

# Colectivo Identificado

Política Retributiva

ÁREA RESPONSABLE

## 1. Determinación del Colectivo Identificado

La determinación de los profesionales de la Entidad que deban formar parte del Colectivo Identificado se llevará a cabo siguiendo lo establecido por el Reglamento delegado 2021/923.

El Reglamento delegado 2021/923 establece los criterios específicos de identificación de las personas cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de las entidades de crédito. De acuerdo con lo establecido en dicho Reglamento, el proceso de identificación de los miembros del Colectivo Identificado se basa en una combinación de criterios cualitativos (para los cuales se tendrá en cuenta el tipo de actividad que en cada momento desarrolle su personal, así como las áreas donde presten servicios) y cuantitativos.

De acuerdo con lo anterior, en términos generales, el Colectivo Identificado de UCI estará compuesto principalmente por las siguientes categorías profesionales:

- Miembros del Consejo de Administración.
- Miembros del Comité de Dirección.
- Titulares de las funciones de control (riesgos, cumplimiento normativo y auditoría interna).
- Otros profesionales cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad

## 2. Principios aplicables a los miembros del Colectivo Identificado

### 2.1 Principio de proporcionalidad

Los requisitos relativos al diferimiento y al pago en acciones o instrumentos de la remuneración variable concedida a los miembros del Colectivo Identificado no se aplicarán cuando la remuneración variable anual de un miembro del colectivo identificado no exceda de 50.000 euros y no represente más de un tercio de su remuneración anual total.

### 2.2 Equilibrio de los componentes retributivos (ratio de retribución variable sobre retribución fija)

Los componentes fijos y variables se encuentran equilibrados de tal forma que el componente fijo representa una proporción suficientemente alta de la remuneración total, a fin de evitar que los profesionales dependan excesivamente de los componentes variables (reduciendo de esta manera potenciales conflictos de interés) y de permitir a la Entidad utilizar una política de incentivos completamente flexible, que incluye la posibilidad de no abonar ningún componente de retribución variable.

La remuneración variable de los miembros del Colectivo Identificado no podrá ser superior al 100 por 100 de los componentes fijos de la remuneración total de cada uno de ellos, salvo que la Junta General de Accionistas de UCI apruebe incrementar este porcentaje hasta un límite máximo del 200 por 100,

### 2.3 Ausencia de estrategias personales de cobertura

Los miembros del Colectivo Identificado están comprometidos a no utilizar ninguna estrategia de cobertura personal ni ningún seguro relacionado con la remuneración y la responsabilidad que menoscabe los efectos de adaptación al riesgo implícitos en su sistema remunerativo

## 3. Medición del rendimiento

En la evaluación de los resultados individuales de los miembros del Colectivo Identificado se utilizan criterios cuantitativos (financieros) y cualitativos (no financieros). La combinación adecuada de criterios cuantitativos y cualitativos depende de las funciones y de las responsabilidades de cada profesional. En todos los casos, los criterios cuantitativos y cualitativos están equilibrados para cada nivel y categoría, y quedan claramente documentados.

## 4. Reducción de la retribución variable en el momento de la evaluación de su desempeño

La Entidad puede reducir el importe total que resulte de la retribución variable si se producen las siguientes circunstancias

- Existencia de resultados negativos de la Entidad ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con las entidades de crédito que formen el grupo de comparación de UCI.
- Comportamiento negativo de los ratios de capital ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con las entidades de crédito que formen el grupo de comparación de UCI.
- Exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a UCI de restringir su política de distribución de dividendos.

El CNR determinará en su caso si han concurrido las circunstancias descritas y la remuneración que, en su caso, deba ser reducida. Cuando la persona perteneciente al Colectivo Identificado afectada sea un directivo que tuviera dependencia directa del Consejo de Administración o de alguno de sus miembros, dicha decisión corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta del CNR

## 5. Diferimiento y pago en acciones o instrumentos

El 60 por 100 de la retribución variable se abonará de forma inmediata en la fecha prevista para la generalidad de los empleados de UCI. El 40 por 100 restante de la retribución variable se diferirá durante un periodo de cuatro años, abonándose, a razón de un cuarto, en cada uno de los cuatro aniversarios siguientes a la Fecha de Abono General, de acuerdo con el siguiente calendario:

- Un cuarto, en el primer aniversario de la Fecha de Abono General.
- Un cuarto, en el segundo aniversario de la Fecha de Abono General.

