta con un Certificado de Calificación Energética (CEE) A o B sobre el total de la deuda pendiente de la cartera hipotecaria de particulares. Este indicador tiene un peso del 40% en la construcción del índice sintético.

4. Solvencia: CET 1 Fully loaded y Pay-out ratio.

b) Ponderaciones:

Para determinar el nivel de cumplimiento del sistema de objetivos corporativos se asigna una ponderación para cada variable:

1º Rentabilidad, ponderación del 45%: (i) ROTE (30%); (ii) Eficiencia (10%) y; (iii) Coste del riesgo (5%).

2º Balance, ponderación del 40%: (i) NPA (20%); (ii) Crédito performing (10%) y; (iii) Recursos administrados clientes minoristas (10%).

3º ESG y canales digitales, ponderación del 15%: (i) Ventas digitales (9%) y; (ii) Riesgo climático (6%).

Las variables de solvencia no tienen ponderación pues actúan como "llaves". De no alcanzarse el nivel de solvencia y pay-out definido en las metas se anula el cumplimiento de las demás variables.

c) Metas: emanan directamente del Plan estratégico y tienen carácter anual.

d) Niveles de cumplimiento: El cumplimiento de los objetivos se representa por una recta que relaciona los niveles de cumplimiento, con los distintos valores de variable objetivo. Puede oscilar entre un 0% y un 150% y viene determinado por la siguiente fórmula: Nivel de cumplimiento = $100\% \pm \text{Factor de dispersión} (\text{dato real} - \text{dato objetivo})$.

El sistema de objetivos corporativos lo aprueba el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

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

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

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

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

De conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones vigente, en materia de previsión social, los Consejeros ejecutivos tienen derecho a una parte asistencial consistente en una aportación definida de ahorro, en favor de los mismos, instrumentada en un contrato de seguro.

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

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

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

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

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

Las contingencias cubiertas son la supervivencia a fecha determinada (acceso a la situación de jubilación), fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Las aportaciones realizadas del sistema de ahorro (con tratamiento de beneficios discretionales de pensiones o no) son compatibles con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

En concreto, para el ejercicio 2023, las aportaciones máximas para cada consejero ejecutivo son las siguientes:

- Presidente ejecutivo: 291 miles de euros.
- Consejero Delegado: 200 miles de euros.

La aportación correspondiente al Presidente ejecutivo cesará en el momento en que la Presidencia pase a ser no ejecutiva.

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

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

Por su parte, los Consejeros ejecutivos, en caso de extinción de la relación contractual, tendrán derecho a percibir, según lo pactado con los mismos, una remuneración indemnizatoria.

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

La cuantía de la indemnización se referenciará a la retribución dineraria anual fija por el desempeño de funciones ejecutivas de su acreedor, según determine el Consejo de Administración, sin exceder de un año.

Adicionalmente, se podrán establecer pactos de no-competencia post-contractual, según determine el Consejo de Administración, con una compensación máxima del importe de una anualidad de la retribución dineraria fija.

En todo caso, las indemnizaciones por terminación y los pactos de no competencia post-contractual estarán sujetas a las limitaciones y restricciones que resulten aplicables en cada momento a las entidades de crédito, no superarán un importe equivalente a dos años de la retribución total anual y no se abonarán hasta que la Sociedad haya podido comprobar que el Consejero ha cumplido con los criterios y condiciones establecidos para su percepción.

Entre los pagos por resolución o extinción contractual se considerarán cualesquiera abonos cuyo devengo u obligación de pago surja como consecuencia o con ocasión de la extinción de la relación contractual que vinculaba al consejero con la sociedad, incluidos los importes no previamente consolidados de sistemas de ahorro a largo plazo y las cantidades que se abonen en virtud de pactos de no competencia postcontractual.

El Presidente Ejecutivo han renunciado a este componente indemnizatorio, tal como figura en los contratos que la Sociedad ha suscrito con él.

En caso de extinción de la relación contractual el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir, según lo pactado en su contrato, una remuneración indemnizatoria, conforme a lo establecido en la vigente Política de Remuneraciones, que como máximo será el importe de una anualidad de la retribución dineraria fija.

Por lo que respecta a otros posibles pactos que se pudieran haber acordado, tales como exclusividad, no competencia postcontractual y permanencia o fidelización, se detallan en el apartado siguiente.

