



**Banco de Sabadell, S.A.**  
**Política de Remuneraciones de los**  
**Consejeros**

**Marzo 2018**

---

## ÍNDICE

<b>1. Introducción. ....</b>	<b>3</b>
1.1.Principios generales de la Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell. ....	4
1.2.Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell.....	5
1.3.Principales novedades de la Política de Remuneraciones de los Consejeros. ....	6
<b>2. Sistema Retributivo de los Consejeros de Banco Sabadell. ....</b>	<b>7</b>
2.1. Sistema retributivo de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración.....	8
2.2. Sistema retributivo de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas. ....	9
<b>3. Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell. ....</b>	<b>14</b>
3.1. Remuneración de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración. ....	15
3.2. Remuneración de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas. ....	16
3.3. Contratos de los Consejeros Ejecutivos. ....	19
<b>4. Órganos competentes .....</b>	<b>20</b>
<b>5. Consideraciones de la Política de Remuneraciones para los próximos ejercicios. ....</b>	<b>22</b>
<b>6. Vigencia e interpretación de la Política. ....</b>	<b>23</b>

---

## 1. Introducción.

La Junta General de Accionistas, celebrada el 31 de marzo de 2016, aprobó la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2016, 2017 y 2018. La citada Política se encuentra alineada con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio y la legislación específica aplicable a las entidades de crédito, en concreto, la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito, así como con los principios para la consecución de prácticas de remuneración sólidas, publicados por el Consejo de Estabilidad Financiera (FSB) el 2 de abril de 2009, la Directiva 2010/76/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de noviembre de 2010 por la que se modifican las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE en lo que respecta a los requisitos de capital para la cartera de negociación y las retitulizaciones y a la supervisión de las políticas de remuneración (CRD III) y la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE (CRD IV).

Desde entonces se han publicado las Directrices EBA/GL/2015/22, de 27 de junio de 2016, sobre Políticas de Remuneraciones adecuadas; se han introducido mejoras en el sistema de gobierno corporativo, y se ha avanzado sustancialmente en la definición de criterios aplicables a las remuneraciones de los Consejeros, tanto en sus funciones como miembros del Consejo de Administración, como en el ejercicio de sus funciones ejecutivas.

El Consejo de Administración de Banco de Sabadell, S.A. (en adelante “Banco Sabadell”, el “Banco” o la “Entidad”) ha aprobado en su reunión de 1 de febrero de 2018, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, la Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell y que comprende: la Política Retributiva de la Alta Dirección, la Política Retributiva del Colectivo Identificado del Grupo, la Política Retributiva del Grupo Banco Sabadell y la Política Retributiva de Banco Sabadell España, con el fin de incorporar aquellas modificaciones que aseguren su alineamiento, no sólo con las normas legales aplicables sino también con las mejores prácticas de gobierno corporativo.

Adicionalmente, Banco Sabadell ha propuesto a la Junta General de Accionistas la modificación de los artículos 50º y 85º de los Estatutos Sociales para actualizar las previsiones estatutarias en relación con la remuneración a la que tendrán

---

derecho los consejeros por el desempeño de sus funciones con la finalidad de adaptar su redacción a la normativa vigente y a las mejores prácticas de gobierno corporativo.

De acuerdo con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, corresponde a la Junta General de Accionistas la aprobación de la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros (la “Política de Remuneraciones de los Consejeros” o la “Política”) que, una vez aprobada por la Junta General de Accionistas, sustituye en todos sus términos a la aprobada el 31 de marzo de 2016, y cuya vigencia comprenderá los ejercicios 2018, 2019 y 2020, teniendo por objeto principal incorporar los criterios de la nueva Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell, y determinar tanto el sistema retributivo de los Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración como el sistema retributivo aplicable a aquellos que desempeñan funciones ejecutivas, coincidiendo en sus conceptos, en éste último caso, la Política con la Política Retributiva de la Alta Dirección.

### **1.1. Principios generales de la Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell.**

La Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell está orientada a la creación de valor a largo plazo, mediante el alineamiento de los intereses de sus accionistas y empleados, siendo coherente con los objetivos estratégicos de riesgos y de negocio, así como con los valores del Banco, todo ello con una gestión prudente del riesgo y evitando la existencia de conflictos de interés.

Los principios de la Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell son los siguientes:

1. Fomentar la sostenibilidad empresarial y social a medio-largo plazo, además de la alineación con los valores del grupo. Esto implica:
  - Alineación de las retribuciones con los intereses de los accionistas y con la creación de valor a largo plazo.
  - Impulso de una gestión de riesgos rigurosa, contemplando medidas para evitar el conflicto de interés.
  - Alineación con la estrategia de negocio, objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad.