- Un cuarto, en el tercer aniversario de la Fecha de Abono General.
- Un cuarto, en el cuarto aniversario de la Fecha de Abono General.

Durante el periodo de diferimiento no se percibirá la remuneración diferida más rápidamente que de manera proporcional.

Una parte sustancial, en concreto, el 50 por 100, del elemento de retribución variable, diferido y no diferido, se abonará en instrumentos vinculado con la evolución del valor de los fondos propios de la Entidad durante un ciclo de 4 años, al objeto de ligar la remuneración variable con los resultados, positivos o negativos, de la Sociedad.

## 6. Retribución variable garantizada

Los miembros del Colectivo Identificado no percibirán ningún tipo de retribución variable garantizada.

## 7. Funciones de Control

La remuneración de los miembros del Colectivo Identificado que desarrollan funciones de control estará basada en la percepción de la retribución fija anual, establecida conforme al nivel de responsabilidad, funciones asignadas, experiencia y habilidades del profesional.

En caso de que los miembros del personal que realicen funciones de control participen en los sistemas de retribución variable de la Entidad, éstos serán compensados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controlan y supervisan

## 8. Cláusulas de reducción (malus) y recuperación (clawback)

La retribución variable, incluida la parte diferida, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de UCI en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y del desempeño del empleado de que se trate.

El Consejo de Administración, a propuesta del CNR, será el responsable de determinar la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) y recuperación (clawback), así como la cuantía que, en su caso, deba ser reducida o devuelta a la Entidad, atendiendo a las características y circunstancias de cada caso particular.

### 8.1. Cláusula de reducción de la retribución variable (malus)

La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono podrá reducirse hasta el 100 por 100 de la misma, si durante el período de diferimiento, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. Si los objetivos fijados para el beneficio neto de UCI no se cumplen, al menos en un 70 por 100.
2. Cuando se evidencie un descenso muy grave y notorio del desempeño financiero por parte de la unidad de negocio correspondiente, de tal modo que no alcance el 70 por 100 de los resultados presupuestados.

3. Si el nivel de solvencia o el de liquidez, o ambos, se sitúan por debajo del límite fijado en el Marco de Apetito al Riesgo aprobado por el Consejo de Administración.
4. En caso de existir fallos significativos y muy graves en la gestión de riesgos por la Entidad o la unidad de negocio correspondiente, debido al incumplimiento por el beneficiario de la normativa interna.
5. Incremento significativo de las necesidades de capital de la Entidad o de la unidad de negocio en la que desarrolle su actividad la persona perteneciente al Colectivo Identificado, no previstas en el momento de generación de las exposiciones, siempre y cuando no se deban a cambios regulatorios.
6. Reformulación material de los estados financieros del Grupo, cuando así se considere por los auditores externos, siempre y cuando afecte de manera significativa a los recursos propios o al resultado del ejercicio.
7. Si se produce alguna de las siguientes circunstancias:
  - i. Sustitución de administradores acordada por Banco de España.
  - ii. Una actuación fraudulenta por parte de la persona perteneciente al Colectivo Identificado.
  - iii. El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente de la persona perteneciente al Colectivo Identificado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
  - iv. Que la persona perteneciente al Colectivo Identificado haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
  - v. Sanción regulatoria o condena judicial recibida por la persona perteneciente al Colectivo Identificado o por UCI por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.
  - vi. Sanción recibida por la persona perteneciente al Colectivo Identificado por una prueba de mala conducta o de error grave (i.e. incumplimiento del código de conducta que afecte especialmente a los riesgos).
  - vii. Existencia de efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y la persona perteneciente al Colectivo Identificado o el órgano al que ésta pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.

