

D. Braulio Medel Cámara
Presidente del Consejo de Admón. de
U N I C A J A



Muy señor nuestro:

Como usted sabe, con fecha 9 de Noviembre de 2011 ha entrado en vigor un nuevo redactado de la Ley 15/1999, de 16 de Diciembre, de Cajas de Ahorros de Andalucía, incorporando las modificaciones introducidas por la Ley 6/2011 de Andalucía, de 2 de noviembre.

Entre las indicadas modificaciones, entendemos especialmente reseñables a los efectos del presente escrito, las siguientes -la mayoría introducidas por alegaciones formuladas por el sindicato Comisiones Obreras de Andalucía-:

- El apartado 2 del artículo 3 de la Ley 15/1999, que queda redactado como sigue:

"2. A tal fin, cada Caja de Ahorros se dotará de un código de conducta y responsabilidad social que, conforme a los fines y objetivos previstos en el apartado 1, concrete su actuación de acuerdo con los siguientes criterios: (...)

b) Política de retribuciones aplicable al Presidente o Presidenta, al Vicepresidente o Vicepresidenta o a los Vicepresidentes, así como a los miembros de los órganos de gobierno de la entidad que perciban remuneración por el ejercicio de sus funciones, al Director o Directora General o asimilado y a las demás personas vinculadas a la entidad por una relación laboral de carácter especial de alta dirección, bajo el principio de máxima transparencia sobre los distintos conceptos retributivos. Asimismo, deberá concretarse la política de retribuciones anteriormente señalada aun cuando la Caja de Ahorros forme parte de un sistema institucional de protección o ejerza la actividad indirectamente a través de una entidad bancaria."

- Los apartados 3 y 4 del artículo 50 de la Ley 15/1999, que quedan redactado de la siguiente forma:

"3. Los miembros de los órganos de gobierno de las Cajas de Ahorros no podrán percibir retribuciones ni indemnizaciones, simultáneamente, de la propia Caja de Ahorros y de la entidad bancaria central o de cualquiera de las Cajas de Ahorros que se integren en un sistema institucional de protección en el que aquella participe, ni tampoco de la Caja de Ahorros y de la entidad bancaria a través de la cual ejerza indirectamente la actividad financiera.

4. El importe total de las retribuciones de los miembros de los órganos de gobierno de las Cajas de Ahorros que hayan acordado su integración en un sistema institucional de protección, o el ejercicio indirecto de su actividad financiera a través de una entidad bancaria, no podrá ser superior al que la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía fije anualmente para el Presidente o Presidenta de la Junta de Andalucía.

5. Los miembros de los órganos de gobierno no podrán percibir, por sí o por persona interpuesta, indemnización, compensación, gratificación o percepción alguna, dineraria o en especie, como consecuencia o con ocasión de su cese, ya procedan las mismas de la Caja de Ahorros, de sus entidades participadas o de terceros.

6. Serán nulos cualesquiera pactos, acuerdos o decisiones que contradigan lo establecido en este artículo, debiendo ser restituidas a la entidad las cantidades percibidas que contravengan el régimen establecido en el mismo, sin perjuicio de las responsabilidades y demás efectos que pudieran derivarse."

- La Disposición transitoria novena de la citada Ley 6/2011, que establece lo siguiente:

"Disposición transitoria novena. Adecuación de las retribuciones de los miembros de los órganos de gobierno. La adecuación del importe total de las retribuciones de los miembros de los órganos de gobierno a los límites establecidos en los artículos 50 y 80 de la Ley 15/1999, de 16 de diciembre, de Cajas de Ahorros de Andalucía, en la redacción dada a los mismos por este Decreto-Ley, se efectuará en la primera Asamblea General que se celebre tras la entrada en vigor del mismo."

- Y, por último, lo establecido en el apartado 6 del artículo 54 de la Ley 15/1999:

"6. Todos los miembros de los órganos de gobierno de las Cajas de Ahorros deben disponer de la información necesaria para el ejercicio de sus responsabilidades. Los Presidentes de los respectivos órganos de gobierno velarán por el cumplimiento de este derecho. Los Consejeros Generales que representen, al menos, un porcentaje igual o superior al cinco por ciento del total de miembros de la Asamblea General podrán solicitar de la entidad informaciones o aclaraciones, o formular preguntas por escrito acerca de cualesquiera asuntos que sean de su interés, y la entidad estará obligada a facilitárselas, salvo que perjudique los intereses de la Caja de Ahorros o el cumplimiento de su función social."

