



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

Ejercicio 2021

Málaga, febrero de 2022

1.	REGULACIÓN	3
2.	COMPOSICIÓN	3
3.	ACTIVIDADES REALIZADAS	4
4.	REUNIONES MANTENIDAS	6
5.	EVALUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO Y DESEMPEÑO DE LA COMISIÓN.....	7
6.	FORMACIÓN	7
7.	INFORMACIÓN SOBRE GUÍAS PRÁCTICAS QUE SE ESTÁN SIGUIENDO	7
8.	DESVIACIONES SIGNIFICATIVAS	7
9.	CONCLUSIONES.....	8
10.	FORMULACIÓN Y APROBACIÓN.....	8

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 2021.

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/es/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones/consejo-de-administracion-y-comisiones-de-apoyo>

2. COMPOSICIÓN

A 31 de diciembre de 2021, la composición de la Comisión era la siguiente:

Consejero	Cargo	Condición	Fecha de incorporación a la Comisión
D ^a . Maria Garaña Corcés	Presidenta	Independiente	06/08/2021
D ^a . Maria Luisa Arjonilla López	Vocal	Independiente	06/08/2021
D. Juan Fraile Cantón	Vocal	Dominical	06/08/2021
D ^a . Ana Bolado Valle	Vocal	Independiente	11/05/2018
D. Ernesto Luis Tinajero Flores	Secretario	Dominical	06/08/2021

El Consejo de Administración, en la primera reunión celebrada tras la ejecución de la fusión por absorción de Liberbank por Unicaja Banco, celebrada el día 6 de agosto de 2021, llevó a cabo una reestructuración de la composición de las Comisiones de apoyo del Consejo, con motivo de la incorporación de los nuevos consejeros, acordando que la Comisión de Retribuciones quedara conformada por los consejeros que se indican en el cuadro anterior, no habiéndose producido variación alguna en su

composición durante el resto del ejercicio 2021. De este modo, se cubre la vacante producida el 30 de julio de 2021 por la renuncia presentada como consejero por D. Agustín Molina Morales y se sustituye a D. Manuel Conthe Gutierrez y D^a. Petra Mateos Aparicio Morales, que formaban parte de la Comisión hasta dicha fecha.

La totalidad de los miembros de la Comisión son consejeros que no desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad, y la mayoría de ellos, incluyendo la Presidenta, 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 el 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 2021, 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:

Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco para el trienio 2021-2023

Conforme a lo previsto en el artículo 27.3 de los Estatutos sociales, corresponde a la Comisión de Retribuciones proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A., y emitir un informe específico sobre la misma. De este modo, con motivo de la finalización de la vigencia de la Política aprobada por la Junta General de Accionistas, en abril de 2018, para el trienio 2018-2020, en sus sesiones de 17 y 24 de febrero, la Comisión de Retribuciones analizó y debatió la propuesta de la Política de Remuneraciones para el trienio 2021-2023, que fue finalmente formulada por unanimidad de todos los miembros y elevada al Consejo de Administración, que a su vez, aprobó, su elevación a la Junta General de Accionistas.

Asimismo, la Comisión elaboró el correspondiente informe justificativo de la citada Política, que elevó igualmente al Consejo de Administración.

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 2020 en su sesión de 24 de febrero de 2021, que incluye: i) información relativa a la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para el trienio 2021-2023; ii) un resumen de la aplicación de la Política durante el ejercicio 2020. 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 31 de marzo de 2021, obteniendo un 99,622% 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 28 de enero, acordó por unanimidad, trasladar los aspectos evaluados y el resultado de la evaluación del funcionamiento de dicha Comisión en el ejercicio 2020 a la Comisión de Nombramientos para su elevación al Consejo de Administración. Asimismo, en su sesión de 24 de febrero, acordó formular el Informe Anual de la Comisión de Retribuciones correspondiente al ejercicio 2020 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, en su sesión de 28 de enero, formuló el informe sobre la evaluación de la aplicación práctica de la citada Política durante el ejercicio 2020, 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, tomó conocimiento del informe de la Dirección de Auditoría Interna correspondiente a la Evaluación de la referida Política.

Sistemas de incentivos

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.

Ejercicio 2021

En este ejercicio, se ha prorrogado la desactivación de los sistemas de incentivos acordada en 2020, debido a la incertidumbre económica causada por el Covid. En consecuencia, no llegaron a definirse los parámetros financieros y no financieros, las demás condiciones y los grados de consecución de objetivos que se tendrían en cuenta para la determinación de la retribución variable del Colectivo Identificado en el ejercicio 2021.

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 2021, 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, informando favorablemente las propuestas de desvinculación, así como las condiciones de potenciales prejubilaciones del personal directivo. Asimismo, ha informado favorablemente sobre propuestas de condiciones retributivas por designaciones de miembros del Colectivo Identificado en sociedades participadas.

En particular, la Comisión informó sobre la extinción del contrato mercantil de D. Ángel Rodríguez de Gracia como Consejero Delegado, así como del contrato mercantil a suscribir con D. Manuel Menéndez Menéndez por su nombramiento como Consejero Delegado.

Otros asuntos de intervención de la Comisión

La Comisión de Retribuciones, en su sesión de 28 de enero, aprobó su Plan de Actuación para el ejercicio 2021, en el que se recogen las principales actuaciones a acometer en dicho ejercicio.

La Comisión informó favorablemente sobre los términos y condiciones de la propuesta de la póliza de responsabilidad civil de consejeros y directivos.

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 se reúne con la periodicidad que determina la propia Comisión y cada vez que la convoca su Presidente o lo solicitan dos de sus miembros. Durante el ejercicio 2021, la Comisión ha celebrado 7 sesiones, habiendo asistido, presentes (física o telemática) o debidamente representados, la totalidad de los miembros de la Comisión.

Todas las reuniones de la Comisión, salvo una que se celebró con el carácter de universal, 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 General de Recursos Humanos, Talento y Cultura y el Director de Talento, Relaciones Laborales y Gestión Económica asisten con frecuencia a las sesiones para intervenir en los puntos para los que son requeridos, 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 2021.

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 2021, Unicaja Banco implantó un plan de formación para los Consejeros, que, en relación con la actividad propia de esta Comisión, incluía la siguiente materia: Esquema de remuneraciones en las entidades de crédito.

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.

8. DESVIACIONES SIGNIFICATIVAS

No se han producido desviaciones respecto a la planificación de la Comisión del ejercicio 2021, 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 2021 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 23 de febrero de 2022 y aprobado por el Consejo de Administración en la reunión celebrada el 25 de febrero de 2022.