En cualquier caso, la reducción de la retribución variable se producirá siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Entidad de restringir su política de distribución de dividendos.

## 8.2 Cláusula de recuperación de la retribución variable (clawback)

La retribución variable ya satisfecha a los miembros del Colectivo Identificado podrá ser objeto de recuperación (clawback), parcial o total, cuando durante los tres años

inmediatamente posteriores a su abono se ponga de manifiesto que el cobro no estuvo, total o parcialmente, ajustado a las condiciones establecidas para su devengo o tuvo lugar en base a información cuya falsedad o inexactitud quede acreditada con posterioridad, o cuando se hubiera detectado alguna de las situaciones descritas en las cláusulas malus anteriores, habiéndose producido el pago de la retribución variable.

Bajo estos supuestos, UCI exigirá a la persona perteneciente al Colectivo Identificado la devolución, total o parcial, de la citada retribución variable o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que ésta tenga derecho a percibir.

## 9. Beneficios discrecionales de pensión

La política de pensiones del Colectivo Identificado será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de UCI.

En el supuesto de que, en cualquier momento, la Entidad incluya, al menos, a los consejeros ejecutivos, a los directores generales y al personal asimilado, en los términos previstos en la normativa, que formen parte del Colectivo Identificado, como beneficiarios de sistemas de previsión social que tengan la consideración de beneficios discrecionales de pensión, una parte significativa de las aportaciones realizadas a los compromisos por pensiones, que no será inferior a un 15 por 100, deberá girar sobre componentes variables, y estarán sujetas a los mismos requisitos previstos para la retribución variable del Colectivo Identificado.

Cuando el miembro del Colectivo Identificado abandone la Entidad como consecuencia de su jubilación o previamente por cualquier otra causa, los beneficios discrecionales de pensión estarán sometidos a un periodo de retención de cinco años, contado a partir de la fecha en que se deje de prestar servicios en la Entidad por cualquier causa.

La Entidad aplicará durante el citado periodo de retención los mismos requisitos de cláusulas de reducción y de recuperación previstos.

No obstante, no resultará de aplicación el periodo de retención de 5 años previsto en el presente artículo en aquellos supuestos en los que concurran los requisitos para aplicar el principio de proporcionalidad.

## 10. Pagos por resolución anticipada de contrato

Los pagos por extinción del contrato de los miembros del Colectivo Identificado guardarán relación con el desempeño registrado durante su periodo de actividad y estarán concebidos de modo que no recompensen malos resultados o conductas indebidas.

Los pagos por terminación del contrato tendrán la consideración de retribución variable y, por lo tanto, les serán de aplicación los ajustes previstos para este tipo de remuneración.

No obstante, lo anterior, existen determinados supuestos de pagos por terminación anticipada que no estarán sujetos a los ajustes de diferimiento, pago en instrumentos y limitación del ratio de retribución variable respecto de la retribución fija. Estos supuestos son los siguientes:

- a) Indemnizaciones por despido obligatorias según la legislación laboral nacional, u

obligatorias tras la decisión de un tribunal.

- b) Indemnizaciones correspondientes a importes adicionales debidos en aplicación de una cláusula de no competencia establecida en el contrato que se paguen en ejercicios futuros hasta un máximo del importe de remuneración fija que se hubiere satisfecho en el periodo de no competencia si el personal aún estuviera empleado, cuando la Entidad sea capaz de demostrar las razones y la adecuación de la cuantía de la indemnización por despido.
- c) Indemnizaciones calculadas mediante una fórmula genérica apropiada definida previamente en la política de remuneración (en los supuestos mencionados en el apartado 167 de la Guía de la EBA) cuando la Entidad sea capaz de demostrar las razones y la adecuación de la cuantía de la indemnización por despido.
- d) Las indemnizaciones en los supuestos mencionados en el apartado 167 de la Guía de la EBA cuando no estuvieran calculadas mediante una fórmula genérica definida en la política de remuneraciones, pero la Entidad haya demostrado a la autoridad competente las razones y la adecuación de la cuantía de la indemnización por despido.