

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

C.I.F.

A93139053

DENOMINACIÓN SOCIAL

UNICAJA BANCO, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

Avda. de Andalucía, 10 y 12, 29007 Málaga (España)

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

La política de retribuciones vigente en Unicaja Banco trata de favorecer una gestión de los riesgos sólida y efectiva que, al tiempo que favorece el desarrollo eficaz de la gestión empresarial de la Sociedad, no entrañe una asunción de riesgos excesivos.

La Junta General de Accionistas ordinaria celebrada el 30 de abril de 2015 aprobó la “Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A.” para el período 2015-2017, de conformidad con lo previsto en la normativa de ordenación, supervisión y solvencia bancaria y, por remisión de esta, en la Ley de Sociedades de Capital, así como en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo.

Por otra parte, el Consejo de Administración de Unicaja Banco, con los respectivos informes favorables de las Comisiones de Retribuciones y de Riesgos, aprobó en diciembre de 2016 la “Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo”. La finalidad última de esta Política es aplicar los requisitos en materia de remuneraciones a los integrantes del Consejo de Administración, ejecutivos y no ejecutivos, al personal de alta dirección y a las categorías de empleados de Unicaja Banco cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en su perfil de riesgo, a nivel de grupo, sociedad matriz y filiales (todos ellos, el “Colectivo Identificado”).

Como principios generales de la “Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo” se establecen los siguientes:

- No ofrecerá incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Sociedad, tomando como referencia, en cuanto resulte aplicable, el “Marco de Propensión al Riesgo del Grupo Unicaja Banco”.
- Será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, evitando los conflictos de intereses. En cuanto a la estrategia empresarial se valorará el “Plan de Negocio” vigente en cada momento aprobado por el Consejo de Administración, en la medida que corresponda.
- 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:
 - o Componente fijo: Reflejará principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización.
 - o Componente variable: Reflejará un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de desempeño.

La “Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo” incorpora los criterios de la Directiva 2013/36/UE, de la Ley 10/2014, del Real Decreto 84/2015 y de la Circular del Banco de España 2/2016, y las “Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas” de la Autoridad Bancaria Europea (EBA/GL/2015/22), entre otras disposiciones regulatorias.

Asimismo, la “Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo” establece las pautas y criterios que servirán para el desarrollo del régimen general de la retribución variable del Colectivo Identificado, en el que figuran los Consejeros ejecutivos, de los que se destacan los siguientes aspectos:

- Establecimiento de plazos de diferimiento.

– Al menos, el 50% de la remuneración variable se abonará mediante acciones u otro tipo de instrumentos que reflejen de manera adecuada la calificación crediticia de la Sociedad. Estos pagos en acciones o instrumentos tendrán una retención por el plazo que corresponda.

– Incorporación de cláusulas de reducción (“malus”) y de recuperación (“clawback”) ante una mala actuación individual y/o de la Sociedad, y establecimiento de procedimientos para su efectividad.

Según la “Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo”, cuando la remuneración incluya componentes variables, deberá mantenerse una relación equilibrada y eficiente entre éstos y los componentes fijos, de modo que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total.

En diciembre de 2016 se aprobó el “Esquema General de Incentivos de Unicaja Banco”, que se ha actualizado en diciembre de 2017.

Se prevé la aplicación de un régimen específico de incentivos para los Consejeros ejecutivos, entre otros colectivos.

En julio de 2017 se aprobó por el Consejo de Administración un sistema de incentivos específico para el Consejero Delegado de la Sociedad aplicable al ejercicio 2017, que será objeto de actualización anual. A la fecha de elaboración de este Informe (marzo de 2018) no se han desarrollado otros sistemas de incentivos para otros Consejeros ejecutivos.

Como se ha anticipado, la “Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A.” se aprobó en 2015 para su aplicación, además de a este año, a los ejercicios 2016 y 2017.

En consecuencia, el Consejo de Administración, con el informe favorable de la Comisión de Retribuciones, ha de elevar a la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar en abril de 2018 una propuesta motivada de nueva “Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A.” para el periodo 2018-2020.