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

permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

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

- Duración: No excederá de la duración del mandato y estará supeditada al mantenimiento de las funciones ejecutivas y sin perjuicio de la posible renovación o prórroga que pudiera acordarse.
- Indemnizaciones por terminación de la relación contractual: El contrato del Presidente Ejecutivo y el del Consejero Delegado podrán contemplar las indemnizaciones previstas en la Política de Remuneraciones de la Entidad, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior.
- Pactos de exclusividad:
 - Presidente Ejecutivo: Podrá atender las responsabilidades profesionales en empresas propias o participadas por su familia y organizaciones sin ánimo de lucro, siempre que no impidan o dificulten el ejercicio de sus responsabilidades en Unicaja Banco o el Grupo al que este pertenece, evitando todo tipo de conflicto con los intereses de la Sociedad o del Grupo.
 - Consejero Delegado: Dedicación exclusiva, siendo únicamente compatible con la pertenencia a cargos en los órganos de gobierno de otras entidades e instituciones y el desarrollo de actividades en el ámbito universitario, siempre que cuente con la expresa autorización del Consejo de Administración de Unicaja Banco, previo informe de la Comisión de Nombramientos. Expresamente, podrá atender responsabilidades profesionales en empresas propias, siempre que no concurran con la actividad del Banco o del Grupo al que pertenece, ni impidan o dificulten el ejercicio de sus responsabilidades en estos, evitando la aparición de todo tipo de conflictos de intereses.
- Pactos de no competencia post-contractual:
 - Presidente Ejecutivo: No se establecen.
 - Consejero Delegado: 12 meses, con una compensación máxima del importe de una anualidad de la retribución dineraria fija.
- Pactos de permanencia o fidelización: No se establecen.

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

No se prevé que se produzcan devengos por este concepto en el ejercicio 2023.

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

No se prevé que se produzcan devengos por este concepto en el ejercicio 2023.

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

No se prevén que se produzcan devengos por este concepto en el ejercicio 2023.

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

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La actual Política de Remuneraciones de los Consejeros 2021-2023 fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2021 y en ella se establece un esquema retributivo para los Consejeros que distingue, por una parte la retribución de los Consejeros en su condición de tales y, por otra, la retribución de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas (Presidente y Consejero Delegado).

El Proyecto Común de Fusión entre Unicaja Banco y Liberbank aprobado por ambas sociedades, en su apartado 16.2.2 contempla, entre otros aspectos, "que en un plazo máximo de dos años desde la plena eficacia de la fusión con su inscripción, el Consejo de Administración modificará el modelo de gobernanza de Unicaja Banco, de modo que la Presidencia del Consejo pase a ser no ejecutiva."

En relación con ello, el Consejo de Administración, tiene previsto elevar a la Junta General de Accionistas, la modificación del importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales para que contemple la retribución fija que corresponderá a la Presidencia no ejecutiva, una vez que entre en vigor la modificación del modelo de gobernanza de la Sociedad, con la que la Presidencia del Consejo de Administración pasará a ser no ejecutiva y se definirán sus funciones. Esta modificación implicará que dejará de devengarse la retribución que la Política contempla para la Presidencia ejecutiva.

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

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

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

El Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de 2021 obtuvo un 92,961% de votos a favor en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2022.

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

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

Conforme a lo previsto en el artículo 27.3 de los estatutos sociales, corresponde a la Comisión de Retribuciones proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A., y emitir un informe específico sobre la misma.

La vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A. para el periodo 2021-2023, que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2021, se adoptó con base en lo dispuesto por los arts. 529 sexdecies, septdecies, octodecies y novodecies de la Ley de Sociedades de Capital" (en adelante, LSC), así como por lo establecido en la normativa aplicable a las entidades de crédito y siguiendo las recomendaciones de buen gobierno corporativo.

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

Conforme a lo previsto en la Disposición Transitoria Primera de la Ley 5/2021 y la modificación que introdujo en el artículo 529 novodecies de la LSC el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó en su reunión de 25 de febrero de 2022, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, la propuesta de complemento informativo de la Política de Remuneraciones de los Consejeros que elevó a la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2022, en la que dicho complemento fue finalmente aprobado.

La Política de Remuneraciones vigente se aplicó teniendo en cuenta el importe máximo establecido para la remuneración del conjunto de administradores en su condición de tales previsto a partir de la ejecución de la fusión entre Unicaja Banco, S.A. y Liberbank, S.A. y el aumento del número de consejeros que implicó, el paso de 12 a 15 miembros.

De esta forma, el Consejo de Administración ha distribuido las retribuciones fijas por cargos y dietas de asistencias a lo largo del año 2022, atendiendo a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero. Del importe total máximo de la remuneración fijada para el conjunto de los consejeros en su condición de tales, ascendente a 1.195.902,50 euros en 2022, el importe finalmente utilizado ha ascendido a 1.015.445,08 euros.

