

Acuerdo Colectivo en materia de remuneraciones suscrito entre Unicaja Banco, S.A. y la representación legal de las personas trabajadoras

En Málaga, a 27 de Diciembre de 2023

Reunidos

En representación de “**Unicaja Banco, S.A.**” (en adelante, “**Unicaja Banco**” o “**la Empresa**”)

En representación de las personas trabajadoras

Todas las partes se reconocen capacidad y legitimación suficientes para la firma del presente Acuerdo

Antecedentes

Primero.- Con fecha 3 de diciembre de 2021, finalizó -con Acuerdo- el periodo de consultas correspondiente al procedimiento de despido colectivo y modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo promovido por Unicaja Banco. El mencionado Acuerdo incorporaba una Disposición Transitoria denominada “Compromisos de Negociación Futuros”, por la que Empresa y representación legal de las personas trabajadoras se comprometían a llevar a cabo, durante el año 2022, un proceso de negociación que debía tener por objeto: **(a)** la creación de un modelo retributivo único, bajo la condición de que ninguna persona trabajadora podía ver reducida la remuneración fija que venía percibiendo con anterioridad y **(b)** en el ámbito de la previsión social complementaria, la racionalización del sistema de revalorización de las prestaciones definidas, buscando una mayor eficiencia de costes en línea con las prácticas del sector.

Al no haberse alcanzado un acuerdo a la finalización del ejercicio 2022, Empresa y representación legal de los trabajadores prorrogaron el plazo para llevar a cabo dicha negociación, que debía estar finalizada en el presente año 2023.

Segundo.- Con fecha 16 de noviembre de 2022, Unicaja Banco presentó a la representación legal de las personas trabajadoras el denominado “Modelo de Distribución Objetivo”, con afectación al sistema de organización de la red de negocio de la Empresa, con una nueva tipología de oficinas en función de la segmentación de clientes y la creación de nuevos perfiles y puestos de trabajo. Como consecuencia de la implantación de este Modelo de Distribución Objetivo, la Empresa llevó a cabo un trámite de consultas de los previstos en el art. 64.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, “**el Estatuto de los Trabajadores**”). Con fecha 12 de diciembre de 2022 y dentro del trámite del citado art. 64.5 ET, la Empresa informó a la representación legal de las personas trabajadoras de su voluntad por negociar determinados aspectos asociados al nuevo Modelo.

Adicionalmente, con fecha 27 de febrero de 2023, Empresa y representación legal de las personas trabajadoras suscribieron un acuerdo en sede del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (“**SIMA**”) relativo al expediente M/058/2023/K y en los términos que constan en el acta de dicha reunión.

Tercero.- Con fecha 27 de diciembre de 2013, Liberbank, S.A. (en adelante, “**Liberbank**”) y su representación legal de los trabajadores suscribieron un Acuerdo en el periodo de consultas

correspondiente al procedimiento de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión de contratos, reducción de jornada e inaplicación de Convenio Colectivo. El apartado II.C.- del mencionado Acuerdo preveía el establecimiento de un plan a partir del 1 de enero de 2018 para realizar aportaciones extraordinarias al Plan de Pensiones durante un periodo de siete años, consecutivos o no, por importe equivalente al 50 % de la aportación ordinaria a realizar en cada año, sujeto a la consecución de un objetivo de ROE de Liberbank en el ejercicio no inferior al coste medio de capital en el periodo; todo ello, en los términos que constan en el mencionado Acuerdo Colectivo.

Con fecha 21 de junio de 2017, Liberbank y la representación legal de las personas trabajadoras acordaron la conveniencia de abrir un proceso de negociación para buscar un indicador de referencia al que condicionar la realización de las citadas aportaciones extraordinarias en sustitución del previsto en el Acuerdo de fecha 27 de diciembre de 2013.