Los aspectos más relevantes de la nueva Política son los siguientes:

- Se desarrollan una serie de criterios tenidos en cuenta para la expresión de los principios generales de la política retributiva de los Consejeros de la Sociedad. Estos criterios tienen por objeto la equidad interna y competitividad, la flexibilidad, la transparencia, la sencillez, el control interno en la aplicación de la Política y la proporcionalidad.
- En cuanto a los principios de la “Política de Remuneraciones de los Consejeros”, estos tienen por objeto la gestión adecuada y eficaz de los riesgos; la compatibilidad con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, evitando los conflictos de intereses; en relación con los Consejeros ejecutivos, cuando haya lugar, el mantenimiento de una relación equilibrada y eficiente entre la remuneración variable y los componentes fijos; la determinación del fundamento de los componentes fijos y de los variables (la experiencia profesional pertinente, la dedicación y la responsabilidad en la organización, y un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones del desempeño, respectivamente); el establecimiento de cláusulas de reducción de la remuneración (“malus”) y de recuperación de la ya satisfecha (“clawback”); el diferimiento de parte de la retribución, la entrega como remuneración variable de efectivo, acciones o instrumentos de la Sociedad y la retención de parte de los mismos; y la graduación del importe de la retribución variable, atendiendo a la situación de la Sociedad, del sector y a las circunstancias personales del Consejero.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

La “Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A.” para el período 2015-2017 fue aprobada el 30 de abril de 2015, por lo que desde el ejercicio 2017 los órganos de la Sociedad, particularmente la Comisión de Retribuciones, ha venido trabajando en la propuesta de una Política para el periodo 2018-2020.

El Consejo de Administración resulta asistido en materia de remuneraciones, con carácter general, por la Comisión de Retribuciones, que 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, las competencias que tiene atribuidas.

En relación con la “Política de Remuneraciones de los Consejeros”, 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.

A 31 de diciembre de 2017, sin que se hayan experimentado modificaciones con posterioridad hasta la fecha de elaboración de este informe (marzo de 2018), los integrantes de la Comisión de Retribuciones son:

1. D. Guillermo Jiménez Sánchez (Presidente).
2. D. Juan Fraile Cantón (Secretario).
3. D^a Petra Mateos-Aparicio Morales (Vocal).
4. D. Victorio Valle Sánchez (Vocal)
5. D. José M^a de la Torre Colmenero (Vocal).

Ninguno de ellos es Consejero ejecutivo. Los Sres. Fraile y De la Torre son Consejeros con el carácter de externos dominicales, y los Sres. Jiménez y Valle y la Sra. Mateos-Aparicio son externos independientes.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

Para el ejercicio 2017, de acuerdo con la "Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A." para el período 2015-2017, la remuneración de los Consejeros en su condición de tales se rigió por los siguientes criterios:

1. Retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración: 30.000 euros brutos anuales, distribuidos en 12 mensualidades.
2. Retribución fija por desempeño de una Vicepresidencia no ejecutiva: 12.000 euros brutos anuales, distribuidos en 12 mensualidades.
3. Retribución fija por desempeño de la Presidencia de una Comisión de apoyo al Consejo de Administración (actualmente, Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo, Comisión de Riesgos, Comisión de Nombramientos y Comisión de Retribuciones): 12.000 euros brutos anuales, distribuidos en 12 mensualidades.

Dieta por asistencia a sesiones del Consejo de Administración y Comisiones de apoyo: 800 euros brutos por sesión.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales quedó fijado en 2017, al igual que en los ejercicios 2015 y 2016, en 800.000 euros brutos.

Una vez finalizada la vigencia de la "Política de Remuneraciones de los Consejeros" aprobada por la Junta General en 2015, procede la aprobación de una nueva "Política de Remuneraciones de los Consejeros" para el periodo comprendido entre los años 2018 y 2020, a cuyos efectos se ha elaborado una propuesta de Política que será elevada a la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar en abril de 2018, a la que igualmente se someterá para su votación con carácter consultivo este Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros.

En la propuesta de "Política de Remuneraciones de los Consejeros" se ha fijado el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2018 en 950.000 euros brutos, importe que se actualizará, en relación con los ejercicios 2019 y 2020, con arreglo al porcentaje de revisión salarial que se fije en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad.