---

2. Asegurar un sistema retributivo competitivo y equitativo (competitividad externa y equidad interna):

- Capaz de atraer y retener el mejor talento.
- Que recompense la trayectoria profesional y la responsabilidad.
- Alineado con estándares de mercado y flexible para adaptarse a los cambios del entorno y las exigencias del sector.

3. Recompensar el desempeño, alineando de esta forma la retribución con los resultados generados por el individuo y nivel de riesgo que su posición le obliga a asumir:

- Equilibrio adecuado entre los distintos componentes de la retribución.
- Consideración de riesgos y resultados actuales y futuros, no incentivando la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.
- Esquema sencillo, transparente y claro. La Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell será comprensible y fácil de comunicar a toda la plantilla.

## **1.2. Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell.**

La Comisión de Retribuciones, además, de informar específicamente la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros de acuerdo con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, tiene entre sus funciones, de acuerdo con el artículo 62 de los Estatutos de Banco Sabadell, tanto la de proponer al Consejo de Administración las políticas de remuneraciones de los Consejeros, de los Directores Generales, o quienes desempeñen funciones de Alta Dirección, como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.

Al cierre del ejercicio de 2017, la Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell está formada por cuatro Consejeros no Ejecutivos, todos ellos Consejeros Independientes:

Presidenta, D<sup>a</sup> Aurora Catá Sala  
Vocal, D. Anthony Frank Elliott Ball  
Vocal, D<sup>a</sup> María Teresa García-Milá Lloveras

---

Vocal, D. George Donald Johnston  
Secretaria no Consejera: D<sup>a</sup> María José García Beato

### **1.3. Principales novedades de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.**

Las novedades más relevantes que se plantean en la Política, respecto de la aprobada por la Junta General de Accionistas de 31 de marzo de 2016, con el fin de alinearla a la normativa vigente y a las mejores prácticas de gobierno corporativo son las siguientes:

- En el caso de las retribuciones de los Consejeros en sus funciones como miembros del Consejo de Administración, la clara distinción entre retribución fija y dietas de asistencia, estableciéndose la limitación de percepción de dietas en caso de delegación de asistencia a un máximo de dos.
- En el caso de Consejeros Ejecutivos:
  - Mejor delimitación de la proporción entre retribución fija y variable.
  - Mejor definición de la retribución variable a corto plazo y del concepto de la retribución a largo plazo.
  - Mayor desarrollo de la definición y de los parámetros de medición de los objetivos a que se vincula tanto la retribución variable a corto plazo como la retribución a largo plazo.
  - Aumento del porcentaje de diferimiento de la retribución variable a corto plazo y de la retribución a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos del 50% al 60% de la cantidad total a percibir.
  - Aumento del horizonte temporal de diferimiento de la retribución variable a corto plazo a 5 años.
  - Introducción en el incentivo a largo plazo vinculado al aumento del valor de la acción de objetivos plurianuales con parámetros definidos e incremento del plazo de diferimiento a 5 años.
  - Restricciones a la transmisibilidad de las acciones recibidas en concepto de retribución variable a corto plazo y del incentivo a largo plazo hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su entrega si el

---

Consejero no es titular de una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual.

- Incorporación de un ajuste ex ante a la totalidad de la remuneración variable, determinado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones. Para dicho ajuste se considerarán factores de riesgo y de resultados de la Entidad. No se generará, o se reducirá, la retribución variable si el capital del Banco es inferior al Maximum Distributable Amount (MDA).
- Revisión de las cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*), con una mejor definición de las causas que determinan su aplicación.
- Limitación de las cláusulas de terminación y de no competencia, en caso de existir, a dos anualidades.
- Límite de la retribución variable al 200% de la retribución fija anual, previa aprobación por la Junta General de Accionistas, en los supuestos expresamente definidos en la Política, sin que exista discrecionalidad en el momento de su reconocimiento por la Comisión de Retribuciones.

Estas medidas han sido incorporadas a la Política Retributiva de la Alta Dirección, aprobada por el Consejo de Administración de Banco Sabadell en su reunión de 1 de febrero de 2018.

## **2. Sistema Retributivo de los Consejeros de Banco Sabadell.**

El sistema retributivo de los Consejeros de Banco Sabadell diferencia entre la remuneración de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración y la remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas como queda regulado en los artículos 50º y 85º de los Estatutos Sociales.