Cuarto.- Durante los ejercicios 2022 y 2023, la Dirección de Unicaja Banco y la representación legal de las personas trabajadoras -a través de la Comisión de Relaciones Laborales- han venido celebrando diferentes reuniones con objeto de negociar las materias previstas en los apartados anteriores. Finalmente, en los meses de octubre, noviembre y diciembre, ambas partes acordaron dotar al proceso de negociación del impulso necesario con la finalidad de que se pudiera alcanzar un acuerdo antes del cierre del ejercicio 2023.

En este sentido, se celebraron reuniones los días 19 y 26 de octubre; 9, 28, 29 y 30 de noviembre; y 27 de diciembre, habiéndose alcanzado un Acuerdo entre la Empresa y los Sindicatos SUMA-T, CC.OO., CESICA, UGT y APECASYC -los cuales suman un total del 91,86 % de la representación sindical-, bajo las siguientes premisas:

a.- Aplicación de las nuevas condiciones retributivas pactadas a la totalidad de las personas trabajadoras de Unicaja Banco, presentes y futuras, de manera que el esquema resultante del proceso de negociación antes mencionado pueda ser extendido, de manera universal, a todas las personas que componen la plantilla de la Empresa, como forma de recompensar el esfuerzo y contribución de todas ellas para el buen fin del proyecto empresarial.

b.- Establecimiento de un nuevo complemento que incorpora un tramo variable vinculado a la mejora de la rentabilidad de Unicaja Banco, alineando las condiciones del presente Acuerdo con el Plan Estratégico de la Empresa.

c.- Revisión del modelo de retribución funcional, asociada al desempeño de puestos de responsabilidad en la red de negocio, adaptando los acuerdos preexistentes en el ámbito de la Empresa a la nueva realidad resultante del Modelo de Distribución Objetivo.

d.- Revisión del sistema de revalorización de las prestaciones definidas, para hacerlo sostenible en el actual contexto, y bajo la premisa de alcanzar un adecuado equilibrio entre los derechos y condiciones de las personas beneficiarias y la situación de la Empresa.

Con todo ello, las partes suscriben el presente Acuerdo de conformidad con las siguientes:

Estipulaciones

Capítulo Primero.- Medidas en materia de remuneración fija y vinculada a rentabilidad.

1.- Cada persona trabajadora mantendrá el esquema de retribución fija que se le viniera aplicando en función de su entidad de origen de pertenencia.

2.- Adicionalmente, con independencia de la entidad de origen, y con objeto de ir estableciendo condiciones retributivas que se apliquen, de manera universal, a la totalidad de las personas trabajadoras de Unicaja

Banco, se acuerda el establecimiento de un nuevo Complemento denominado "Complemento Acuerdo 2023", cuyo abono estará sujeto a las siguientes reglas:

2.1.- El Complemento tendrá devengo anual y carácter no compensable ni absorbible, siendo objeto de revisión en los términos que se indican en el presente Capítulo. Este complemento no tendrá carácter pensionable ni se considerará para el cálculo de aportaciones al Plan de Pensiones.

2.2.- En relación con el ejercicio 2023, la Empresa abonará el citado complemento en la cuantía de 1.200 euros brutos. El complemento se hará efectivo dentro de la primera quincena del mes de enero de 2024, abonándose exclusivamente a las personas en alta en la Empresa a fecha 31 de diciembre de 2023.

2.3.- En relación con el ejercicio 2024, la Empresa abonará el citado complemento conforme al siguiente esquema:

a.- Una cantidad fija, por importe de 1.000 euros brutos que se abonará durante el mes de diciembre.

b.- Una cantidad variable, sujeta a la mejora de la rentabilidad de la Empresa, cuyo devengo estará vinculado al cumplimiento de las siguientes condiciones:

b.1.- Para el supuesto en que el ROTE de Unicaja Banco sea igual o superior al 7 %, esta cantidad variable ascenderá a 750 euros brutos.

b.2.- Para el supuesto en que el ROTE de Unicaja Banco sea igual a superior al 9,5 %, esta cantidad variable ascenderá a 1.200 euros brutos. Es condición para ello que la brecha existente en cada ejercicio entre el ROTE de Unicaja Banco y el ROTE del sector sea, al menos, un 50 % inferior a la existente a la firma del presente Acuerdo.

b.3.- Para el supuesto en que el ROTE de Unicaja Banco sea igual o superior a la media del sector, esta cantidad variable ascenderá al importe de una paga de Nivel, con el importe mínimo del Nivel XI. Es condición para ello que el ROTE de Unicaja Banco sea, al menos, del 15 %.