Respecto a la retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado, y en concreto del Consejero Delegado, la Comisión de Retribuciones a lo largo del ejercicio 2022 ha realizado las siguientes actuaciones:

- Informar favorablemente el Sistema de Incentivos para el Colectivo Identificado, al que pertenece el Consejero Delegado, correspondiente al ejercicio 2022, estableciendo los objetivos, la ponderación de las métricas, así como la escala a aplicar al cumplimiento de cada una de ellas, siendo elevado al Consejo de Administración para su aprobación.
- Seguimiento periódico de los Objetivos Corporativos a lo largo del ejercicio.

Respecto al establecimiento del sistema de incentivo plurianual previsto en la nueva política de remuneraciones para el Consejero Delegado, que se encontraba pendiente de vinculación al nuevo Plan Estratégico de la Entidad, se ha de indicar que a fecha de elaboración de este informe no ha sido aun aprobada la retribución variable plurianual que le correspondería al Consejero Delegado.

En el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio 2022, la Entidad no ha contado con asesores externos.

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

No se han producido desviaciones del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones durante el ejercicio 2022.

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

No se han producido excepciones a la aplicación de la política de remuneraciones durante el ejercicio 2022.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Unicaja Banco, como otras entidades del sector financiero, se encuentra sometida a las disposiciones de la Unión Europea, que sujetan el régimen retributivo de los Consejeros, entre otros colectivos, a ciertos límites y garantías.

Este conjunto normativo tiene reflejo, especialmente, en la "Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo", que se aplica, además de a los Consejeros, a los Altos Directivos, a los empleados que asumen riesgos, a los que ejercen funciones de control y a todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los Altos Directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de Unicaja Banco a nivel de grupo, sociedad matriz y filiales (el "Colectivo Identificado").

Estos criterios, en lo que afecta particularmente a los Consejeros, se incluyeron expresamente en la Política para el periodo 2021-2023, concretamente en su apartado 2, "Principios Generales de la Política Retributiva de Unicaja Banco", y han sido mencionados en el apartado A.1.2. de este informe.

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

Continúa en el apartado D.1)

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

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

La remuneración devengada en el ejercicio 2022 cumple con lo dispuesto en la Política vigente para el periodo comprendido 2021-2023.

El importe total de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales fue de 1.015.445 euros en 2022, respetando el importe máximo de 1.195.903 euros para este concepto establecido en la Política, una vez ha sido actualizado conforme al porcentaje de revisión salarial fijado en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad.

El importe total de la retribución dineraria fija de los Consejeros ejecutivos fue de 1.116.000 euros, respetando el importe máximo de 1.119.080 euros para este concepto establecido en la Política, una vez ha sido actualizado conforme al porcentaje de revisión salarial fijado en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad.

El importe total por la aportación anual a sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros ejecutivos fue de 417.000 euros, respetando el importe máximo de 491.000 euros para este concepto establecido en la Política.

El importe total por el seguro de salud del Consejero Delegado fue de 4.000 euros, respetando el importe máximo de 5.000 euros para este concepto establecido en la Política.

La retribución de los Consejeros no ejecutivos no está vinculada a los resultados de la Sociedad.

Respecto a los Consejeros ejecutivos, el Consejero Delegado es el único de ellos para el que se había previsto, respecto a la retribución variable, un sistema de estas características, vinculado a los resultados de la Entidad.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.030.972.920	100,00
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	4.938.691	0,24
Votos a favor	1.888.019.561	92,96
Votos en blanco	8.804	0,00
Abstenciones	138.005.864	6,80

Observaciones

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

La remuneración individual de los Consejeros en su condición de tales consistió en:
(i) una cantidad fija anual por pertenencia al Consejo;
(ii) importes asignados por el desempeño de cargos en el Consejo y en las Comisiones; y
(iii) dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones.

