



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

Ejercicio 2020

Málaga, febrero de 2021

1.	REGULACIÓN.....	3
2.	COMPOSICIÓN	3
3.	ACTIVIDADES REALIZADAS.....	4
	Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros	4
	Política de Remuneraciones asociada a la gestión del riesgo de Unicaja Banco, S.A.	4
	Sistemas de incentivos.....	5
	Retribuciones a miembros del Colectivo Identificado	5
	Otros asuntos de intervención de la Comisión	5
4.	REUNIONES MANTENIDAS.....	5
5.	EVALUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO Y DESEMPEÑO DE LA COMISIÓN	6
6.	FORMACIÓN.....	7
7.	INFORMACIÓN SOBRE GUÍAS PRÁCTICAS QUE SE ESTÁN SIGUIENDO	7
8.	DESVIACIONES SIGNIFICATIVAS	7
9.	CONCLUSIONES.....	7
10.	FORMULACIÓN Y APROBACIÓN.....	7

1. REGULACIÓN

El artículo 33.11 del Reglamento del Consejo de Administración de Unicaja Banco, S.A. (“Unicaja Banco”, la “Sociedad” o la “Entidad”) dispone que la Comisión de Retribuciones (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 2020.

Esta Comisión constituida 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, se estructura 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, en las sociedades anónimas cotizadas, el Consejo de Administración deberá 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, que pueden consultarse en la página web corporativa de la Sociedad: <https://www.unicajabanco.com/content/dam/unicaja/unicaja-corporacion/documentos-corporacion/consejo-de-administracion-y-comisiones-de-apoyo/1497518288183.pdf>

2. COMPOSICIÓN

A 31 de diciembre de 2020, la composición de la Comisión era la siguiente:

Consejero	Cargo	Condición	Fecha de incorporación a la Comisión
D. Victorio Valle Sánchez	Presidente	Independiente	24/01/2019
D. Manuel Conthe Gutiérrez	Vocal	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

Durante el ejercicio 2020 no se han producido modificaciones en la composición de esta Comisión.

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.

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 <https://www.unicajabanco.com/es/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones/consejo-de-administracion-y-comisiones-de-apoyo>.

3. ACTIVIDADES REALIZADAS

Durante el ejercicio 2020, la Comisión de Retribuciones ha elevado al Consejo de Administración, para su aprobación, propuestas referentes a diferentes asuntos de su competencia, siendo las principales materias objeto de tratamiento por la Comisión las que se recogen a continuación:

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 2019 en su sesión de 20 de febrero de 2020, que incluye: i) información relativa a la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2020; ii) un resumen de la aplicación de la Política durante el ejercicio 2019. Este informe 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, celebrada el 29 de abril de 2020, obteniendo un 99,781% de votos a favor, porcentaje indicativo de que los accionistas han refrendado un año más con su valoración positiva el sistema retributivo de los consejeros de la Entidad.

Informe Anual sobre el Funcionamiento e Informe Anual de Actividad de la Comisión.

La Comisión de Retribuciones, en su sesión de 26 de marzo, acordó por unanimidad, trasladar los aspectos evaluados y el resultado de la evaluación del funcionamiento de dicha Comisión en el ejercicio 2019 a la Comisión de Nombramientos para su elevación al Consejo de Administración. Asimismo, acordó formular el Informe Anual de la Comisión de Retribuciones correspondiente al ejercicio 2019 y elevar dicho informe al Consejo de Administración para aprobación, en su caso.

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

La Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo 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. Esta Política resulta de aplicación al Colectivo Identificado, que 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.

Por lo que a la revisión anual se refiere, la Comisión de Retribuciones formuló el informe sobre la evaluación de la aplicación práctica de la citada Política durante el ejercicio 2019, 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.

Sistemas de incentivos

Ejercicio 2019

La Comisión tomó conocimiento de que, en aplicación de los Sistemas de Incentivos correspondientes al ejercicio 2019, conforme al Esquema General de Incentivos y los Sistemas de Incentivos que habían sido aprobados por el Consejo de Administración para dicho ejercicio, al no cumplirse uno de los requisitos generales fijados para el abono de la retribución variable para los miembros del Colectivo Identificado, no se produce devengo de incentivos para el ejercicio 2019.