En caso de devengo de la cantidad variable, la misma se abonará junto a la nómina del mes de abril del ejercicio siguiente al de devengo, una vez aprobadas las Cuentas Anuales por parte de la Junta General de Accionistas de Unicaja Banco.

c.- Para el cálculo de la cantidad variable, se tendrá en cuenta lo siguiente:

c.1.- Para determinar el cumplimiento del objetivo de ROTE de Unicaja Banco, se utilizará la información de las Cuentas Anuales consolidadas de la Empresa. La Empresa tomará los datos de dichas cuentas anuales en miles de euros y calculará el ROTE -con dos decimales-, siendo éste el cociente entre:

Numerador: Resultado consolidado de los últimos doce meses, neto del pago de intereses de instrumentos de patrimonio emitidos distintos de capital (AT1);

Denominador: Fondos Propios excluyendo elementos intangibles, instrumentos de patrimonio emitidos distintos de capital (AT1) y fondos de comercio de participaciones.

c.2.- Para determinar el cumplimiento del objetivo relativo a la reducción de la brecha entre el ROTE de Unicaja Banco y el ROTE del sector, se considerará lo siguiente:

i.- La brecha existente entre el ROTE de Unicaja banco y el ROTE del sector, a la firma del presente Acuerdo, es de 6,60 %. Esta brecha se ha calculado tomando la información correspondiente acumulada al tercer trimestre de 2023

-incluyendo dicho trimestre y los tres inmediatamente anteriores-. Las partes acuerdan que, una vez aprobadas las Cuentas Anuales del ejercicio 2023 por las entidades mencionadas en el párrafo siguiente, se procederá a recalcular la brecha existente entre el ROTE de Unicaja Banco y el ROTE del sector, sustituyendo al 6,60 % en caso de que la brecha actualizada a cierre del ejercicio sea inferior a la calculada conforme a lo indicado anteriormente.

ii.- Para calcular el ROTE del sector en cada ejercicio, se tomará, de manera agregada y excluyendo a Unicaja Banco, la información obrante en las Cuentas Anuales consolidadas de las siguientes entidades: CaixaBank, Banco Sabadell, Bankinter, Kutxabank, Abanca e Ibercaja. Una vez tomada la información agregada, se aplicará la misma fórmula descrita en el apartado c.1.

c.3.- Las cantidades previstas en los apartados b.1, b.2 y b.3 no son acumulables.

c.4.- El tramo variable del Complemento aquí regulado no es consolidable, de manera que su devengo está sujeto, con carácter anual, al cumplimiento en cada ejercicio de los requisitos de rentabilidad antes mencionados. Para el percibo del tramo variable, es requisito estar de alta en la Empresa a la fecha de finalización del ejercicio, salvo que la extinción de la relación laboral se produzca por causa de despido improcedente o declaración de incapacidad permanente, en cuyo caso la persona trabajadora tendrá derecho al percibo del importe proporcional al periodo trabajado.

2.4.- En relación con los ejercicios 2025 y siguientes, se mantiene el esquema de fijo y variable recogido en el apartado 2.3 anterior, y los importes previstos anteriormente serán objeto de actualización en el mismo porcentaje de revisión que, para esos ejercicios, se establezca en el Convenio Colectivo de aplicación.

2.5.- Este Complemento no se tomará en consideración para el cálculo de la indemnización por despido de las personas que deban ver extinguido su contrato de trabajo conforme al Acuerdo de fecha 3 de diciembre de 2021.