Para el ejercicio 2022, el desglose de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales por los cargos y responsabilidades atribuidas a cada uno, se acomodó a las siguientes reglas:

- Retribuciones fijas por cargos:
- Pertenencia al Consejo: 45.000 euros brutos/año
- Vicepresidente: 15.000 euros brutos/año
- Consejero Coordinador: 15.000 euros brutos/año
- Secretario del Consejo: 12.500 euros brutos/año
- Presidente de Comisión: 10.000 euros brutos/año
- Secretario de Comisión: 7.500 euros brutos/año
- Dietas de asistencia al Consejo o Comisiones: 700 euros brutos/sesión

No existen variaciones con respecto al ejercicio 2021 en cuanto a los importes individuales correspondientes a los consejeros por su pertenencia al consejo, por el ejercicio de cargos en el Consejo o en sus Comisiones, ni por dietas de asistencia. Las variaciones con respecto al año anterior se deben a los periodos del ejercicio 2022 en los que el Consejo no ha estado compuesto por 15 miembros, debido al cese de consejeros producidos durante el ejercicio y momento de incorporación de los nuevos consejeros, así como al mayor número de reuniones de algunas Comisiones con respecto al ejercicio anterior y las variaciones producidas a lo largo del ejercicio en cargos del Consejo y de las Comisiones.

Además, uno de los consejeros dominicales renunció a cualquier tipo de remuneración que le pudiera corresponder en el desempeño del cargo.

Conforme a los criterios anteriores, las cantidades totales efectivamente percibidas por cada uno de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales en el ejercicio 2022 se detallarán a continuación en el apartado C.1.

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.

Los Consejeros, por el desempeño de funciones ejecutivas, percibieron en aplicación de los pactos contractuales y de la Política de Remuneraciones vigente, en el ejercicio 2022, la retribución fija anual siguiente:

El Presidente Ejecutivo, D. Manuel Azuaga Moreno, recibió 592.000 euros brutos, siendo la única modificación con respecto al año anterior, la actualización de la cantidad conforme al porcentaje de revisión salarial fijado en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Entidad.

El Consejero Delegado, D. Manuel Menéndez Menéndez, recibió 524.000 euros brutos. La diferencia con respecto al año anterior se debe a que su incorporación efectiva como Consejero Delegado de la Entidad se produjo en agosto de 2021, además de la actualización que se produjo en el importe máximo de su retribución fija, conforme al porcentaje de revisión salarial fijado en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Entidad.

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

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado

en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

El único Consejero ejecutivo al que se reconoce un plan de retribución variable es el Consejero Delegado. Conforme al contrato suscrito con él por la Entidad, y de acuerdo con lo establecido en la Política, el plan de retribución variable establecido para el trienio 2021- 2023 que le es aplicable, está compuesto por:

- Sistema de retribución a corto plazo (anual), consistente en una cantidad que no será superior al 25% del componente fijo de la remuneración dineraria total del Consejero Delegado, que se concreta en una cantidad máxima de referencia de 130.000.- euros.
- Sistema de retribución a largo plazo (plurianual), que no excederá, en el periodo 2021-2023 de la suma de 130.000.- euros.

A continuación, se detallan las principales características del Sistema de Incentivos a corto plazo (anual) aplicable al Colectivo Identificado, del que forma parte el Consejero Delegado, aprobado por el Consejo de Administración de acuerdo con la Política.

Para el cálculo del importe a percibir en concepto de incentivos, se ha definido el siguiente procedimiento:

1.-Verificar el cumplimiento de las restricciones o condiciones de obligado cumplimiento definidas.

Restricciones Entidad: A nivel de Entidad se exige la obtención de un Beneficio Antes de Impuestos recurrente superior al establecido en el presupuesto del ejercicio, puesto que el sistema de incentivos es autofinanciable, así como el mantenimiento de las métricas del RAF por debajo del nivel establecido como límite y el cumplimiento de 2 objetivos llave:

- CETI FullyLoaded> 12,5%
- Pay-out > 50% (calculado sobre el beneficio distribuible teniendo en consideración las recomendaciones del supervisor).

Un nivel de consecución en cualquiera de los objetivos llave por debajo de los requisitos de cumplimiento que se establecen, determinarán que el incentivo por retribución variable a repartir será 0.

Restricciones individuales:

- Evaluación del desempeño satisfactorio
- No haber sido sancionado en el ejercicio por expediente disciplinario, debido a faltas graves o muy graves.

Conforme a la Política de Remuneraciones, el Índice de Cumplimiento de Objetivos (ICO) del Consejero Delegado se vinculará equilibradamente al grado de cumplimiento alcanzado en cada una de las variables-objetivos asignadas en el sistema de incentivos del Colectivo Identificado y que para el 2022 está formado por: (i) Objetivos Corporativos con un peso del 70% y; (ii) los RAF con un peso de 30%.

- Objetivos Corporativos: Se estructuran en tres bloques: 1. Rentabilidad; 2. Balance y; 3. Grupo.

