

**INFORME ANUAL DE LA COMISIÓN
DE RETRIBUCIONES DE UNICAJA
BANCO, S.A.**

EJERCICIO 2017

Málaga, marzo de 2018

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	REGULACIÓN	3
3.	COMPOSICIÓN	3
4.	FUNCIONES Y TAREAS DESEMPEÑADAS	4
5.	REUNIONES MANTENIDAS	5
6.	ACTIVIDADES SIGNIFICATIVAS REALIZADAS	6
	Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco e Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros	6
	Política de Remuneraciones asociada a la gestión del riesgo de Unicaja Banco, S.A. ..	6
	Sistemas de incentivos.....	7
	Retribuciones a miembros del Colectivo Identificado	7
	Otros asuntos	8
7.	EVALUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO Y DESEMPEÑO DE LA COMISIÓN	8
8.	CONCLUSIONES	9
9.	PUBLICIDAD	9
10.	FORMULACIÓN Y APROBACIÓN	9

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 33.11 del Reglamento del Consejo de Administración de Unicaja Banco, S.A. (en adelante, “Unicaja Banco”, la “Sociedad” o la “Entidad”) dispone que la Comisión de Retribuciones (en adelante, la “Comisión”) elevará al Consejo de Administración, con carácter anual, un informe sobre su funcionamiento.

Dando cumplimiento al citado precepto, se elabora el presente **Informe anual de funcionamiento de la Comisión de Retribuciones**, correspondiente al ejercicio 2017.

2. REGULACIÓN

Esta Comisión se ha constituido en Unicaja Banco en virtud de lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, estructurándose preceptivamente de manera separada de la Comisión de Nombramientos, de acuerdo con la Norma 26 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia.

Dado que desde el 30 de junio de 2017 la Sociedad es cotizada, también le resulta aplicable la normativa societaria. El artículo 529 terdecies del Texto Refundido Ley de Sociedades de Capital establece que las sociedades anónimas cotizadas deberán constituir, al menos, una comisión de auditoría y una comisión, o dos comisiones separadas, de nombramientos y retribuciones, con la composición y las funciones mínimas que se indican en esta Ley, regulándose en el artículo 529 quince de la citada norma su composición, funcionamiento y competencias.

La regulación interna de la Comisión de Retribuciones de Unicaja Banco se contiene en el artículo 27 bis de los Estatutos sociales, y en el artículo 33 del Reglamento del Consejo de Administración, donde se definen, entre otros aspectos, su composición, funcionamiento y competencias.

Los Estatutos sociales y el Reglamento del Consejo de Administración, que se encuentran publicados en la web corporativa de la Sociedad (www.unicajabanco.com), han sido modificados, durante el ejercicio 2017, en el marco del proceso de Salida a Bolsa de la Entidad, con la finalidad de adaptarlos a las exigencias normativas y prácticas de gobierno corporativo, propias de las sociedades cotizadas.

3. COMPOSICIÓN

A 31 de diciembre de 2017, la composición de la Comisión era la siguiente:

Cuadro nº 1

Consejero	Cargo	Condición	Fecha de incorporación a la Comisión
D. Guillermo Jiménez Sánchez	Presidente	Independiente	19/2/2016
Dª. Petra Mateos-Aparicio Morales	Vocal	Independiente	26/03/2015
D. José Mª de la Torre Colmenero	Vocal	Dominical	26/03/2015

Consejero	Cargo	Condición	Fecha de incorporación a la Comisión
D. Victorio Valle Sánchez	Vocal	Independiente	28/07/2017
D. Juan Fraile Cantón	Secretario	Dominical	26/03/2015

En el ejercicio 2017 se ha ampliado la composición de la Comisión de cuatro a cinco miembros, con la incorporación de D. Victorio Valle Sánchez como nuevo vocal. Dicha incorporación tuvo efecto una vez se produjo la adopción del correspondiente acuerdo en la sesión del Consejo de Administración de 31 de mayo de 2017, siendo la primera sesión de la Comisión a la que asistió el Sr. Valle la celebrada el 28 de julio de 2017.

La totalidad de los miembros de la Comisión son Consejeros que no desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad y, tal y como se recoge en el Cuadro nº 1, la mayoría de ellos, incluyendo al Presidente, son Consejeros independientes.