A las disposiciones normativas indicadas, específicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, cabe añadir las siguientes, con carácter general:

- Las modificaciones y disposiciones introducidas por la Directiva 2010/76/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la supervisión de las políticas de remuneración.
- El artículo 27 de la Ley 2/2011 de Economía sostenible (Principios de Buen Gobierno corporativo y adecuada gestión del riesgo en relación con las remuneraciones de los ejecutivos), así como las modificaciones que la misma introdujo a la Ley 24/1988 (artículos 61 bis y 61 ter) y a la Ley 13/1985 (artículo 10 ter).
- Las modificaciones al Real Decreto 216/2008, de recursos propios de las entidades financieras, introducidas por el Real Decreto 771/2011 (en particular en lo relativo a la introducción del Capítulo XIII, Política de remuneración de las entidades de crédito).
- Las diferentes Normas que, en desarrollo de las anteriormente citadas, se encuentran en la actualidad pendientes de aprobación, a saber: El Proyecto de Orden EHA sobre contenido y estructura del informe anual de gobierno corporativo y el informe anual sobre remuneraciones, el Proyecto de Circular del Banco de España sobre modificación de la Circular 3/2008 y los Proyectos de Circular de la CNMV, sobre modelo de informe de gobierno corporativo e informe de remuneraciones.

Entendemos que toda esta normativa, a nivel general y autonómico, configura un marco, basado en los principios de transparencia, sostenibilidad, proporcionalidad y limitación, en relación a las remuneraciones de los consejeros y directivos de sociedades anónimas y cajas de ahorros, que debe ser tomado con especial consideración por parte de los Órganos de Gobierno de nuestra entidad.

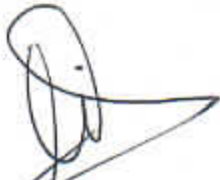


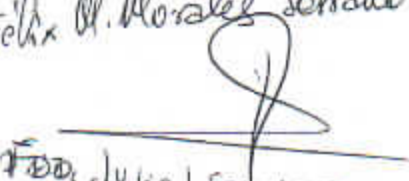





Por todo ello, los abajo firmantes, que representamos un porcentaje superior al 5% de la Asamblea General de Unicaja, al amparo de lo previsto en el apartado 6 del artículo 54 de la Ley 15/1999, de 16 de Diciembre, según el redactado dado al mismo por la Ley 6/2011, nos dirigimos a la Entidad a través de usted, como Presidente de la misma, en nuestra calidad de Consejeros y por la responsabilidad con el interés de la Entidad al que tal cargo nos obliga, para formular las siguientes solicitudes:

- Que se aborde en el Consejo de Administración de la caja los siguientes aspectos:
 - Las implicaciones que se entienda pueda tener la limitación establecida en los artículos 50 y 80 de la Ley 15/1999.
 - Las implicaciones que se entienda pueda tener el conjunto de la normativa citada en la política de remuneraciones de la caja y del grupo en el que la misma está en fase de integración.
 - El establecimiento de limitaciones expresas a la política de remuneraciones de la caja para consejeros y directivos.
 - La elevación de una propuesta formal por parte del Consejo de Administración de la caja al Consejo de Administración de Unicaja Banco, S.A., entidad a través de la cual desarrollaremos el ejercicio indirecto de la actividad, a fin de que se aborde el establecimiento de limitaciones expresas a la política de remuneraciones de la misma (y del Banco que pudiera crearse en el proceso de integración en curso) para consejeros y directivos, así como un esquema global de racionalización de costes por remuneraciones de Órganos de Gobierno y directivos del conjunto del grupo, incluyendo tanto el Banco como las restantes cajas con las que nuestra entidad ejerciese de forma mancomunada el ejercicio de la actividad financiera.
 - El esquema de modificación del Código de conducta y responsabilidad social, a fin de atender a todas las modificaciones normativas indicadas.

- Que se ponga a disposición de los Consejeros que elevan esta solicitud, la información que se detalla en los Anexos I y II al presente escrito, petición que efectuamos en base al citado apartado 6 del artículo 54 de la Ley 15/1999.

- Que dicha información se ponga igualmente a disposición del conjunto de miembros del Consejo de Administración y de la Comisión de Control de Unicaja.

Todo lo cual firmamos en Málaga, a 1 de Diciembre de 2011

 Fdo.: José Luis Cid	 Fdo. Félix M. Morales Serrano	 Joaquín Osuna Román
 Fdo.: Francisco Vives Galvez	 Fdo. Juan J. Fernández Sánchez	 Alicia Domínguez Pe
 Fdo. Fernando Luis Belgado.	 Juan Pedro González Fernández	 Fdo. María José Jiménez Número 24182607
 Fdo. Andrés Fco. Portero Sánchez	 Juan Ant.ª Pared Guirado.	