Una vez aprobada la "Política de Remuneraciones de los Consejeros", hasta que el Consejo de Administración determine la distribución de dicha cantidad máxima entre los diversos componentes retributivos, teniendo en cuenta, a tal efecto, las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes, seguirá siendo aplicable la distribución de cantidades mencionada anteriormente.

Remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

La retribución dineraria fija prevista contractualmente para 2018 de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas es la siguiente:

- Presidente Ejecutivo: 588 miles de euros.
- Consejero Delegado: 511 miles de euros.

En el caso del Vicepresidente Ejecutivo, cuyo mandato terminará a la celebración de la Junta General de Accionistas ordinaria de 2018, la retribución dineraria fija percibida desde el 1 de enero hasta dicho momento será, conforme a lo pactado contractualmente, de 99 miles de euros.

Por último, D^a M^a Luisa Lombardero Barceló presentó su renuncia como Consejera de Unicaja Banco, S.A. el 21 de febrero de 2018, sin haber percibido una retribución dineraria fija por el desempeño de funciones ejecutivas, dado que su condición de ejecutiva deviene de su cargo de Consejera Delegada en Banco de Caja España de Inversiones, Salamanca y Soria, S.A. ("EspañaDuro").

Otros beneficios no satisfechos en efectivo

Otros beneficios no satisfechos en efectivo a los Consejeros se identifican en los apartados A.5. y A.10., con el alcance previsto en cada uno de ellos.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

Remuneración de los Consejeros por su condición de tales

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

Remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

En los Estatutos Sociales se contempla que parte de la retribución de los Consejeros ejecutivos pueda ser variable, y que esté correlacionada con algún indicador de los rendimientos del Consejero y de la empresa.

Del "Esquema General de Incentivos de Unicaja Banco" merecen ser destacados los siguientes criterios:

- El pago de los incentivos se vinculará al cumplimiento de los objetivos estratégicos recogidos en el Plan de Negocio vigente en la Sociedad.
- 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, se perdería dicha retribución.
- La retribución variable estará sometida, hasta el 100%, a cláusulas de reducción de la remuneración ("malus") y de recuperación de las remuneraciones satisfechas ("clawback").
- La retribución diferida será abonada a lo largo de los ejercicios de diferimiento de manera proporcional y quedará sujeta a los ajustes "ex post" por resultados y por evolución del riesgo, capital y liquidez de la Sociedad que procedan en dicho periodo.
- La retribución variable quedará condicionada, entre otros requisitos, a que la Sociedad, al cierre del ejercicio, alcance el nivel mínimo de Beneficio antes de Impuestos (BAI) recurrente determinado en el Plan de Negocio.

- Una vez determinado el cumplimiento de los requisitos anteriores, para calcular la retribución variable devengada se tendrá en cuenta el indicador de consecución de objetivos (ICO).
- El 50% del incentivo devengado quedará diferido durante un periodo de cinco años de manera proporcional; la mitad de la retribución variable será satisfecha, en todo caso, mediante la entrega de acciones, sujetas a una retención de un año.

En julio de 2017, como se ha indicado en el apartado A.1., se aprobó por el Consejo de Administración un sistema de incentivos específico para el Consejero Delegado de la Sociedad para 2017.

Dicho sistema propio del Consejero Delegado será objeto de actualización por el Consejo de Administración en cada ejercicio durante la vigencia de la "Política de Remuneraciones de los Consejeros".

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, analizará anualmente las variables-objetivo así como los niveles de consecución a los que se vincule la retribución variable del Consejero Delegado, para que la concesión anual que se pueda producir esté plenamente alineada con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad.

El importe máximo al que podrá dar lugar el plan de retribución variable del Consejero Delegado para 2018 es de 128 miles euros.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Remuneración de los Consejeros por su condición de tales

Los Consejeros no ejecutivos no tienen derecho a esta forma de retribución, conforme a lo establecido en los Estatutos de la Sociedad.

Remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

Según los Estatutos Sociales, los Consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir una remuneración compuesta, entre otros elementos, por una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos.