La nueva redacción de dichos preceptos estatutarios determina que el sistema retributivo será el previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobado por la Junta General de Accionistas.

*“Artículo 50º. (...)*

*El cargo de Consejero es compatible con cualquier otro cargo o función ejecutiva en la Sociedad y con las remuneraciones que, previa propuesta*

---

*de la Comisión de Retribuciones y por acuerdo del Consejo de Administración, se consideren procedentes por el desempeño en la Sociedad de dichas otras funciones de acuerdo con el sistema retributivo previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General.*

*Adicionalmente, y en concepto de retribución a largo plazo, previo acuerdo de la Junta General, los consejeros que desarrollen funciones ejecutivas podrán participar adicionalmente de planes de incentivos aprobados para los directivos del Banco, consistente en entrega de acciones, reconocimiento de derechos de opción sobre éstas o retribución referenciada al valor de las acciones.”*

*“Artículo 85º. De los rendimientos brutos se deducirán los gastos generales, los intereses, las gratificaciones, las sumas que el propio Consejo acuerde destinar a la amortización de los activos, las provisiones que se consideren oportunas y toda otra cantidad que venga a disminuir el activo del Banco.*

*En particular, se deducirá la remuneración a la que tienen derecho los consejeros tanto por sus funciones como miembros del Consejo de Administración como por sus funciones ejecutivas, cuyo máximo anual será fijado en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas quedando ampliamente facultado el Consejo para fijar dentro del límite máximo antes expresado su retribución individual, previo informe de la Comisión de Retribuciones. En el caso de la retribución a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos, se deducirá la misma, si procede, de los rendimientos brutos del ejercicio en que se abone efectivamente.*

*De los beneficios resultantes, después de practicar la correspondiente asignación para el pago de impuestos y de aplicar las sumas procedentes para las reservas que las leyes preceptúan, la Junta General acordará a propuesta del Consejo de Administración, la parte de ellos que ha de aplicarse al reparto de dividendos a los accionistas y la que ha de destinarse a reserva voluntaria o distribuirse o aplicarse en la forma que acuerde.”*

## **2.1. Sistema retributivo de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración.**



---

El sistema retributivo de los Consejeros, por sus funciones como miembros del Consejo de Administración, de acuerdo con los artículos 217 y 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, se desglosa de la siguiente manera:

- Retribución fija por su pertenencia al Consejo de Administración.
- Dietas de asistencia, con un máximo de 11 dietas correspondientes con las sesiones ordinarias, pudiendo delegarse la representación sin pérdida del derecho a la percepción de la dieta por causa debidamente justificada como máximo dos veces al año. No se percibirá cantidad alguna por las reuniones extraordinarias del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración fijará anualmente tanto la retribución fija como las dietas de asistencia que correspondan a los consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración. Fijará igualmente, una cantidad específica por el ejercicio de la función de Consejero Independiente Coordinador. Adicionalmente, fijará las cantidades que correspondan a los Consejeros no Ejecutivos por el desempeño de la Presidencia o pertenencia a las diferentes Comisiones y/o su participación en los diferentes Consejos Consultivos. Todo ello dentro del límite máximo global fijado por la Junta General de Accionistas para la retribución de los miembros del Consejo de Administración. A los Consejeros no Ejecutivos no les son aplicables los conceptos retributivos, ni los beneficios de los empleados del Banco, ni están incluidos en planes de previsión social, ni en programas de incentivos a largo plazo.

## **2.2. Sistema retributivo de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas.**

Los Consejeros Ejecutivos, además de la remuneración por su condición de miembros del Consejo de Administración, perciben las remuneraciones que les corresponden por el desempeño de funciones ejecutivas.

El sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas comprende, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 217 y 529 octodecies de la Ley de Sociedades de Capital, los siguientes conceptos: una retribución fija, una retribución variable con indicadores o parámetros generales de referencia, una remuneración en acciones o vinculada a su evolución, indemnizaciones por cese, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de las funciones de administrador y los sistemas de ahorro o previsión que se consideren oportunos.

Las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos para cada ejercicio son fijadas por el Consejo de Administración, dentro del límite máximo global establecido por la Junta General de Accionistas en esta Política de Remuneraciones de los Consejeros para cada uno de los conceptos integrantes de su retribución.

El Consejo de Administración se ajustará a lo dispuesto en las normas legales aplicables, teniendo en cuenta su especial consideración como entidad financiera y de acuerdo con los conceptos, términos y condiciones establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que contempla una visión de retribución total teniendo en cuenta todos los elementos retributivos y la relación existente entre ellos, estableciendo un adecuado equilibrio entre la retribución fija y la variable, así como entre la distribución de percepciones a corto y largo plazo, salvaguardando los derechos e intereses de los accionistas, inversores y clientes.