2.6.- En el supuesto en que, con posterioridad a la suscripción del presente Acuerdo, Unicaja Banco participara en una operación corporativa de integración, para el devengo del tramo variable del Complemento se tomará el ROTE de la entidad resultante de dicha integración.

Capítulo Segundo.- Medidas en materia de Clasificación de Oficinas y Retribución funcional.

1.- Con efectos del 1 de enero de 2024 y considerando la tipología de centros del nuevo Modelo de Distribución Objetivo, la Empresa realizará las siguientes clasificaciones de oficina -quedando excluidos los centros de gestión remota que, por tanto, serán considerados Servicios Centrales-:

1.1.- Una clasificación para las oficinas de "Wealth", conforme al siguiente detalle:

| NIVEL OFICINA WEALTH | % |
|----------------------|-------------|
| A | 20% |
| B | 30% |
| C | 50% |
| | 100% |

1.2.- Una clasificación para las oficinas de Empresas, conforme al siguiente detalle:

| NIVEL OFICINA BANCA EMPRESAS | % |
|------------------------------|-------------|
| A | 10% |
| B | 20% |
| C | 70% |
| | 100% |

1.3.- Una clasificación para las oficinas "Flagship", conforme al siguiente detalle:

| NIVEL OFICINA FLAGSHIP | % |
|------------------------|-------------|
| A | 20% |
| B | 30% |
| C | 50% |
| | 100% |

1.4.- Una clasificación para los Centros Hipotecarios -incluyendo los centros denominados como API's-, conforme al siguiente detalle:

| NIVEL CENTRO HIPOTECARIO | % |
|--------------------------|-------------|
| A | 10% |
| B | 20% |
| C | 70% |
| | 100% |

1.5.- Una clasificación para el resto de centros susceptibles de ser clasificados -lo que incluye a las oficinas universales, ya sean rurales y urbanas, así como las Personal Banking-, conforme al siguiente detalle:

| NIVEL OFICINA CLASIFICACIÓN GENERAL | % |
|-------------------------------------|-------------|
| A | 1% |
| B | 5% |
| C | 7% |
| D | 13% |
| E | 18% |
| F | 22% |
| G | 34% |
| | 100% |

Para realizar la clasificación de oficinas, se mantiene la aplicación de los conceptos, factores y ponderación de los mismos previstos en el Acuerdo Colectivo de fecha 21 de junio de 1993.

2.- Con efectos del 1 de enero de 2024, las personas que ocupen los puestos de Dirección, Subdirección (o Intervención) y Gerencia en los centros antes mencionados, percibirán los complementos que se incorporan en el **Anexo nº 1** del presente Acuerdo, quedando suprimidos y derogados cualesquiera complementos que, hasta este momento, vinieran percibiendo por el desempeño de las funciones y responsabilidades realizadas, con independencia del pacto, acuerdo o decisión que justificara su abono, y considerando todas las partes que las condiciones de remuneración funcional previstas en el presente Acuerdo, globalmente consideradas, mejoran las preexistentes.

Los complementos funcionales previstos en el presente Acuerdo no tienen carácter consolidable, por lo que su devengo y abono está vinculado al desempeño del puesto y responsabilidades a los que quedan asociados, no procediendo tal abono en caso de cese en el desempeño del puesto.

Con la firma del presente Acuerdo y la entrada en vigor del nuevo sistema de complementos funcionales, queda suprimida la facultad de compensación y absorción que, asociada al reconocimiento de dichos complementos, ha venido aplicando la Empresa.

3.- Adicionalmente, y en relación con la remuneración asociada a (i) puestos de responsabilidad, (ii) los efectos derivados del Modelo de Distribución Objetivo y (iii) planes de carrera, las partes acuerdan lo siguiente:

3.1.- Se procederá al nombramiento de Segundo Responsable en aquellas oficinas que, por clasificación de oficinas y de conformidad con lo previsto en los Acuerdos existentes, no tienen obligación de contar con el puesto de Subdirección o Intervención, estando sujeto dicho nombramiento a la aceptación por parte de la persona trabajadora.