Dentro del bloque de Rentabilidad se incluyen 3 variables principales:

1. Return on tangible equity (ROTE)
2. Eficiencia (ratio de eficiencia)
3. Coste del riesgo

Dentro del bloque de Balance se incluyen 3 objetivos principales:

1. Non profitable assets (NPA)
2. Crédito performing (TACC)
3. AUMs (Assets under management, TACC)

Dentro del bloque de Grupo se incluyen 2 objetivos principales:

1. Integración tecnológica
2. Porcentaje de ventas digitales

Para determinar el nivel de cumplimiento del sistema de objetivos corporativos se asigna una ponderación para cada variable u objetivo:

1º Rentabilidad - ponderación del 45%: (i) ROTE (30%); (ii) Eficiencia (10%) y; (iii) Coste del riesgo (5%).

2º Balance - ponderación del 40%: (i) Non profitable assets (NPA) (25%); (ii) Crédito Performing (5%) y; (iii) AUMs (Assets under management, TACC) (10%).

3º Grupo - ponderación del 15%: (i) integración tecnológica (9%) y; (ii) Porcentaje de ventas digitales (6%).

- Objetivos del RAF: Las variables RAF y ponderaciones propuestas, a efectos de objetivos, son las siguientes:

- 1.- Solvencia (30%)
- 2.- Riesgo de crédito e inmobiliario (30%)
- 3.- Riesgo de procesos, daños y fraude externo, reputacional y conducta (10%)
- 4.- Riesgo soberano (5%)
- 5.- Riesgo de mercado (5%)
- 6.- Negocio y estratégico (5%)
- 7.- Riesgo de tipo de interés en la cartera de inversión (IRRBB) (5%)
- 8.- Riesgo de liquidez (5%)
- 9.- Otros indicadores (5%)

El cumplimiento de cada valor se acota entre el 80% y el 100%. Valores de los indicadores en el nivel objetivo o situación más favorable se asocian a un cumplimiento del 100%, valores en el nivel de alerta se asocian a un cumplimiento del 90% y valores en el nivel del límite se asocian a un cumplimiento del 80%, interpolando linealmente el resto de situaciones.

- Sobre este ICO, se aplicarán unos factores ("moduladores"), que incrementarán o reducirán el ICO calculado anteriormente en función de determinadas circunstancias acaecidas.

- Por último, el importe del incentivo devengado se calcularía multiplicando el ICO modulado por el denominado "Incentivo Base" o cantidad anual de referencia. En el caso del Consejero Delegado, dicho importe base sería el 20% de la retribución dineraria fija anual. En ningún caso, el importe devengado en concepto de incentivos podrá superar el 25% de la retribución dineraria fija anual.

Una vez calculado el importe al que el Consejero Delegado tendría derecho en concepto de incentivos por el ejercicio 2022, serán de aplicación los criterios y principios ya recogidos con anterioridad en este informe y que se concretan en los siguientes aspectos:

- Diferimiento del 60% durante 5 años de manera prorrateada
- Abono en acciones del 50%, ya sea del importe de abono inmediato o del importe diferido. En cualquier caso, estas acciones procedentes de la autocartera estarán sujetas a retención durante tres años.
- Sometimiento a cláusulas de reducción de la remuneración (malus) y de recuperación de las remuneraciones satisfechas (clawback).

No obstante, a la fecha de elaboración del presente informe se encuentra pendiente de verificación el cumplimiento de las variables y objetivos aplicables a la remuneración variable anual del consejero delegado correspondiente al ejercicio 2022.

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

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración podrá establecer a favor del Consejero Delegado una retribución variable plurianual, adicional a la retribución variable anual y sujeta a las mismas restricciones, según la cual existiría derecho a la percepción de la misma si, en términos de proyección anual, fuera igual o superior al 100%, la media del índice de cumplimiento de los objetivos de los ejercicios a considerar, así como el grado de cumplimiento de los principales objetivos del Plan de Negocio, medido como un único indicador sintético. Esta retribución variable adicional no excederá de la suma de 130.000 euros, que se corresponde con un 25% de la retribución dineraria fija anual correspondiente al ejercicio 2021.

No obstante lo anterior, este sistema plurianual específico para el Consejero Delegado, como ya se ha adelantado, se encuentra pendiente de aprobación por la Entidad a la fecha de elaboración de este informe.

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

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

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de

supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

En materia de previsión social, los Consejeros ejecutivos tienen derecho a una parte asistencial consistente en una aportación definida de ahorro, en favor de los mismos, instrumentada en un contrato de seguro.