Las remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos coinciden en sus conceptos con las del resto de miembros de la Alta Dirección en los términos recogidos en Política Retributiva de la Alta Dirección del Banco Sabadell, aprobada por el Consejo de Administración, en su sesión de 1 de febrero de 2018.

Los componentes de la retribución de los Consejeros Ejecutivos en el desempeño de sus funciones ejecutivas son:

- Retribución fija.

- Salario fijo.

Es la suma de elementos retributivos garantizados vinculados con el conjunto de funciones y responsabilidades del puesto que se ocupa y que reconocen la contribución del miembro Consejero Ejecutivo dentro de ese puesto, en tanto en cuanto se mantenga en él.

- Beneficios Sociales.

Estos elementos tienen el objetivo de completar la retribución dineraria y no dineraria con otros elementos que incrementen la fidelización y compromiso de los Consejeros Ejecutivos.

Los Consejeros Ejecutivos acceden a los beneficios sociales en las mismas condiciones que el resto de la plantilla.

- Beneficios por pensiones y planes de previsión.

Con la finalidad de cubrir la jubilación y otras contingencias adecuadas a la naturaleza de las funciones desempeñadas por los Consejeros Ejecutivos, se podrán constituir por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y asignar a los Consejeros Ejecutivos planes específicos de previsión social.

- Retribución variable a corto plazo.

Los Consejeros Ejecutivos tendrán asignada retribución variable a corto plazo, que se aprueba anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y que tiene como principal finalidad reflejar el desempeño del ejercicio medido a través de unos objetivos alineados con el riesgo incurrido.

Cada Consejero Ejecutivo tendrá asignada una cuantía *target* (importe de referencia de retribución variable basada en el cumplimiento del 100% de los objetivos) que será satisfecha en función del nivel de cumplimiento de los objetivos determinados, que se corresponden con carácter general con los objetivos del Grupo para el ejercicio, incluyendo tanto métricas de control y gestión de riesgos, como de solvencia, capital y objetivos estratégicos con ponderaciones asignadas a cada indicador, y una escala de consecución y que se publican en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

- Retribución a largo plazo.

Todos los Consejeros Ejecutivos tendrán asignada una retribución a largo plazo que podrá consistir, por decisión del Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en un sistema de retribución variable a largo plazo, fijando para ello una cuantía *target* y unos objetivos plurianuales, en combinación con el desempeño del Consejero Ejecutivo; o en proponer a la Junta General de Accionistas un sistema, basado en el incremento de valor de la acción, que incorpore adicionalmente objetivos plurianuales del desempeño del Consejero Ejecutivo y cuya asignación concreta se decidirá por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones.

Sin perjuicio de lo anterior, la Junta General de Accionistas, en el ejercicio de sus competencias, podrá definir otros modelos de incentivos.

- Límite de la ratio entre elementos de retribución fija y variable.

El límite de la retribución variable correspondiente a un ejercicio podrá alcanzar el 200% de la retribución fija, si así lo acuerda la Junta General de Accionistas, en los supuestos expresamente definidos en la Política, sin que exista discrecionalidad en el momento de su reconocimiento por la Comisión de Retribuciones.

- Diferimiento y pago en instrumentos de capital.

Tanto la retribución variable a corto plazo, como la retribución a largo plazo estarán sometidas al criterio de diferimiento de cinco años y abono en instrumentos de capital, al menos del 60%, con los periodos de retención previstos en las normas aplicables, alineando de esta forma dicha percepción con los resultados a largo plazo y con los intereses y riesgos de los accionistas.

- Reglas aplicables al pago en instrumentos de capital.

- De forma general, los instrumentos de capital se valorarán a su valor de mercado en la fecha de concesión.
- La Entidad no pagará intereses ni dividendos sobre el efectivo ni los instrumentos de capital diferidos que hayan sido concedidos en concepto de retribución variable.
- El Banco Sabadell no permitirá la cobertura personal con productos financieros *ad hoc* o cualquier otro mecanismo que aseguren el cobro de toda o parte de la retribución o que compense las pérdidas asociadas con instrumentos de capital recibidos como parte de la retribución variable diferida o retenida.
- Todos los instrumentos de capital que se entreguen serán indisponibles durante el periodo de un año desde su entrega.
- La transmisibilidad de las acciones recibidas en concepto de retribución variable a corto plazo y del incentivo a largo plazo estará restringida hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su entrega, si el Consejero ejecutivo no posee una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual.

