

## “LA PLANTILLA ES EL PRINCIPAL ACTIVO DE UNICAJA BANCO”

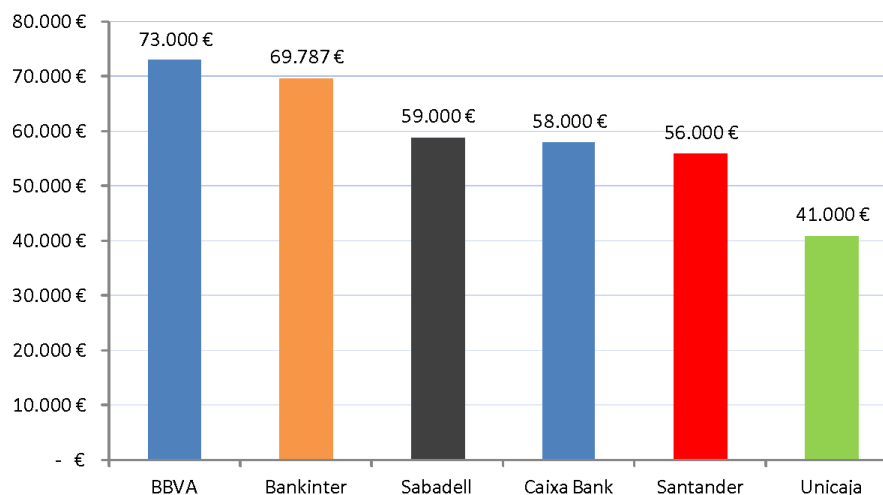
### Homologación y Actualización de Condiciones Retributivas

Unicaja Banco declara en el Estado de información no financiera consolidado del 2021 lo siguiente:

- **“Los empleados son el principal activo de Unicaja Banco...** al constituir la pieza clave de la actividad profesional y actuar como elemento de conexión directa con los clientes.”
- **“Unicaja Banco persigue la consolidación de un equipo profesional motivado, integrado y formado,** capaz de ejecutar las políticas que desarrollan la estrategia sobre la que se asienta la actividad.”
- **“En este sentido, uno de los objetivos prioritarios de la Entidad es la gestión del capital humano,** impulsando la mejora continua..., en el clima laboral y en el grado de satisfacción, siendo una de sus finalidades el desarrollo de su sentido de pertenencia y compartimiento de los valores de la Organización.”

Nos alegra que sobre el papel la Entidad tenga claro, la importancia de las empleadas y empleados, así como su objetivo prioritario respecto a su plantilla: “profesional motivado”, “mejora continua”, “desarrollo personal y profesional”, “clima laboral” ...etc., sin embargo, la realidad difiere enormemente y de forma muy evidente en materia retributiva:

#### Remuneración media del personal año 2021



Fuente: Cinco días, CNMV. El dato para el banco Santander es remuneración media a nivel global

Es de justicia adecuar las condiciones retributivas de la plantilla **al esfuerzo que se nos requiere como 5ª entidad financiera del país, y al incremento exponencial de los objetivos** que dicha posición nos confiere, siendo éste un camino imprescindible que la Entidad debe recorrer para alcanzar los objetivos que ella misma define como prioritarios respecto a su plantilla.



Desde **CCOO** hemos solicitado a la empresa abrir un proceso de negociación que creemos **imprescindible y urgente** para abordar la adecuación de las condiciones retributivas de la plantilla de Unicaja Banco abarcando múltiples variantes:

1. Actualización real del IPC y cláusulas de revisión salarial.
2. Adecuación de las condiciones retributivas de Unicaja Banco respecto al sector. (ver gráfico comparativo).
3. Homologación de las condiciones retributivas plantilla origen Liberbank vs origen Unicaja Banco.
4. Actualización del sistema Clasificación de oficinas.
5. Actualización y adecuación de los complementos por asunción de Responsabilidad, tanto en Red de Oficinas como en Servicios Centrales.
6. Eliminación de la brecha salarial.
7. Incremento de incentivos vs objetivos, tanto en Red como en SSCC.
8. Adecuación de los Planes de Carrera.
9. Medidas para la mejora del clima laboral, en materia de personal, organizativas, tecnológicas, conciliación y teletrabajo.
10. Tasa de reposición para la adecuada dotación de personal.

En sucesivos boletines informativos iremos desgranando las propuestas que desde **CCOO** vamos a presentar a la Entidad, tal y como estamos planteando también a nivel sectorial y que conformarán nuestra hoja de ruta en la negociación de la homologación de condiciones laborales, a la que en virtud del acuerdo del 03/12/2021, la Empresa se ha comprometido a abordar durante este ejercicio.