Los miembros de la Comisión han sido designados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia y aptitudes necesarias para las funciones a desempeñar.

El perfil profesional de los miembros de esta Comisión, como del resto de consejeros de la Sociedad, puede consultarse en la página web corporativa de la Sociedad (www.unicajabanco.com).

De acuerdo con lo expuesto, la composición de la Comisión cumple los requisitos exigidos normativamente.

4. FUNCIONES Y TAREAS DESEMPEÑADAS

La Comisión, a lo largo del ejercicio 2017, ha desempeñado todas las funciones previstas para dicho órgano en la legislación vigente aplicable a la Sociedad en cada momento, sirviendo de apoyo al Consejo de Administración en sus cometidos de preparación de las decisiones relativas a las retribuciones del Colectivo Identificado, la revisión periódica de la política de remuneraciones y el sistema de incentivos, en los términos que más adelante se señalan.

El Colectivo Identificado está compuesto por los administradores, los altos directivos, los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, y por 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.

Las funciones de la Comisión, que aparecen recogidas en el artículo 33 del Reglamento del Consejo de Administración, se relacionan a continuación:

- (a) Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la sociedad.
- (b) 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.

- (c) Proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los Consejeros y Altos Directivos, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos y los Altos Directivos, velando por su observancia.
- (d) Elaborar un informe específico, que acompañará a la propuesta de la política de retribuciones del Consejo de Administración.
- (e) 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.
- (f) Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión.
- (g) Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros.

5. REUNIONES MANTENIDAS

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo, la Comisión debe reunirse con la periodicidad que determine la propia Comisión y cada vez que la convoque su Presidente o lo soliciten dos de sus miembros. Durante el ejercicio 2017, la Comisión ha celebrado 9 sesiones, habiendo asistido presencialmente la totalidad de los miembros de la Comisión al 100% de las mismas.

Todas las reuniones de la Comisión han sido convocadas con la antelación preceptiva y sus miembros han dispuesto de la documentación adecuada sobre los asuntos incluidos en el orden del día de las sesiones, a través de la herramienta de soporte documental que la Entidad tiene habilitada para los miembros del Consejo de Administración.

La duración de las reuniones de la Comisión ha variado en función de los temas tratados, procurando en todo caso que se disponga del tiempo preciso para tratar los asuntos con la profundidad necesaria. En todas las sesiones ha existido una participación activa de sus miembros.

De todas las sesiones mantenidas se ha levantado acta, todas las cuales han resultado aprobadas por unanimidad. Las actas siguen el orden del día de cada reunión, recogiendo detalladamente los asuntos tratados y los acuerdos adoptados en las sesiones. De los asuntos tratados y las conclusiones de las sesiones informa el Presidente de la Comisión al Consejo de Administración en la inmediata sesión posterior; las actas están a disposición del Consejo de Administración.

La Comisión puede requerir la asistencia a las sesiones de aquellos consejeros ejecutivos, miembros directivos y resto de personal que crea conveniente. Durante el ejercicio ha mantenido un contacto fluido y constante con el equipo directivo de la Sociedad. El Director General de Secretaría General y Técnica asiste a todas sus reuniones y durante toda la sesión. El Director de Asesoría Jurídica y el Director de Estrategia y Política de Nombramientos, Retribuciones y Formación – Administración de Recursos Humanos asisten con frecuencia a las sesiones para intervenir en los puntos para los que son requeridos.

6. ACTIVIDADES SIGNIFICATIVAS REALIZADAS

Durante el ejercicio 2017, la Comisión de Retribuciones ha elevado al Consejo de Administración, para su aprobación, un conjunto de propuestas referentes a diferentes asuntos, siendo las principales materias objeto de tratamiento por la Comisión las que se recogen a continuación:

Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco e Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros

Durante 2017, ha estado vigente la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el trienio 2015-2017, aprobada en abril de 2015 por la Junta General de Accionistas.

Por otra parte, conforme a la normativa externa e interna, la Comisión de Retribuciones informó favorablemente el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2016 en su sesión de 24 de marzo de 2017, que fue aprobado por el Consejo de Administración y sometido, posteriormente, a votación con carácter consultivo en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad.