- 
- Reglas especiales para el incentivo a largo plazo a través de sistemas basados en el incremento del valor de la acción.
    - Los sistemas basados en el incremento del valor de la acción respetarán las reglas de diferimiento aplicables a la retribución variable, así como, en el momento de su liquidación, los porcentajes de pago en efectivo y en instrumentos de capital.
    - En todo caso, se regirán por las normas que apruebe la Junta General de Accionistas y su Reglamento de aplicación aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.
  - Aplicación de cláusulas *malus* y *clawback*.

Con independencia de las consecuencias legales que se pudieren derivar de las siguientes circunstancias, la retribución variable pendiente de cobro estará sometida a cláusulas de reducción o cancelación de las cantidades diferidas (*malus*), que se activarán en los siguientes supuestos:

- Cuando una conducta dolosa o gravemente negligente de un Consejero Ejecutivo haga necesaria una reformulación de carácter material de los estados financieros consolidados del Grupo, a criterio de los auditores externos.
- Cuando un incumplimiento por parte del Consejero Ejecutivo de la normativa interna o códigos de conducta internos, incluyendo, en particular, las relativas a riesgos, sean calificados como infracciones graves o muy graves.
- Cuando una conducta dolosa o gravemente negligente del Consejero Ejecutivo contribuya a un fallo importante en la gestión de riesgos de la Entidad.
- Cuando una conducta dolosa o gravemente negligente de un Consejero Ejecutivo suponga una variación significativa de la base de capital regulatorio o económico de la Entidad.

Estas cláusulas se podrán aplicar durante el periodo de diferimiento de la retribución variable.

La aplicación de cláusulas *clawback* será supletoria de la aplicación de cláusulas *malus*, de forma que además de dejar de percibir las cantidades

---

pendientes de cobro, obligará al Consejero Ejecutivo a la devolución total o parcial de las cantidades ya percibidas en concepto de retribución variable a corto plazo y la retribución a largo plazo.

La retribución variable a corto plazo y la retribución a largo plazo estarán sometidas a cláusulas de recuperación de las cantidades percibidas (*clawback*), que se activarán en caso de que concurra cualquiera de las circunstancias citadas anteriormente como causas de activación de la cláusula *malus*, con exclusión de las infracciones calificadas como graves.

Estas cláusulas se podrán aplicar desde la entrega de la retribución hasta la finalización del último periodo de retención de la misma.

La Comisión de Retribuciones deberá revisar la situación anualmente para proponer al Consejo de Administración, si es el caso, previo informe de la Dirección de Recursos Humanos, recabadas las opiniones de la Dirección de Control de Riesgos, la Dirección Financiera y la Dirección de Cumplimiento Normativo, si concurren las circunstancias para la aplicación de la reducción o cancelación o, en su caso, devolución de la retribución variable percibida para algún Consejero Ejecutivo, en función de las características y circunstancias de cada caso en particular.

### **3. Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell.**

A la fecha de aprobación de esta Política, la composición del Consejo de Administración de la Entidad es la siguiente:

Consejeros Ejecutivos:

- José Oliu Creus – Presidente
- Jaime Guardiola Romojaro – Consejero delegado
- José Luis Negro Rodríguez – Consejero Director general

Consejeros no Ejecutivos:

- Anthony Frank Elliott Ball – Independiente
- Aurora Catá Sala – Independiente
- Javier Echenique Landiribar - Independiente
- Pedro Fontana García – Independiente

- María Teresa García Milá Lloveras – Independiente
- George Donald Johnston – Independiente
- José Manuel Lara García – Externo
- David Martínez Guzmán – Dominical
- José Manuel Martínez Martínez – Independiente
- José Ramón Martínez Sufrategui – Independiente
- Manuel Valls Morató – Independiente
- David Vegara Figueras - Independiente

### **3.1. Remuneración de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración.**

Durante la vigencia de esta política, y en tanto esta no se modifique, el límite máximo global de retribución a los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración, al amparo de lo previsto en el artículo 85º de los Estatutos Sociales de Banco Sabadell, es de 3 millones de euros anuales.

La retribución individual de los miembros del Consejo de Administración se redujo en el 2009 y nuevamente en el 2013, habiéndose mantenido sin variaciones desde entonces. Para determinar la retribución del Consejo de Administración se han considerado en el ejercicio 2018 los Informes de Remuneraciones de los Consejeros en España que publican KPMG y Spencer Stuart, además de las retribuciones del Consejo y Comisiones de las principales entidades financieras españolas.