Anexo I. Información que se solicita relativa a la Política de remuneraciones de la caja para Consejeros y Comité de Dirección, relativo a los ejercicios 2010 y 2011

- 1) Principales características de la política de remuneraciones de la entidad durante el ejercicio 2011: principios y fundamentos generales, criterios utilizados.
- 2) Importe y naturaleza de los componentes fijos de las remuneraciones, desglosándolos en base a sus perceptores (Consejeros y directivos) y su naturaleza (por funciones de Alta Dirección, por Presidencia, dietas, otros beneficios no en efectivo, etc.).
- 3) Importe y naturaleza componentes variables, en particular:
 - Detalle planes retributivos consejeros y directivos.
 - Detalle y fundamento de cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios.
 - Parámetros y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
 - Relación de consejeros y directivos beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
 - Fundamento de dichos sistemas, criterios de evaluación del desempeño, métodos de evaluación estimación cuantía en función cumplimiento.
 - Períodos de aplazamiento de pago, en su caso.
- 4) Sistemas de ahorro a largo plazo (supervivencia y jubilación): características, estimación del coste anual, tipo de plan, cuantía de las aportaciones y de los derechos consolidados, condiciones de consolidación y compatibilidad con blindajes.
- 5) Detalle de las indemnizaciones pactadas en caso de terminación de las funciones como consejero o directivo.
- 6) Condiciones de los contratos de Consejeros Ejecutivos y directivos con funciones de alta dirección: duración, límites indemnización, cláusulas permanencia, plazos preaviso o pago alternativo, otras cláusulas, blindajes, pactos (no concurrencia, exclusividad, permanencia...)
- 7) Anticipos, créditos y garantías concedidos a consejeros y directivos. Tipo interés, características, cuantía.
- 8) Cualquier otro concepto, cualquiera que sea la entidad del grupo que lo satisfaga.
- 9) Política de remuneraciones para consejeros y directivos prevista para los ejercicios 2012 y 2013: previsión general de cuantías globales de componentes fijos y variables, relación remuneración- resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de los Consejeros ejecutivos y alta dirección, y previsión de cambios respecto a años previos.
- 10) Detalle de las retribuciones individuales devengadas en 2010 y 2011 por cada uno de los Consejeros y directivos, en base al siguiente esquema:
 - Devengadas en la caja: en metálico –sueldos, dietas, variable, indemnizaciones-, basados en acciones del Banco a través del que se ejerce la actividad, sistemas de ahorro a largo plazo –aportaciones y derechos devengados- y otros beneficios – anticipos, créditos, garantías constituidas y primas de seguros-.
 - Devengadas por la pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo: mismo detalle y desglose que el apartado anterior.

Anexo II. Información que se solicita relativa a la Política de remuneraciones del Banco participado a través del cual la caja va a realizar el ejercicio indirecto de su actividad, para Consejeros y Comité de Dirección

- 1) Principales características de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios 2012 y 2013: principios y fundamentos generales y criterios utilizados.
- 2) Importe y naturaleza previstos para los componentes fijos de las remuneraciones, desglosándolos en base a sus perceptores previstos (Consejeros y directivos) y su naturaleza (por funciones de Alta Dirección, por Presidencia, dietas, otros beneficios no en efectivo, etc.).
- 3) Importe y naturaleza previstos para los componentes variables, en particular:
 - Planes retributivos previstos para consejeros y directivos.
 - Cualquier remuneración prevista en concepto de participación en beneficios.
 - Parámetros y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus) previsto.
- 4) Sistemas de ahorro a largo plazo (supervivencia y jubilación): Características, estimación del coste anual, tipo de plan, cuantía de las aportaciones y de los derechos consolidados, condiciones de consolidación y compatibilidad con blindajes.
- 5) Detalle de las indemnizaciones previstas en su caso en caso de terminación de las funciones como consejero o directivo.
- 6) Condiciones de los contratos de Consejeros Ejecutivos y directivos con funciones de alta dirección, en su caso.

NOTA: En lo relativo a la información solicitada en el presente Anexo, somos conscientes de que la misma posiblemente no pueda ser facilitada con suficiente nivel de conocimiento en tanto en cuanto no se culmine el proceso de segregación e integración actualmente en curso.