Los Consejeros ejecutivos podrán tener derecho a una parte asistencial consistente en la suscripción por parte de la Sociedad de un seguro de aportación definida de ahorro, en favor de los mismos, con las actualizaciones por devengos que, en su caso, puedan corresponder según el sistema vigente.

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.

Asimismo, a este tipo de percepciones se le aplicarán las cláusulas de reducción de la remuneración ("malus") y de recuperación de las remuneraciones ("clawback").

Las aportaciones máximas para 2018 para cada Consejero ejecutivo son las siguientes:

Presidente Ejecutivo: 162 miles de euros.

Consejero Delegado: 200 miles de euros.

Vicepresidente Ejecutivo (como se ha indicado, hasta la celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas, momento en el que se produce la terminación de su mandato): 47 miles de euros.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

Remuneración de los Consejeros por su condición de tales

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.

Remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

Con carácter general, se aplicarán las indemnizaciones pactadas en los contratos suscritos con los Consejeros ejecutivos, que se definen por lo indicado a continuación.

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 el número de anualidades o fracción que determine el Consejo de Administración de Unicaja Banco, sin exceder de dos años. Tal indemnización tendrá un carácter degresivo en función del tiempo transcurrido hasta el momento de la eventual terminación anticipada, y con sujeción, en todo caso, a la legislación aplicable, guardando relación con el período del mandato.

A tal efecto, la cuantía de la indemnización se calculará aplicando un factor (de entre 0 y 1, que será más cercano a 1 en los primeros años de vigencia del cargo y a 0 en los finales) a un importe base que, como se ha expresado, estará referenciado a la retribución dineraria anual fija por el desempeño de funciones ejecutivas del correspondiente Consejero ejecutivo.

En todo caso, las indemnizaciones por terminación anticipada estarán sujetas a las limitaciones y restricciones que resulten aplicables en cada momento a las entidades de crédito.

A.7 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 competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Términos y condiciones principales comunes a los contratos mercantiles suscritos por la Entidad con los Consejeros ejecutivos

Duración: 4 años, dado el carácter cotizado de la Sociedad, en relación con el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado. En el contrato del Vicepresidente Ejecutivo, formalizado en 2011, se estableció una duración de seis años, por lo que el mandato terminará a la celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de abril de 2018.

Indemnizaciones por terminación de la relación contractual (por causas distintas de las mencionadas anteriormente): El Presidente Ejecutivo ha renunciado al régimen de indemnización por cese. El contrato del Vicepresidente Ejecutivo no contempla ninguna indemnización por terminación anticipada de la relación contractual, mientras que el contrato con el Consejero Delegado prevé el sistema de indemnización descrito en este Informe.

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 el Banco o el Grupo al que éste pertenece, evitando todo tipo de conflicto con los intereses del Banco o del Grupo. Será únicamente compatible con la pertenencia a cargos en los Órganos de Gobierno de otras Entidades e Instituciones.
- Vicepresidente 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 el Banco o el Grupo al que éste pertenece, evitando todo tipo de conflicto con los intereses del Banco o del Grupo. En particular, podrá compatibilizar su cargo con otros de carácter ejecutivo en las sociedades del Grupo del Banco. Conforme a lo expresado anteriormente, su mandato terminará a la celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de abril de 2018.
- Consejero Delegado: Dedicación exclusiva siendo únicamente compatible con la pertenencia a cargos en los Órganos de Gobierno de otras Entidades e Instituciones, siempre que dicha pertenencia lo sea en representación de la Sociedad y/o con su expresa autorización. 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 éstos, evitando la aparición de todo tipo de conflictos de intereses.

Pactos de no competencia post-contractual:

- Presidente Ejecutivo y Vicepresidente Ejecutivo: No se prevén.
- Consejero Delegado: 12 meses.

Pactos de permanencia o fidelización: No se prevén.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

No se han producido devengos por este concepto, ni se prevén.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No se han producido devengos por este concepto, ni se prevén.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Remuneración de los Consejeros por su condición de tales

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

Remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

La parte asistencial de la remuneración de los Consejeros ejecutivos consiste en un sistema de previsión social complementaria, de cobertura de riesgos (ramo de vida) y de atención sanitaria. El Presidente Ejecutivo ha renunciado a la cobertura de un seguro médico de salud a cargo de la Sociedad.