Dichas aportaciones anuales máximas para el ejercicio 2022 estaban recogidas en la Política de Retribuciones vigente para el periodo 2021-2023.

En concreto, para el ejercicio 2022, las aportaciones máximas fijadas para cada consejero ejecutivo son las siguientes:

- Presidente ejecutivo: 291 miles de euros.
- Consejero Delegado: 200 miles de euros.

Para los Consejeros ejecutivos, una parte significativa de las aportaciones a los compromisos por pensiones o seguros de ahorro que cubran contingencias análogas, que no sea inferior a un 15%, girará sobre componentes variables y tendrá tratamiento de beneficios discrecionales de pensiones.

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

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

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

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

Las contingencias cubiertas son la supervivencia a fecha determinada (acceso a la situación de jubilación), fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Las aportaciones realizadas del sistema de ahorro (con tratamiento de beneficios discrecionales de pensiones o no) son compatibles con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Las aportaciones definidas de cuantía fija en efectivo correspondientes a 2022 para cada Consejero ejecutivo son las siguientes:

- Presidente Ejecutivo: 247 miles euros.
- El Consejero Delegado: 170 miles euros.

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

Del total de la compensación económica prevista por la salida en 2019 del quien fuera Consejero Delegado, se ha abonado, en el ejercicio 2022, la cantidad de 26.128,06 euros brutos correspondiente al 20% de la parte diferida de la compensación económica, al ser aplicable un diferimiento de 5 años. Del importe total abonado este ejercicio, el 50% (13.064,03 euros brutos) se ha abonado en metálico y el otro 50% (13.064,03 euros brutos) ha sido abonado en acciones con retención de un año.

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

No se han producido modificaciones en los contratos de los Consejeros ejecutivos, ni tampoco se han firmado nuevos contratos.

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

No se ha devengado por este concepto remuneración alguna.

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

No se ha devengado por este concepto remuneración alguna.

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

No se han producido devengos por este concepto en relación con los Consejeros por su condición de tales.

El importe del seguro médico correspondiente al actual Consejero Delegado ha sido de 4 miles de euros.

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

No se ha devengado por este concepto remuneración alguna.

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

No se ha devengado por este concepto remuneración alguna.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don MANUEL AZUAGA MORENO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JUAN FRAILE CANTÓN	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña CAROLINA MARTÍNEZ CARO	Consejero Coordinador	Desde 29/06/2022 hasta 31/12/2022
Doña TERESA SÁEZ PONTE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARIA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARIA TERESA COSTA CAMPI	Consejero Independiente	Desde 01/12/2022 hasta 31/12/2022
Don JORGE DELCLAUX BRAVO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don RAFAEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	Consejero Dominical	Desde 06/09/2022 hasta 31/12/2022
Don FELIPE FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don MANUEL MUELA MARTÍN-BUITRAGO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don ISIDORO UNDA URZÁIZ	Consejero Independiente	Desde 30/09/2022 hasta 31/12/2022
Don DAVID VAAMONDE JUANATEY	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don MANUEL CONTHE GUTIÉRREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 15/02/2022
Doña ANA BOLADO VALLE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 22/02/2022
Don MANUEL GONZÁLEZ CID	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 08/03/2022

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don ERNESTO LUÍS TINAJERO FLORES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 17/11/2022

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 2022	Total ejercicio 2021
Don MANUEL AZUAGA MORENO	45	15		592					652	648
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	45	15		524					584	242
Don JUAN FRAILE CANTÓN	65	22							87	87
Doña CAROLINA MARTÍNEZ CARO	26	13							39	
Doña TERESA SÁEZ PONTE	65	24							89	89
Doña MARIA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	69	40							109	84
Doña MARIA TERESA COSTA CAMPI	4	1							5	
Don JORGE DELCLAUX BRAVO	55	31							86	37
Don RAFAEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	17	10							27	
Don FELIPE FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	51	24							75	31
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	63	39							102	33
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	54	25							79	80
Don MANUEL MUELA MARTÍN-BUITRAGO	52	24							76	79
Don ISIDORO UNDA URZÁIZ	14	12							26	
Don DAVID VAAMONDE JUANATEY										
Don MANUEL CONTHE GUTIÉRREZ	7	3							10	85
Doña ANA BOLADO VALLE	8	5							13	90

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 2022	Total ejercicio 2021
Don MANUEL GONZÁLEZ CID	12	7							19	35
Don ERNESTO LUÍS TINAJERO FLORES	41	12							53	28

Observaciones

D. David Vaamonde Juanatey ha renunciado a cualquier tipo de remuneración que le pueda corresponder en el desempeño de su cargo.