Para 2018, la retribución de los miembros del Consejo de Administración aprobada por el Consejo de Administración de 1 de febrero de 2018 de acuerdo con los parámetros del mercado y cumpliendo con el importe global previsto es la siguiente.

	Retribución	Dietas de asistencia (por sesión)
Presidente	175.650 euros	5.273 euros
Vicepresidente	95.250 euros	2.886 euros
Resto miembros	75.000 euros	2.272 euros
Consejero Independiente Coordinador	22.000 euros (adicional)	

Adicionalmente, los Consejeros no Ejecutivos perciben las siguientes cantidades por la presidencia o pertenencia a las diferentes Comisiones:

Comisión de Auditoría y Control	Presidente	40.000 euros
	Miembro	20.000 euros
Comisión de Nombramientos	Presidente	20.000 euros
	Miembro	10.000 euros
Comisión de Retribuciones	Presidente	40.000 euros
	Miembro	20.000 euros
Comisión de Riesgos	Presidente	70.000 euros
	Miembro	20.000 euros
Comisión Ejecutiva	Miembro	80.000 euros

Los Consejeros miembros de Consejos Consultivos, para el año 2018, perciben las siguientes retribuciones: por la presidencia del Consejo Consultivo Sabadell Guipuzcoano un máximo de 30.600 euros, y por la participación como miembro del Consejo Consultivo Sabadell Guipuzcoano un máximo de 15.300 euros. Por la participación como miembro del Consejo Consultivo Sabadell Urquijo Banca Privada, un máximo de 15.000 euros.

A los Consejeros no Ejecutivos no les son aplicables los conceptos retributivos, ni los beneficios de los empleados del Banco, ni están incluidos en planes de previsión social, ni en programas de incentivos a largo plazo.

El Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros que el Consejo de Administración aprobará anualmente contendrá el detalle individualizado y por concepto de las cantidades que percibirán los Consejeros durante el ejercicio correspondiente. Dicho informe se publicará en la web de la CNMV y en la web de Banco Sabadell.

### **3.2. Remuneración de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas.**

Los Consejeros Ejecutivos, además de su remuneración por su condición de miembros del Consejo de Administración, perciben las remuneraciones que les corresponden por el desempeño de sus funciones ejecutivas, al amparo de lo



---

previsto en el artículo 50º de los Estatutos Sociales de Banco Sabadell, que coinciden en sus conceptos con los de la Alta Dirección de Banco Sabadell.

El sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos comprende los siguientes conceptos:

a) Retribución fija:

Durante la vigencia de esta política, el límite máximo global de retribución fija del conjunto de los Consejeros Ejecutivos será de 6 millones de euros anuales que comprende tanto la retribución en efectivo establecida por el Consejo de Administración como los beneficios sociales y beneficios por pensiones y planes de previsión en los términos contractuales previstos, límite máximo que se mantendrá en tanto no se modifique la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros.

Para 2018, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en su reunión de 1 de febrero de 2018 ha aprobado las siguientes cantidades individualizadas:

- Salario fijo consistente en 1.701.000 euros en efectivo para el Presidente, 1.350.000 euros en efectivo para el Consejero Delegado y 705.000 euros en efectivo para el Consejero Director General.
- Los beneficios sociales que el Banco tiene establecido para todos los empleados de la empresa, en los mismos términos que el resto de beneficiarios.

Para el ejercicio 2018 se prevé que, por este concepto, los Consejeros Ejecutivos perciban cantidades similares a 2017 que, en cómputo global, ascendió a 96.875 euros.

- Los beneficios por pensiones y planes de previsión en los términos derivados de los compromisos contractuales existentes.

Para el ejercicio 2018 se prevé la aportación del Banco Sabadell de unas cantidades aproximadas de 32.000 euros para el Presidente, 760.000 euros para el Consejero Delegado - por ajustes de tipo de interés y base de renta- y 17.000 euros para el Consejero Director General.

La información sobre los beneficios sociales y las aportaciones a los planes de pensiones o sistemas de previsión que realice el Banco se

---

contendrán de forma detallada e individualizada en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros que se publicará anualmente en la web de la CNMV y en la propia web del Banco Sabadell.

b) Retribución variable a corto plazo:

Durante la vigencia de esta política, el límite máximo global de retribución variable *target* para el conjunto de los Consejeros Ejecutivos será de 3 millones de euros anuales para el supuesto de 100% de cumplimiento de los objetivos establecidos, pudiendo superarse dicho límite en los porcentajes correspondientes al sobrecumplimiento hasta el 200% si fuere así aprobado por la Junta General de Accionistas, límite que se mantendrá en tanto no se modifique la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros.