El importe del apartado D.1.a).iv) ("Otros beneficios"/"Primas de seguros de vida") incluye la prima de seguro médico.

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración 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

No se han producido devengos por este concepto, ni se prevén.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No se han producido devengos por este concepto, ni se prevén.

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

Unicaja Banco, como otras entidades del sector financiero, se encuentra sometido a las disposiciones de la Unión Europea, de aplicación directa en nuestro país o a través de determinadas normas de transposición, 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 a nivel de grupo, sociedad matriz y filiales (el “Colectivo Identificado”).

Estos criterios, en lo que afecta, particularmente, a los Consejeros, se han incluido expresamente en la “Política de Remuneraciones de los Consejeros” para el periodo 2018-2020.

La Comisión de Retribuciones de la Sociedad actuará 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, las competencias atribuidas, y, en particular, lleve a cabo el análisis de si la política de incentivos vigente tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios. Concretamente, la Comisión de Riesgos intervendrá, al menos y cuando proceda, 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 ya ha sido mencionado, la política retributiva general de la Sociedad promueve una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la misma; es compatible, asimismo, con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, evitando los conflictos de intereses.

Como reforzamiento de la aplicación de la “Política de Remuneraciones de los Consejeros”, se exige a los Consejeros — y al resto del Colectivo Identificado— 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 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.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando Unicaja Banco obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, 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 y de recuperación de retribuciones ya satisfechas, respectivamente.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

Remuneración de los Consejeros por su condición de tales

La retribución de los Consejeros se ha regido durante 2017 por los siguientes criterios, de acuerdo con la “Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A.” para el periodo 2015-2017:

1. Retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración: 30.000 euros brutos anuales, distribuidos en 12 mensualidades.

2. Retribución fija por desempeño de una Vicepresidencia no ejecutiva: 12.000 euros brutos anuales, distribuidos en 12 mensualidades.
3. Retribución fija por desempeño de la Presidencia de una Comisión de apoyo al Consejo de Administración (actualmente, Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo, Comisión de Riesgos, Comisión de Nombramientos y Comisión de Retribuciones): 12.000 euros brutos anuales, distribuidos en 12 mensualidades.
4. Dieta por asistencia a sesiones del Consejo de Administración y Comisiones de apoyo (la Comisión Ejecutiva no se reunió en el ejercicio): 800 euros brutos por sesión.

La retribución fija efectiva percibida por los Consejeros por su condición de tales ha ascendido en total a 377 miles de euros; el importe total percibido en concepto de dietas se elevó a 403 miles de euros. El montante de ambos conceptos asciende a 780 miles de euros.

Remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

En cuanto a los Consejeros ejecutivos, el importe percibido en concepto de sueldos durante el ejercicio 2017 ascendió a 1.393 miles de euros.

Las primas correspondientes al seguro médico y riesgo (ramo de vida) han ascendido a un total de 58 miles de euros y las aportaciones a sistemas de ahorro a largo plazo a 300 miles de euros.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
MANUEL ATENCIA ROBLEDO	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MANUEL AZUAGA MORENO	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ELOY DOMÍNGUEZ-ADAME COBOS	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN FRAILE CANTÓN	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
GUILLERMO JIMÉNEZ SÁNCHEZ	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARÍA LUISA LOMBARDEO BARCELÓ	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ANTONIO LÓPEZ LÓPEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ISABEL MARTÍN CASTELLÁ	Independiente	Desde 08/06/2017 hasta 31/12/2017.
AGUSTÍN MOLINA MORALES	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ENRIQUE SÁNCHEZ DEL VILLAR BOCETA	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSÉ MARÍA DE LA TORRE COLMENERO	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
VICTORIO VALLE SÁNCHEZ	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
MANUEL ATENCIA ROBLEDO	306	30	17	0	0	0	0	0	353	345