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MANUEL AZUAGA MORENO	247
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	170

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don MANUEL AZUAGA MORENO	247	247			3.878	3.701		
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	170	71			240		71	

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	Seguro médico	4

Observaciones

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Sin datos										

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don MANUEL AZUAGA MORENO	652		247		899						899
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	584		170	4	758						758
Don JUAN FRAILE CANTÓN	87				87						87
Doña CAROLINA MARTÍNEZ CARO	39				39						39
Doña TERESA SÁEZ PONTE	89				89						89
Doña MARIA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	109				109						109
Doña MARIA TERESA COSTA CAMPI	5				5						5
Don JORGE DELCLAUX BRAVO	86				86						86
Don RAFAEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	27				27						27

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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don FELIPE FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	75				75						75
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	102				102						102
Doña PETRA MATEOS- APARICIO MORALES	79				79						79
Don MANUEL MUELA MARTÍN-BUITRAGO	76				76						76
Don ISIDORO UNDA URZÁIZ	26				26						26
Don DAVID VAAMONDE JUANATEY											
Don MANUEL CONTHE CUTIÉRREZ	10				10						10
Doña ANA BOLADO VALLE	13				13						13
Don MANUEL GONZÁLEZ CID	19				19						19

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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don ERNESTO LUÍS TINAJERO FLORES	53				53						53
TOTAL	2.131		417	4	2.552						2.552

Observaciones

"El importe total de 2.552 resulta de la suma de los importes percibidos por cada consejero redondeados en miles de euros, si se sumasen los importes efectivamente devengados sin redondear, el importe total sería de 2.553.407,24 euros".

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 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									
Don MANUEL AZUAGA MORENO	899	0,45	895	0,11	894	0,22	892	14,80	777
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	758	142,17	313	-	0	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros externos									
Don JUAN FRAILE CANTÓN	87	0,00	87	4,82	83	-3,49	86	2,38	84
Doña CAROLINA MARTÍNEZ CARO	39	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MARIA LUISA ARJONILLA LÓPEZ	109	29,76	84	13,51	74	-	0	-	0
Doña MARIA TERESA COSTA CAMPI	5	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JORGE DELCLAUX BRAVO	86	132,43	37	-	0	-	0	-	0
Don RAFAEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	27	-	0	-	0	-	0	-	0
Don FELIPE FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	75	141,94	31	-	0	-	0	-	0
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	102	209,09	33	-	0	-	0	-	0
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	79	-1,25	80	3,90	77	-1,28	78	-32,17	115
Don MANUEL MUELA MARTÍN- BUITRAGO	76	-3,80	79	2,60	77	-2,53	79	-43,17	139
Don ISIDORO UNDA URZÁIZ	26	-	0	-	0	-	0	-	0
Don DAVID VAAMONDE JUANATEY	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don MANUEL CONTHE GUTIÉRREZ	10	-88,24	85	6,25	80	-1,23	81	62,00	50
Doña ANA BOLADO VALLE	13	-85,56	90	12,50	80	-5,88	85	63,46	52
Don MANUEL GONZÁLEZ CID	19	-45,71	35	-	0	-	0	-	0

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Don ERNESTO LUÍS TINAJERO FLORES	53	89,29	28	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	361.214	-64,64	1.021.433	930,73	99.098	-43,07	174.075	-15,45	205.876
Remuneración media de los empleados									
	43	4,88	41	-4,65	43	-2,27	44	2,33	43

Observaciones

Las variaciones en las que se indica "-" corresponden a Consejeros incorporados a la Sociedad en el ejercicio 2022, a excepción de D. David Vaamonde Juanatey, que se incorporó en 2021 y ha renunciado a la percepción de remuneraciones.

Las variaciones 2022/2021 negativas inferiores al -45% corresponden a Consejeros que han cesado en su cargo durante 2022. (3 consejeros).

Las variaciones 2022/2021 superiores al 89% corresponden a Consejeros que se habían incorporado al Consejo en julio de 2021 con motivo de la fusión por absorción de Liberbank, S.A. (5 consejeros).

Las variaciones 2019/2018 negativas corresponden a consejeros que obtuvieron retribución devengadas en sociedades del grupo en 2018. (2 consejeros).

En relación con el epígrafe "Resultados consolidados de la sociedad", en el que se indica que, en el año 2021, ascendieron a 1.021.433 miles de euros, precisar que, debido a la fusión por absorción de Liberbank por Unicaja Banco realizada en dicho ejercicio, el importe recogido en las cuentas anuales consolidadas del Grupo Unicaja Banco incluye los ajustes extraordinarios por el impacto del fondo de comercio por la integración de Liberbank y los costes de reestructuración laboral y de red comercial.