3.2.- Para el supuesto en que la Empresa aprobara un modelo de distribución u organización de oficinas que contemplara la existencia de oficinas satélite, oficinas dependientes de otras o similar - siempre que, en cualquiera de estos casos, estas oficinas tuvieran autonomía contable-, abrirá un proceso de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras con objeto de regular el impacto de dicho modelo en el sistema de clasificación de oficinas y cumplimiento de objetivos.

3.3.- En caso de que se produjera una modificación del Modelo de Distribución Objetivo que tuviera impacto en las condiciones aquí reguladas, la Empresa abrirá un proceso de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras con objeto de adecuar las condiciones pactadas a las modificaciones operadas en el Modelo.

3.4.- La Empresa ha informado a la representación legal de las personas trabajadoras que está trabajando en un nuevo modelo de planes de carreras profesionales, de aplicación, entre otras, a las personas que ocupan el puesto de Gestor especializado en la Red de Negocio y que, igualmente, incluye a los Gestores Remotos. En tanto en cuanto se finalice ese proyecto, se pacta lo siguiente:

a.- Aquellas personas trabajadoras que, con anterioridad a la entrada en vigor del Modelo de Distribución Objetivo, estaban incluidas en uno de los planes de carrera existentes en la Empresa y a las que se les informó de la continuidad provisional en dicho plan, mantendrán esta continuidad provisional hasta la entrada en vigor del nuevo modelo de carreras, siempre que continúe la condición que motivó la inclusión en el plan.

b.- De la misma forma, aquellas personas que, con anterioridad a la entrada en vigor el Modelo de Distribución Objetivo, venían percibiendo una retribución funcional asociada al desempeño de un puesto de responsabilidad, y que provisionalmente han mantenido la percepción del complemento a pesar de ocupar un puesto distinto, mantendrán la percepción

provisional del complemento hasta la entrada en vigor del nuevo modelo de plan carrera, sin que ello implique consolidación alguna de la remuneración funcional que vinieran percibiendo y con el único objetivo de facilitar la transición hacia ese modelo de plan de carrera. Se perderá el derecho al percibo del complemento que se viniera percibiendo de manera provisional en caso de que pierda la condición que motivó la inclusión en el plan.

c.- Una vez que la Empresa haya finalizado el diseño del nuevo modelo de planes de carreras profesionales, abrirá un proceso de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras para regular la transición hacia el nuevo modelo.

Capítulo Tercero.- Previsión social complementaria.

1.- Límite a la revalorización de la prestación definida del colectivo de personal pasivo.

1.1.- Se acuerda limitar la revalorización anual de las prestaciones definidas a un tope del 2,50 %, con independencia de que el sistema de revalorización inicial estuviera vinculado a la inflación, revisión prevista en Convenio Colectivo, o cualquier otro modelo.

Esta revalorización resultará aplicable a todas las prestaciones definidas, actuales o futuras, que efectivamente se perciban en forma de renta vitalicia (incluidas sus derivadas), cuya naturaleza tenga el carácter de revisable, revalorizable, actualizable o cualquier otra definición que suponga una revisión de las mismas, tanto las que se encuentra instrumentadas en el Plan de Pensiones, como las que están fuera del mismo.

1.2.- Este límite se aplicará con efectos del 1 de enero de 2024.

1.3.- Con este Acuerdo, queda modificado -mediante la existencia del límite referido- el sistema de revisión o revalorización establecido al efecto respecto de las pensiones revisables en sus respectivos sistemas, acuerdos o pactos colectivos.