Con motivo del fin de la vigencia de la citada Política de Remuneraciones de los Consejeros, en la última reunión de la Comisión celebrada en el ejercicio, con fecha 19 de diciembre de 2017, se presentó una propuesta de la Política a aplicar en el nuevo trienio 2018-2020, una vez superados los trámites oportunos y obtenida, en su momento, la aprobación de la Junta General de Accionistas, de acuerdo con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

Política de Remuneraciones asociada a la gestión del riesgo de Unicaja Banco, S.A.

La Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo aplicable a Unicaja Banco fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 29 de diciembre de 2016. En ella se recoge la obligación de la Comisión de Retribuciones de comprobar, al menos una vez al año, que se realiza una evaluación interna central e independiente de la aplicación de dicha Política, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración contenidos en la misma.

Por otro lado, esta Política resulta de aplicación al Colectivo Identificado anteriormente definido.

En este orden de cosas, la Comisión de Retribuciones, en su sesión de 26 de enero de 2017, puso en marcha el proceso de evaluación interna de la aplicación de la referida Política correspondiente al ejercicio 2016, cuyo informe fue aprobado por la Comisión en la reunión celebrada con fecha 23 de febrero de 2017.

Asimismo, la Comisión de Retribuciones ha mantenido permanentemente actualizada la composición del Colectivo Identificado, en cumplimiento de lo establecido en la Política a que nos referimos en este punto, que está a disposición del Banco Central Europeo, del Banco de España y de los auditores internos y externos, en las oficinas centrales de la Dirección de Recursos Humanos. A la fecha de elaboración del presente informe, el Colectivo Identificado está integrado por 61 puestos.

Sistemas de incentivos

Ejercicio 2017

El Esquema General de Incentivos para Unicaja Banco, cuyo objeto es la definición de los principios y criterios aplicables a los sistemas de incentivos, con efectos a partir del ejercicio 2017, que deben ser tomados en consideración para la definición e implantación de sistemas de retribución variable en la Entidad, fue informado favorablemente por la Comisión de Retribuciones con fecha 28 de diciembre de 2016, siendo posteriormente aprobado por el Consejo de Administración. Junto a este Esquema, quedó aprobado el Sistema de Incentivos para la Red de Negocio para el ejercicio 2017.

En la sesión de 26 de enero de 2017, la Comisión informó favorablemente el Sistema de Incentivos para Banca Corporativa y tomó conocimiento de la propuesta relativa al Sistema de Incentivos para la unidad Financiación Punto de Venta, correspondientes a 2017, que quedaron, asimismo, aprobados por el Consejo de Administración.

En la sesión de 30 de mayo, la Comisión elevó al Consejo de Administración para su aprobación, el Plan de Incentivos para el Consejero Delegado y el Personal Clave (integrado por 14 miembros). Respecto a la remuneración de los miembros ejecutivos del Consejo de Administración, se prevé que se someta en la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas para su aprobación, dado que debe ser incorporado en la Política de retribuciones de los Consejeros para los ejercicios 2018-2020 y requiere la modificación del artículo 29 de los Estatutos Sociales, para permitir a los beneficiarios recibir acciones ordinarias como parte de su remuneración. Si bien sólo se prevé remuneración variable para el Consejero Delegado, dado que el Contrato de la Sociedad con el Presidente Ejecutivo no contempla retribución variable.

En la sesión de 28 de julio de 2017 se elevaron al Consejo, para su aprobación, los Sistemas de Incentivos del resto del Colectivo Identificado, de las Unidades de Apoyo al Negocio y Negocio Centralizado, y del Departamento de Atención al Cliente.

De este modo, para el ejercicio 2017 se han definido Sistemas de Incentivos que abarcan al conjunto de los empleados de Unicaja Banco, S.A., así como un sistema específico para el Consejero Delegado.

Ejercicio 2018

En la sesión de 19 de diciembre de 2017, se informaron favorablemente la propuesta de modificación del Esquema General de Incentivos y el Sistema de Incentivos 2018 para la Red de Negocio, cuya principal modificación con respecto al ejercicio anterior responde a la incorporación de los criterios relativos MiFID II, en vigor desde enero de 2018, así como la no inclusión en este Sistema de los Directores Territoriales para su asignación al Sistema específico del Colectivo Identificado. Ambos documentos fueron aprobados posteriormente por el Consejo de Administración.