La cuantía *target* de la retribución variable a corto plazo fijada para el año 2018 por el Consejo de Administración es la siguiente: el Presidente: 1.300.000 euros; el Consejero Delegado 1.100.000 euros; el Consejero Director General: 350.000 euros.

Para el cálculo de la retribución variable a corto plazo correspondiente al ejercicio 2018, se han establecido los objetivos, aprobados por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 1 de febrero de 2018 y que se encuentran detallados en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros. Para el resto de ejercicios a los que afecta esta Política se detallarán igualmente en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

c) Retribución a largo plazo: los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de los siguientes planes de Incentivos vigentes, concedidos en años anteriores:

- Incentivo Complementario a Largo Plazo 2016-2019 vinculado al incremento del valor de las acciones de Banco Sabadell (el "ICLP2016"), aprobado en Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2016, que será abonado en su totalidad en acciones de Banco Sabadell.

El Presidente tiene asignados 1.600.000 derechos, el Consejero Delegado tiene asignados 1.400.000 derechos y el Consejero Director General tiene asignados 800.000 derechos.

- 
- Incentivo Complementario a Largo Plazo basado en el incremento del valor de las acciones de Banco Sabadell 2017-2020 (el “Incentivo”), aprobado en Junta General de Accionistas celebrada el 30 de marzo de 2017, y será abonado en su totalidad en acciones de Banco Sabadell.

El Presidente tiene asignados 1.700.000 derechos, el Consejero Delegado tiene asignados 1.500.000 derechos y el Consejero Director General tiene asignados 800.000 derechos.

- En el ejercicio 2018 se presenta a la Junta General de Accionistas un Plan de incentivos a largo plazo en el que están incluidos el Presidente, el Consejero Delegado y el Consejero Director General, así como la Alta Dirección y el Colectivo identificado del Grupo.

Dicho Plan consiste en la asignación a los beneficiarios de un determinado número de derechos a participar en el incremento de valor de un mismo número de acciones de Banco Sabadell, al tiempo que se vincula al nivel de cumplimiento de ciertos indicadores plurianuales que se detallan en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros que en ningún caso incrementarán el número de derechos a liquidar. El número de derechos propuesto es el siguiente:

Presidente: 1.700.000 derechos.

Consejero Delegado: 1.500.000 derechos.

Consejero Director General: 800.000 derechos.

El límite máximo global de incentivo a largo plazo de los tres próximos ejercicios vendrá determinada por el correspondiente acuerdo de la Junta General de Accionistas en cada ejercicio y para el caso de que se aprobara por el Consejo de Administración otro sistema alternativo de retribución a largo plazo no sujeto a aprobación de la Junta General de Accionistas su importe máximo no superará anualmente el valor de los derechos asignados en el incentivo a largo plazo aprobado en el ejercicio 2018.

### **3.3. Contratos de los Consejeros Ejecutivos.**

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos se ajustan a los parámetros usuales en los contratos de Alta Dirección y cumplen con los requerimientos legales exigibles a este tipo de contratos, en base a los siguientes términos y condiciones:

- Duración de los contratos: carácter indefinido.
- Retribución fija: en los términos y condiciones descritos en esta Política y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros
- Retribución variable a corto plazo y retribución a largo plazo: en los términos y condiciones descritos en esta Política y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros
- Beneficios por pensiones y planes de previsión: en los términos de esta Política y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros
- Beneficios sociales y programas de retribución flexible: los que el Banco tiene establecidos para todos los empleados de la empresa
- Confidencialidad: aplicable durante la vigencia del contrato y una vez terminado el mismo.
- Regulación del uso y restitución de los bienes de la empresa.
- Cláusula de indemnización de dos anualidades de la retribución total para los supuestos de terminación anticipada.

No contienen ninguna otra de las cláusulas que especifica el artículo 529.1 octodecies Ley de Sociedades de Capital.

## **4. Órganos competentes**

Los Estatutos Sociales de Banco Sabadell recogen las competencias del Consejo de Administración y de las Comisiones. En el Reglamento del Consejo de Administración, publicado en la web corporativa de Banco Sabadell, se recogen los principios de actuación del propio Consejo de Administración, así como de sus órganos delegados, fijando sus competencias y las reglas básicas de su funcionamiento y organización, en consonancia con la normativa aplicable a las sociedades cotizadas y entidades de crédito.

De acuerdo con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, al Consejo de Administración le corresponde la facultad indelegable de determinar las políticas y estrategias generales de la sociedad y las decisiones relativas a la remuneración de los Consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas.