1.4.- Como consecuencia de este acuerdo, se procederá al ajuste que, en su caso, pudiera corresponder en las Bases Técnicas de los Planes de Pensiones de Empleados que, actualmente, existen en Unicaja Banco -tras la integración de las diferentes entidades de origen-

2.- Condiciones para la aportación extraordinaria prevista en el Acuerdo de Liberbank de fecha 27 de diciembre de 2013.

Las partes reconocen que, durante el presente proceso de negociación, se han intercambiado propuestas y contrapropuestas con objeto de identificar un nuevo indicador de referencia al que condicionar la realización de la aportación extraordinaria. No obstante lo anterior, las partes manifiestan que no han sido capaces de alcanzar un acuerdo sobre dicha materia, sin que consideren que dicha circunstancia deba obstaculizar o entorpecer la suscripción del presente Acuerdo en tanto en cuanto el mismo incorpora mejoras en otros ámbitos para las personas trabajadoras.

Por ello, las partes se comprometen a seguir negociando la búsqueda de un nuevo indicador al que condicionar la realización de las aportaciones extraordinarias, sin que ello en ningún caso implique la obligación empresarial de realizar tales aportaciones de manera incondicionada -salvo que se produzcan las circunstancias previstas en el Acuerdo de 27 de diciembre de 2013 relacionadas con la extinción del contrato de trabajo y en virtud de las cuales la Empresa sí debe realizar tales aportaciones-.

3.- Integración de Planes de Pensiones de las entidades de origen.

La Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a finalizar, a la mayor brevedad, el proceso de negociación para la integración de los Planes de Pensiones que, actualmente,

subsisten en Unicaja Banco, bajo las premisas previstas en el Acuerdo Colectivo de 3 de diciembre de 2021.

4.- Disposición Final.

Con la suscripción del presente Acuerdo, y salvo las excepciones expresas que se prevén en el mismo, se tienen por cumplidos los compromisos de negociación descritos en el apartado Antecedentes del presente Acuerdo.

Y en prueba de conformidad con lo anterior, firman el presente en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

[Firmas]

Anexo nº 1 – Complementos Funcionales Red de Negocio

Complementos Oficinas Wealth

| NIVEL OFICINA | COMP. FUNC. DIRECCION | COMP. FUNC. GERENTE DE WEALTH |
|---------------|-----------------------|-------------------------------|
| A | 18.000,00 | 6.750,00 |
| B | 14.820,00 | 4.950,00 |
| C | 11.340,00 | 3.500,00 |

Complementos Oficinas Banca Empresas

| NIVEL OFICINA | COMP. FUNC. DIRECCION | COMP. FUNC. GERENTE DE EMPRESAS |
|---------------|-----------------------|---------------------------------|
| A | 17.250,00 | 6.750,00 |
| B | 14.202,50 | 4.950,00 |
| C | 10.867,50 | 3.500,00 |

Complementos Oficinas Flagship

| NIVEL OFICINA | COMP. FUNC. DIRECCION | COMP. FUNC. SUBDIRECCION |
|---------------|-----------------------|--------------------------|
| A | 16.500,00 | 7.425,00 |
| B | 13.585,00 | 5.445,00 |
| C | 10.395,00 | 3.850,00 |

Complementos Oficinas General

| NIVEL OFICINA | COMP. FUNC. DIRECCION | COMP. FUNC. SUBDIRECCION |
|---------------|-----------------------|--------------------------|
| A | 15.000,00 | 6.750,00 |
| B | 12.350,00 | 4.950,00 |
| C | 9.450,00 | 3.500,00 |
| D | 6.750,00 | 2.250,00 |
| E | 4.950,00 | 1.500,00 |
| F | 3.500,00 | 0,00 |
| G | 2.250,00 | 0,00 |

Complementos Centros Hipotecarios

| NIVEL OFICINA | COMP. FUNC. DIRECCION | COMP. FUNC. GERENTE |
|---------------|-----------------------|---------------------|
| A | 6.750,00 | 2.250,00 |
| B | 4.950,00 | 1.500,00 |
| C | 3.500,00 | 0,00 |