



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

## **Ejercicio 2022**

Málaga, febrero de 2023

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 2022.

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, es creada de manera separada de la Comisión de Nombramientos, de acuerdo con el contenido de 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.

Por su parte, 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, regulando el artículo 529 quince su composición, funcionamiento y competencias.

La regulación interna de la Comisión de Retribuciones de Unicaja Banco, contenida en el artículo 27 bis de los Estatutos sociales, y en el artículo 33 del Reglamento del Consejo de Administración, define entre otros aspectos, las reglas de composición, funcionamiento y competencias.

## 2. COMPOSICIÓN

A 31 de diciembre de 2022, la composición de la Comisión era:

Consejero	Cargo	Condición	Fecha de incorporación a la Comisión
D <sup>a</sup> . Maria Garaña Corces	Presidenta	Independiente	06/08/2021
D <sup>a</sup> . Maria Luisa Arjonilla López	Vocal	Independiente	06/08/2021
D. Felipe Fernández Fernandez	Vocal	Dominical	30/09/2022
D <sup>a</sup> . Carolina Martínez Caro	Vocal	Independiente	30/09/2022
D <sup>a</sup> . Petra Mateos-Aparicio Morales	Secretaria	Dominical	22/02/2022

Los cambios en la composición de la Comisión durante el ejercicio 2022 han sido los siguientes:

- El Consejo de Administración, en su sesión de 22 de febrero de 2022, con motivo de la renuncia presentada por D<sup>a</sup>. Ana Bolado Valle como consejera, acordó una reconfiguración transitoria de la composición de sus comisiones de apoyo, quedando en concreto la Comisión de Retribuciones integrada por 3 miembros: D<sup>a</sup>. María Garaña Corces como Presidenta, D<sup>a</sup>. María Luisa Arjonilla López como Vocal y D<sup>a</sup>. Petra Mateos-Aparicio Morales como Secretaria.

- En su sesión de 30 de septiembre de 2022, el Consejo de Administración, acordó una nueva reconfiguración de sus comisiones, quedando la Comisión de Retribuciones nuevamente integrada por cinco miembros, D<sup>a</sup> María Garaña Corces como Presidenta, D<sup>a</sup> María Luisa Arjonilla López, D. Felipe Fernández Fernández y D<sup>a</sup> Carolina Martínez Caro como vocales, y D<sup>a</sup> Petra Mateos-Aparicio Morales como Secretaria.

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 2022, la Comisión de Retribuciones ha elevado al Consejo de Administración, para su aprobación, propuestas sobre diferentes asuntos de su competencia, siendo las principales materias las recogidas a continuación:

#### Complemento informativo a la 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 objeto de elevar a la Junta General Ordinaria de Accionistas una Adenda de Complemento a la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco para el periodo 2021-2023, para adaptar su contenido a los nuevos requisitos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital, con motivo de las reformas introducidas en esta materia por la Ley 5/2021, de 12 de abril, la Comisión de Retribuciones, en sus sesiones de 23 y 24 de febrero de 2022, elaboró el correspondiente informe justificativo de la propuesta de complemento informativo de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y acordó elevarlo al Consejo de Administración. Finalmente, esta Adenda fue aprobada por Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2022.

#### Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros

La Comisión de Retribuciones informó favorablemente el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2021 en su sesión de 23 de febrero de 2022. Este informe fue aprobado por el Consejo de Administración, y posteriormente sometido a votación con carácter consultivo en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, celebrada el 31 de marzo de 2022, obteniendo un 92,961% de votos a favor.

## **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.

En cuanto a la revisión anual, la Comisión de Retribuciones, en su sesión de 23 de febrero, tomó conocimiento del informe anual de aplicación práctica de la citada Política durante el ejercicio 2021, verificando que las prácticas retributivas de la Entidad no incentivan la asunción de riesgos por encima del nivel tolerado y que se ajustan a las directrices y grandes líneas de actuación que rigen su actividad.

## **Sistemas de incentivos**

### **Ejercicio 2021**

En relación con el sistema de incentivos aplicable en el ejercicio 2021, para el colectivo de Unicaja Banco pre-fusión con Liberbank únicamente se aprobaron los sistemas de incentivos correspondientes a la Red de Negocio y Banca Corporativa y al resto le fue prorrogada la desactivación de los sistemas de incentivos acordada en 2020, debido a la incertidumbre económica causada por el Covid.

Por su parte, para el colectivo que, procedente de Liberbank, se incorporó a Unicaja Banco como consecuencia de la fusión, el sistema de incentivos para empleados había sido aprobado por dicha Entidad únicamente para el primer semestre del año. Los incentivos para los Directivos de Servicios Centrales origen Liberbank no se abonaron por no cumplirse los objetivos de los que dependía su devengo.