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
MANUEL AZUAGA MORENO	580	30	17	0	0	0	0	0	627	608
ELOY DOMÍNGUEZ-ADAME COBOS	0	42	43	0	0	0	0	0	85	80
JUAN FRAILE CANTÓN	0	42	39	0	0	0	0	0	81	80
GUILLERMO JIMÉNEZ SÁNCHEZ	0	42	31	0	0	0	0	0	73	76
MARÍA LUISA LOMBARDEO BARCELÓ	0	0	16	0	0	0	0	0	16	14
ANTONIO LÓPEZ LÓPEZ	0	30	38	0	0	0	0	0	68	63
ISABEL MARTÍN CASTELLÁ	0	17	18	0	0	0	0	0	35	0
PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	0	42	45	0	0	0	0	0	87	80
AGUSTÍN MOLINA MORALES	0	0	44	0	0	0	0	0	44	46
ENRIQUE SÁNCHEZ DEL VILLAR BOCETA	507	30	17	0	0	0	0	0	554	73
JOSÉ MARÍA DE LA TORRE COLMENERO	0	30	34	0	0	0	0	0	64	64
VICTORIO VALLE SÁNCHEZ	0	42	44	0	0	0	0	0	86	80

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
MANUEL ATENCIA ROBLEDO	100	100	2.630	2.376
MANUEL AZUAGA MORENO	0	0	2.914	2.915
ENRIQUE SÁNCHEZ DEL VILLAR BOCETA	200	25	225	25

iv) Otros beneficios (en miles de €)

MANUEL ATENCIA ROBLEDO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00			
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
49	48		

MANUEL AZUAGA MORENO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00			
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
6	6		

ENRIQUE SÁNCHEZ DEL VILLAR BOCETA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

ENRIQUE SÁNCHEZ DEL VILLAR BOCETA			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00			
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
3	0		

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
MANUEL AZUAGA MORENO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
MARÍA LUISA LOMBARDEO BARCELÓ	0	0	13	0	0	0	0	0	13	11
ANTONIO LÓPEZ LÓPEZ	0	30	30	0	0	0	0	0	60	58
PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	0	30	30	0	0	0	0	0	60	60

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
MANUEL ATENCIA ROBLEDO	353	0	0	353	0	0	0	0	353	345	100
MANUEL AZUAGA MORENO	627	0	0	627	0	0	0	0	627	615	0
ELOY DOMÍNGUEZ-ADAME COBOS	85	0	0	85	0	0	0	0	85	80	0
JUAN FRAILE CANTÓN	81	0	0	81	0	0	0	0	81	80	0
GUILLERMO JIMÉNEZ SÁNCHEZ	73	0	0	73	0	0	0	0	73	76	0
MARÍA LUISA LOMBARDEO BARCELÓ	16	0	0	16	13	0	0	13	29	25	0
ANTONIO LÓPEZ LÓPEZ	68	0	0	68	60	0	0	60	128	121	0
ISABEL MARTÍN CASTELLÁ	35	0	0	35	0	0	0	0	35	0	0
PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	87	0	0	87	60	0	0	60	147	140	0
AGUSTÍN MOLINA MORALES	44	0	0	44	0	0	0	0	44	46	0
ENRIQUE SÁNCHEZ DEL VILLAR BOCETA	554	0	0	554	0	0	0	0	554	73	200
JOSÉ MARÍA DE LA TORRE COLMENERO	64	0	0	64	0	0	0	0	64	64	0
VICTORIO VALLE SÁNCHEZ	86	0	0	86	0	0	0	0	86	80	0
TOTAL	2.173	0	0	2.173	133	0	0	133	2.306	1.745	300

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

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

Respecto a los Consejeros ejecutivos y en relación con el ejercicio 2017, el Consejero Delegado es el único de ellos para el que se ha establecido un sistema de estas características. Dado que se ha constatado por la Comisión de Retribuciones que no se han cumplido los objetivos establecidos, no se ha producido el devengo de cantidad alguna conforme a este sistema de incentivos propio del ejercicio 2017.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	822.950.619	89,18%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	9.492	0,00%
Votos a favor	822.940.124	99,99%
Abstenciones	1.003	0,00%

E 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.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 21/03/2018.

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

Sí

No