



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

Ejercicio 2018

Málaga, marzo de 2019

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	REGULACIÓN	3
3.	COMPOSICIÓN	3
4.	FUNCIONES	4
5.	REUNIONES MANTENIDAS.....	5
6.	ACTIVIDADES SIGNIFICATIVAS REALIZADAS	6
	Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco	6
	Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.....	6
	Política de Remuneraciones asociada a la gestión del riesgo.	6
	Sistemas de incentivos	7
	Retribuciones a miembros del Colectivo Identificado.....	7
	Otros asuntos de intervención de la Comisión.....	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 la Comisión de Retribuciones**, correspondiente al ejercicio 2018.

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.

El artículo 529 terdecies del Texto Refundido Ley de Sociedades de Capital establece que las sociedades anónimas cotizadas deberán constituir, al menos y entre otras, 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.

Las reglas de composición, funcionamiento y competencias pueden consultarse en la página web corporativa de la Sociedad: www.unicajabanco.com.

3. COMPOSICIÓN

A 31 de diciembre de 2018¹, la composición de la Comisión era la siguiente:

Consejero	Cargo	Condición	Fecha de incorporación a la Comisión
D. Manuel Conthe Gutiérrez	Presidente	Independiente	11/05/2018
D ^a . Petra Mateos-Aparicio Morales	Vocal	Dominical	11/05/2018
D ^a . Ana Bolado Valle	Vocal	Independiente	11/05/2018
D. Agustín Molina Morales	Secretario	Dominical	11/05/2018
<i>Vacante</i>	-	Independiente	-

¹ A 31 de diciembre de 2018 existía una vacante en esta Comisión, por la renuncia presentada por D. Eloy Domínguez-Adame Cobos, de la que tomó conocimiento el Consejo de Administración en su sesión de 21 de diciembre de 2018; dicha vacante fue cubierta mediante acuerdo adoptado por el Consejo de Administración en su siguiente sesión, celebrada el 24 de enero de 2019.

Los cambios en la composición de la Comisión durante el ejercicio 2018 han sido los siguientes:

- 1) Con motivo del proceso de renovación de consejeros culminado con la celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 27 de abril de 2018, el Consejo de Administración, en sesión celebrada el 11 de mayo de 2018, acordó la designación de D. Manuel Conthe Gutiérrez, D^a. Ana Bolado Valle, D. Agustín Molina Morales, D. Eloy Domínguez-Adame Cobos y D^a. Petra Mateos-Aparicio Morales como miembros de la Comisión. Asimismo, el Consejo de Administración, en la referida sesión, acordó designar a D. Manuel Conthe Gutiérrez y a D. Agustín Molina Morales como Presidente y Secretario de la Comisión, respectivamente.
- 2) El Consejo de Administración, en su sesión de 21 de diciembre de 2018, tomó conocimiento de la renuncia al cargo de consejero de Unicaja Banco presentada por el consejero independiente D. Eloy Domínguez-Adame Cobos, quien era miembro de esta Comisión. En consecuencia, a 31 de diciembre de 2018 y de forma transitoria, existía una vacante en esta Comisión.
- 3) El Consejo de Administración, en su sesión de 24 de enero de 2019, acordó designar al consejero independiente D. Victorio Valle Sánchez como nuevo miembro y Presidente de esta Comisión, continuando D. Manuel Conthe Gutiérrez como miembro de la misma, volviendo la Comisión a estar compuesta por cinco miembros.

La totalidad de los miembros de la Comisión son consejeros que no desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad, y la mayoría de ellos, incluyendo el Presidente, son Consejeros independientes.

Durante el periodo en que existió la vacante (un mes), la Comisión de Retribuciones no se reunió.

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

De acuerdo con lo expuesto, la composición de la Comisión cumple los requisitos exigidos por la legislación vigente.

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).

4. FUNCIONES

La Comisión, a lo largo del ejercicio 2018, ha desempeñado todas las funciones legal y estatutariamente previstas para dicha Comisión, 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, realizando las actuaciones que se detallan en el apartado 6 de este informe.

El referido Colectivo Identificado está compuesto por los consejeros, 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 incidan 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, y que incorpora las que legal y estatutariamente le corresponden, son las que 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 2018, la Comisión ha celebrado 6 sesiones, habiendo asistido presencialmente la totalidad de los miembros de la Comisión al 100% de las mismas, a excepción de la ausencia debidamente justificada de D^a. Ana Bolado Valle a la sesión de 27 de septiembre de 2018, quien había delegado su representación en el Presidente de la Comisión.

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 y un intercambio de las diversas impresiones de los integrantes de la Comisión.

De todas las sesiones mantenidas se han levantado acta, las cuales han resultado aprobadas conforme a las previsiones legales y estatutarias. 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 sesión inmediata 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 2018, 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

La Comisión de Retribuciones, elevó al Consejo de Administración la propuesta de una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para el trienio 2018-2020 (en adelante, “Política de Remuneraciones” o “Política”), elaborando, asimismo, el informe específico de la Comisión sobre dicha Política, que igualmente elevó al Consejo de Administración. Esta Política fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 27 de abril de 2018.

Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros

Conforme a la normativa externa e interna, la Comisión de Retribuciones informó favorablemente el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2017 en su sesión de 20 de marzo de 2018, que incluye: i) información relativa a la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio en curso; ii) un resumen de la aplicación de la Política durante el ejercicio 2017. El informe de remuneraciones 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, obteniendo un 99,056% de votos a favor en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 27 de abril de 2018, porcentaje indicativo de que los accionistas han valorado muy positivamente el sistema retributivo de la Entidad.

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 actualizada por última vez 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 el apartado 4 de este informe.

En este orden de cosas, la Comisión de Retribuciones, en su sesión de 13 de marzo de 2018, formuló el informe sobre la evaluación de la aplicación de la citada Política en el ejercicio 2017, verificando que las prácticas retributivas de la Entidad no incentivan la asunción de riesgos por encima del nivel tolerado y se ajustan a las directrices y grandes líneas de actuación que rigen su actividad.

Asimismo, la Comisión de Retribuciones ha identificado y ha mantenido permanentemente actualizada la composición del Colectivo Identificado, 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 91 puestos.

Sistemas de incentivos

Ejercicio 2017

En la sesión de 13 de marzo de 2018, la Comisión informó favorablemente sobre la propuesta de aplicación de los Sistemas de Incentivos correspondientes al ejercicio 2017, conforme al Esquema General de Incentivos y los Sistemas de Incentivos que habían sido aprobados por el Consejo de Administración para dicho ejercicio. Esta propuesta fue aprobada por el Consejo de Administración.

Ejercicio 2018

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 2018, 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 19 de diciembre de 2017, siendo posteriormente aprobado por el Consejo de Administración. La 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 de los Directores Territoriales en el Sistema de Incentivos de la Red de Negocio para su asignación al Sistema específico del Colectivo Identificado.

En la sesión de 25 de enero de 2018, la Comisión informó favorablemente sobre los Sistemas de Incentivos para 2018 para la Red de Negocio, Banca Corporativa y Financiación Punto de Venta, que quedaron, asimismo, aprobados por el Consejo de Administración.

En la sesión de 28 de junio, la Comisión informó favorablemente sobre los Sistemas de Incentivos para 2018 para los Consejeros Ejecutivos, el Personal con Funciones Clave, el resto del Colectivo Identificado, las Unidades de Apoyo al Negocio y Otras Unidades de Negocio Centralizado, y para la Dirección de Atención al Cliente, resultando aprobados por el Consejo de Administración. Por lo que respecta a los Consejeros Ejecutivos, sólo se prevé remuneración variable para el Consejero Delegado, dado que el Contrato de la Sociedad con el Presidente Ejecutivo no contempla retribución variable, debido a su renuncia a la misma.

De este modo, para el ejercicio 2018 se ha definido un sistema de incentivos específico para el Consejero Delegado, así como el Sistema de Incentivos que abarca al conjunto de los empleados de Unicaja Banco, S.A.

Retribuciones a miembros del Colectivo Identificado

Como se ha comentado en el apartado 4 de este informe, 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.

La Comisión de Retribuciones, en sus diferentes sesiones celebradas durante 2018, ha informado favorablemente, con base en circunstancias justificadas, propuestas de ajustes retributivos, gratificaciones extraordinarias y condiciones contractuales relativas a determinados miembros del Colectivo Identificado a efectos de la Política de Remuneraciones asociada a la gestión del riesgo, de forma previa a su elevación, discusión y aprobación por el Consejo de Administración.

Otros asuntos de intervención de la Comisión

En la sesión de 25 de enero de 2018, la Comisión tomó conocimiento de la renovación de póliza de responsabilidad civil de consejeros y directivos para el ejercicio 2018, que había sido objeto de renovación automática, al mantenerse las mismas coberturas y prima que en el ejercicio anterior.

En la reunión de 13 de marzo de 2018, la Comisión elaboró el Informe Anual 2017 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 2018, en el que se recogen sintéticamente las principales actuaciones a acometer por este Órgano en 2018.

La Comisión ha recibido, a lo largo del ejercicio, información sobre las normativas que afectan a la Entidad en su ámbito de actuación, entre las que se destaca, la mantenida en la sesión de 29 de noviembre, en la que se analizaron las principales novedades contenidas en la Consulta pública de la Propuesta de Guía Técnica de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) sobre comisiones de nombramientos y retribuciones.

7. EVALUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO Y DESEMPEÑO DE LA COMISIÓN

Con carácter anual, la Comisión de Retribuciones realiza una autoevaluación de la organización y el funcionamiento de la Comisión con objeto de hacer recomendaciones y, en su caso, realizar posibles cambios.

En particular, han sido evaluados los siguientes aspectos:

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

A estos efectos, la Comisión de Retribuciones, en la sesión de 21 de marzo de 2019 y a la vista de la información analizada tras la cumplimentación de los cuestionarios por cada uno de los integrantes de la Comisión, ha evaluado favorablemente la calidad y eficiencia del funcionamiento de la Comisión durante el ejercicio 2018.

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 del Plan de actuación del ejercicio 2018 de la Comisión, y de la normativa interna y externa que le 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 21 de marzo de 2019 y aprobado por el Consejo de Administración en la reunión celebrada el 22 de marzo de 2019.