En su sesión de 22 de marzo, la Comisión de Retribuciones acordó, informar favorablemente y elevar al Consejo de Administración para su aprobación, en su caso, la liquidación de los Sistemas de Incentivos del ejercicio 2021 correspondientes a la Red de Negocio y a Banca Corporativa del colectivo de Unicaja Banco pre-fusión con Liberbank, así como la liquidación del Sistema Plurianual de Incentivos vencido en 2021.

### **Ejercicio 2022**

La Comisión de Retribuciones, en su sesión de marzo, acordó informar favorablemente el Sistema de Incentivos para el Colectivo Identificado, el Sistema para la Red de Negocio (incluida Banca Corporativa), el Sistema para Servicios Centrales y el Sistema para Dirección de Atención al Cliente, todos ellos correspondientes al ejercicio 2022, así como la propuesta del Sistema plurianual de Incentivos 2022/2024, y elevar las citadas propuestas al Consejo de Administración para su aprobación.

Por otro lado, en lo que respecta a la definición de los objetivos 2022 para el colectivo identificado, la Comisión de Retribuciones informó favorablemente la tipología y ponderación de las distintas variables aplicables a dicho colectivo, elevando las correspondientes propuestas al Consejo de Administración para su aprobación.

### 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 2022, ha informado favorablemente, con base en circunstancias justificadas, propuestas de condiciones contractuales básicas asociadas a nombramientos de determinados miembros del Colectivo Identificado, a efectos de la Política de Remuneraciones asociada a la gestión del riesgo.

### Otros asuntos de intervención de la Comisión

La Comisión de Retribuciones, aprobó su Plan de Actuación para el ejercicio 2022, 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 y ha realizado un seguimiento periódico de los Objetivos Corporativos, en sus diferentes sesiones, a lo largo del ejercicio.

La Comisión ha identificado y ha mantenido permanentemente actualizada a lo largo del ejercicio la composición del Colectivo identificado para 2022, con objeto de acomodarla a la aprobación del nuevo organigrama de la Entidad, llevado a cabo conforme a la normativa vigente, en particular, el Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión, de 25 de marzo de 2021, que distingue entre criterios cualitativos y cuantitativos para la determinación de la pertenencia al Colectivo.

## 4. REUNIONES MANTENIDAS

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo, la Comisión se ha reunido con la periodicidad que determina la propia Comisión y cada vez que la ha convocado su Presidente o lo han solicitado dos de sus miembros. Durante el ejercicio 2022, la Comisión ha celebrado 8 sesiones y una reunión por escrito sin sesión, habiendo asistido, presentes (física o telemática) o debidamente representados, la totalidad de los miembros de la Comisión.

Todas las reuniones y acuerdos de la Comisión se han acomodado a las previsiones estatutarias 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 de las conclusiones de las sesiones ha informado 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 ha asistido a todas sus reuniones y, habitualmente, durante toda la sesión. El Director General de Recursos Humanos, Talento y Cultura y el Director de Talento, Relaciones Laborales y Gestión Económica, así como diversos miembros de su equipo han asistido con frecuencia a las sesiones para intervenir en los puntos para los que han sido requeridos, previa invitación del Presidente de la Comisión de Retribuciones. Lo mismo ha ocurrido con la Directora de Objetivos y Seguimiento del Negocio y el Director General de Negocio.

## **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.

Para la evaluación de la organización y funcionamiento de la Comisión del ejercicio 2022, la Sociedad contará con el apoyo de un consultor externo independiente en cumplimiento de lo previsto en el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas en su recomendación 36, en el propio Reglamento del Consejo, y en la normativa interna de desarrollo, que exige este tipo de apoyo al menos cada tres años. El último ejercicio en que la Entidad contó con un consultor externo fue para la evaluación de 2019. En caso de que, como resultado de la evaluación a realizar, se formulen recomendaciones, se elaborará un plan de acción que será sometido a la aprobación del Consejo y, en su caso, será objeto de seguimiento.

## **6. FORMACIÓN**

En el ejercicio 2022, Unicaja Banco implantó un plan de formación para los Consejeros cuyas acciones formativas se han estado realizando durante todo el ejercicio.

## **7. INFORMACIÓN SOBRE GUÍAS PRÁCTICAS QUE SE ESTÁN SIGUIENDO**

El funcionamiento de la Comisión está alineado con la práctica 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 2022, 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 2022 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 17 de febrero de 2023 y aprobado por el Consejo de Administración en la reunión celebrada el 23 de febrero de 2023.