Ejercicio 2020

En relación con el sistema de incentivos aplicable a 2020, la Comisión se manifestó a favor de que, dadas las circunstancias derivadas de la pandemia, sólo estuvieran sujetos al Sistema de Incentivos la Red de Negocio y la Dirección de Banca Corporativa, descartándose para el Colectivo Identificado (Consejero Delegado, Altos Directivos, y resto de personal incluido) y para los Servicios Centrales.

Retribuciones a miembros del Colectivo Identificado

Entre las funciones de la Comisión se encuentra la de 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 2020, ha informado favorablemente, con base en circunstancias justificadas, propuestas de ajustes retributivos, gratificaciones extraordinarias y condiciones de contratación y extinción de relaciones 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

La Comisión de Retribuciones, en la última sesión del año 2019, aprobó su Plan de Actuación para el ejercicio 2020, en el que se recogen sintéticamente las principales actuaciones a acometer en dicho ejercicio.

La Comisión tomó conocimiento de la renovación de la Póliza de Responsabilidad Civil de Altos Cargos, al realizarse en las mismas condiciones que estaban vigentes, tal y como había autorizado el Consejo de Administración.

La Comisión verificó, previamente a su aprobación por el Consejo de Administración, 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.

La Comisión ha identificado y ha mantenido permanentemente actualizada, a lo largo del ejercicio, la composición del Colectivo identificado.

4. 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 2020, la Comisión ha celebrado 6 sesiones, habiendo asistido, presentes o debidamente representados, la totalidad de los miembros 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, disponiendo en todo caso 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 fluido de las diversas impresiones de los integrantes de la Comisión.

De todas las sesiones mantenidas se ha 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 y el Director de Asesoría Jurídica asisten a todas sus reuniones y durante toda la sesión. El Director de Estrategia y Política de Nombramientos, Retribuciones y Formación – Administración de Recursos Humanos asiste con frecuencia a las sesiones para intervenir en los puntos para los que es requerido, previa invitación del Presidente de la Comisión de Retribuciones.

5. 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.

A estos efectos, la Comisión de Retribuciones, 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 eficacia del funcionamiento de la Comisión del ejercicio 2020.

La Comisión 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 completa, objetiva y adecuada para analizar y tomar decisiones sobre los puntos comprendidos en el orden del día de las reuniones, con la antelación precisa y a través de medios apropiados que facilitan el cumplimiento de sus responsabilidades.

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, salvaguardando adecuadamente la libre toma de posición y expresión de opinión dentro de la Comisión. En relación con la Secretaría de la Comisión se considera que atiende de forma adecuada las

cuestiones que le son planteadas, reflejando suficiente y correctamente los debates y los acuerdos adoptados en las sesiones.

6. FORMACIÓN

En el ejercicio 2020 Unicaja Banco implantó un plan de formación especializado para la Comisión de Retribuciones en las materias incluidas en su área competencial con objeto de contribuir a un mejor ejercicio en sus funciones de supervisión. En concreto, en este ejercicio 2020 el plan de formación versó sobre los Sistemas de Incentivos.

7. INFORMACIÓN SOBRE GUÍAS PRÁCTICAS QUE SE ESTÁN SIGUIENDO

La Comisión está alineada con prácticamente la totalidad de los principios básicos y recomendaciones de la Guía Técnica 1/2019, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones. En la actualidad, la Entidad está trabajando en la elaboración de un Reglamento propio de la Comisión con objeto de alinearse completamente con las mejores recomendaciones de gobierno corporativo, lo que prevé se lleve a cabo a lo largo del ejercicio 2021.

8. DESVIACIONES SIGNIFICATIVAS

No se han producido desviaciones respecto a la planificación de la Comisión del ejercicio 2020, habiéndose cumplido las funciones asignadas. Asimismo, no se ha trasladado al Consejo de Administración ninguna irregularidad en materias de su competencia.

9. CONCLUSIONES

Todas las actividades anteriormente expuestas han permitido a la Comisión cumplir de forma adecuada las funciones, obligaciones y responsabilidades que tiene encomendadas, así como cumplir el Plan de actuación del ejercicio 2020 de la Comisión y la normativa interna y externa que le resulta de aplicación.

10. FORMULACIÓN Y APROBACIÓN

El presente Informe ha sido formulado por la Comisión de Retribuciones, en sesión celebrada con fecha 24 de febrero de 2021 y aprobado por el Consejo de Administración en la reunión celebrada el 25 de febrero de 2021.