Retribuciones a miembros del Colectivo Identificado

Como se ha comentado en el punto 4, una de las funciones de la Comisión es proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los Consejeros y Altos Directivos, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos y los Altos Directivos, velando por su observancia.

En este contexto, a lo largo del ejercicio 2017, la Comisión ha informado favorablemente varias propuestas de ajustes retributivos relativas a puestos incluidos dentro del Colectivo Identificado, a efectos de la Política de Remuneraciones asociada a la Gestión del Riesgo, con el objetivo de homologar las retribuciones entre puestos con idéntico nivel jerárquico y competencial.

Asimismo, con motivo de la propuesta de contratación del Director de Cumplimiento Normativo, en la sesión de 28 de junio de 2017 se elevaron al Consejo de Administración, para su aprobación, las condiciones retributivas de este cargo.

En la reunión de la Comisión de fecha 29 de septiembre de 2017, se informó favorablemente la propuesta de asignación retributiva por el desempeño del cargo de Vicesecretario No Consejero del Consejo de Administración de Unicaja Banco, y el cargo de Secretario No Consejero del Consejo de Administración en Alteria Corporación.

Otros asuntos

En la reunión de 26 de enero de 2017, la Comisión elaboró el Informe Anual 2016 de la Comisión, constatando la puesta en marcha de la totalidad de iniciativas proyectadas en el Plan de Actuación para dicho ejercicio, y el Plan de Actuación para el ejercicio 2017.

Por último, en la sesión de 28 de junio de 2017, la Comisión elevó, para su aprobación por el Consejo de Administración, la propuesta de póliza de responsabilidad civil de consejeros y directivos en relación con el proceso de salida a Bolsa.

7. EVALUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO Y DESEMPEÑO DE LA COMISIÓN

Con carácter anual, el Consejo de Administración realiza, con la coordinación de la Comisión de Nombramientos, una evaluación de la organización y el funcionamiento del Consejo de Administración, de sus Comisiones y de determinados Cargos, con objeto de hacer recomendaciones y, en su caso, realizar posibles cambios.

En particular, en relación con las distintas Comisiones de apoyo, se evalúan los siguientes aspectos:

- Tamaño, composición y estructura.
- Organización y funcionamiento.
- Información a la Comisión.
- Presidente de la Comisión.
- Secretario de la Comisión.

Por lo que respecta a la Comisión de Retribuciones, en la sesión de 13 de marzo de 2018 y a la vista de la información analizada tras la cumplimentación de los cuestionarios por cada uno de los integrantes de la Comisión, esta ha evaluado favorablemente la calidad y eficiencia del funcionamiento de la Comisión durante el ejercicio 2017.

La Comisión ha concluido que el número de miembros que la integran es suficiente y que su composición es adecuada en cuanto a la categoría de sus miembros así como en cuanto a sus conocimientos y experiencia. Asimismo, se ha valorado positivamente el número y la frecuencia de las reuniones, con el convencimiento de que han sido suficientes para el eficaz desempeño de sus funciones, y se ha dispuesto de información suficiente para el tratamiento

de los puntos comprendidos en el orden del día de las reuniones, con la antelación precisa y a través de medios apropiados.

Como resultado de la evaluación, la Comisión ha considerado que el Presidente dirige adecuadamente las discusiones y deliberaciones, estimulando el debate y la participación activa de los integrantes, y que el Secretario atiende de forma adecuada las cuestiones que le son planteadas, reflejando suficiente y correctamente los debates y los acuerdos adoptados en las sesiones.

8. CONCLUSIONES

Todas las actividades anteriormente expuestas han permitido a la Comisión de Retribuciones cumplir de forma adecuada las funciones, obligaciones y responsabilidades que tiene encomendadas en virtud de la normativa interna y externa que resulta de aplicación.

9. PUBLICIDAD

Siguiendo la Recomendación 6 del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas, el presente informe será publicado en la página web corporativa de la Entidad (www.unicajabanco.com) con antelación suficiente a la celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad.

10. FORMULACIÓN Y APROBACIÓN

El presente Informe ha sido formulado por la Comisión de Retribuciones, en sesión celebrada con fecha 13 de marzo de 2018, resultando aprobado por el Consejo de Administración en la reunión celebrada el 14 de marzo de 2018.