A efectos únicamente comparativos con el ejercicio 2021 con los ejercicios 2022 y 2020, se indica que, si se excluyeran los citados ajustes extraordinarios, el resultado consolidado antes de impuestos sobre la cuenta de resultados pro-forma del ejercicio 2021 ascendería a 180,5 millones de euros, lo que supondría una variación porcentual del 100,1% en el ejercicio 2022 con respecto al resultado pro-forma del Grupo Unicaja Banco 2021 y del 82,1% en el ejercicio 2021 con respecto al resultado del Grupo Unicaja Banco en el año 2020, teniendo en cuenta que este último (resultado del grupo consolidado Unicaja Banco 2020) no incluye los resultados del Grupo Liberbank del año 2020.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

A.1.1

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

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

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

- 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.

Con base en lo dispuesto en el artículo 33.5 del Reglamento del Consejo, corresponde a la Comisión de Retribuciones, adicionalmente a las ya indicadas, las siguientes funciones:

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

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

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

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

Asimismo, corresponde al Consejo de Administración, en relación con la Política de Remuneraciones, según el artículo 7.4. del Reglamento del Consejo:

- la distribución entre los Consejeros de la retribución que les corresponda en su condición de tales, teniendo en cuenta al efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes, todo ello de conformidad con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

- la aprobación previa de los contratos que se vayan a celebrar entre la Sociedad y los Consejeros a los que se atribuyan funciones ejecutivas, donde se incluyan los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de dichas funciones, y la fijación de la retribución a percibir bajo dichos contratos, siempre de conformidad con lo previsto en la Ley y en la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

En cuanto a los procedimientos y órganos de la Sociedad involucrados en la aplicación de la Política de Remuneraciones, la Dirección de Secretaría de Órganos de Gobierno y Dirección se encarga de abonar a los consejeros la retribución en su condición de tales, lo que incluye la cantidad fija anual por pertenencia al Consejo; los importes asignados por el desempeño de cargos en el Consejo y en las Comisiones; y las dietas

de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones, siendo el propio Consejo de Administración el que realiza el seguimiento de los importes abonados para que no exceda del límite máximo acordado en la Política de Remuneraciones.

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

Por otro lado, la Dirección de Talento, Relaciones Laborales y Gestión Económica se encarga de abonar a los Consejeros Ejecutivos la retribución fija, así como de realizar las aportaciones al seguro de ahorro de aportación definida y el pago de las primas del seguro médico y cuando proceda, el pago de la indemnización que corresponda al consejero ejecutivo.

La Dirección de Auditoría Interna realiza al menos una vez al año, una evaluación interna central e independiente de la Política de Remuneraciones de Unicaja Banco al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración.

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

La Dirección de Objetivos y Seguimiento del Negocio es la responsable de elaborar, proponer y realizar el seguimiento de los objetivos de negocio de los diferentes centros del Banco.

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

Cuando se elaboró la Política, se tuvieron en cuenta, a través de la información pública, las retribuciones que aplicaban entidades comparables, distinguiendo entre retribución fija por pertenencia al Consejo y a sus respectivas Comisiones y la correspondiente a dietas por asistencia a las distintas sesiones de cada órgano, así como la retribución de los consejeros ejecutivos.

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

Para la elaboración de la Política de Remuneraciones aplicable al periodo 2021-2023 la Sociedad contó con el asesoramiento y colaboración de la firma de abogados Uría Menéndez.

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.

No se contempla este tipo de procedimientos en la Política de Remuneraciones vigente.

B.2

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

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

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

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

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

Como reforzamiento de la aplicación del sistema retributivo, se exige a los Consejeros que se comprometan a no utilizar estrategias personales de cobertura, o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad, que menoscaben los efectos de la alineación con el riesgo incluidos en sus sistemas de remuneración.

Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, el derecho a su percepción y su importe total se basarán, en todo caso, en indicadores objetivos, sin perjuicio de la evaluación cualitativa y/o no financiera que se llevará a cabo por la Comisión de Retribuciones, atendiendo a criterios diferentes de los financieros pero que puedan ser relevantes en relación con la percepción de la retribución variable por el Consejero de que se trate.

La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de Unicaja Banco, y si se justifica sobre la base de los resultados de la Sociedad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

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

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

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

[23/02/2023]

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

[] Si
[✓] No