---

A la Comisión de Retribuciones de una sociedad cotizada le corresponde proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia. Por otra parte, la Comisión de Retribuciones tiene como mínimo las siguientes responsabilidades básicas descritas en el artículo 14 bis del Reglamento del Consejo de Administración: a) proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros; b) proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Directores Generales o de quienes desarrollen sus funciones de Alta Dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia; c) revisar periódicamente la Política de Remuneraciones; d) informar respecto a los programas de retribución mediante acciones o/y opciones; e) revisar periódicamente los principios generales en materia retributiva, así como los programas de retribución de todos los empleados/as, ponderando la adecuación a dichos principios; f) velar por la transparencia de las retribuciones; g) velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo y h) verificar la información sobre remuneraciones que se contienen en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe de Remuneraciones de los Consejeros.

Para el adecuado desarrollo de las funciones de la Comisión de Retribuciones, la Dirección de Recursos Humanos de Banco Sabadell elabora un Informe Anual sobre Remuneraciones. Dicho informe tiene como objetivo facilitar a la Comisión de Retribuciones los elementos básicos que le permitan desempeñar las funciones que tiene encomendadas en relación con la revisión de los principios generales de la Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell y con la supervisión de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos, la Alta Dirección del Banco y el resto de personas que integran el denominado Colectivo Identificado. Asimismo, la Comisión de Retribuciones, además de contar con el asesoramiento interno de los propios servicios del Banco, cuenta con el asesoramiento externo que resulte necesario para dicho fin. Adicionalmente, a fin de establecer una Política de Remuneraciones coherente con empresas comparables, Banco Sabadell realiza con carácter anual y utilizando tanto el Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración 2017, como el asesoramiento de la consultora Willis Towers Watson, análisis comparativos de la retribución del Consejo de Administración, de los Consejeros Ejecutivos, de los miembros de la Alta Dirección y de los miembros del Colectivo Identificado respecto al mercado, habiéndose realizado el último análisis en el mes de enero de 2018.

Las propuestas de la Comisión de Retribuciones son elevadas al Consejo de Administración para su consideración y, en su caso, aprobación. Para aquellas propuestas cuya aprobación corresponda a la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración las incluye en el orden del día de la Junta General de Accionistas, acompañando las propuestas de los acuerdos a tomar con los preceptivos informes.

Además, a la Comisión de Riesgos le corresponde, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Reglamento del Consejo, informar a la Comisión de Retribuciones sobre si los programas de retribución de los empleados son coherentes con los niveles de riesgo, capital y liquidez del Banco.

La Comisión de Auditoría y Control, por su parte, supervisa el proceso de elaboración y presentación de la información financiera regulada, incluyendo la relativa a remuneraciones, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos y la correcta aplicación de los criterios contables.

## **5. Consideraciones de la Política de Remuneraciones para los próximos ejercicios.**

Banco Sabadell tiene previsto mantener durante los próximos tres años, 2018, 2019 y 2020 plazo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, los principios, las características y los conceptos aplicables a los consejeros tanto en el desempeño de sus funciones como órgano de administración, como la de aquellos consejeros que desempeñan funciones ejecutivas.

El sistema retributivo previsto en la presente Política será igualmente de aplicación a cualquier nuevo Consejero Ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta Política, adecuando el mismo a las funciones que le sean atribuidas, así como a las responsabilidades asumidas y a su experiencia profesional.

A este respecto, se establecerá, por acuerdo del Consejo de Administración, una retribución fija adecuada a dichas características, en línea con las retribuciones fijas de los actuales Consejeros Ejecutivos y considerando el entorno competitivo formado por el conjunto de las principales instituciones comparables, aplicándose asimismo el sistema de retribución variable recogido en la presente Política, y demás condiciones contractuales que le sean aplicables, sin que a estos efectos se apliquen los límites globales previstos en la presente Política.

Anualmente, el Consejo de Administración revisará las cuantías concretas, dentro de los criterios señalados, trasladando la información detallada sobre las retribuciones a la Junta General de Accionistas a través del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y sometiendo en todo caso a su aprobación los incentivos a largo plazo que pudieran considerarse necesarios y adecuados en cada ejercicio.

En cualquier caso, también adaptará la Política y conceptos retributivos a las nuevas normas que pudieran resultar de aplicación a Banco Sabadell.

Si se produce alguna operación societaria significativa en Banco Sabadell que pudiera afectar de manera relevante al cobro de la parte diferida de la retribución, el Consejo de Administración podrá alterar, de forma debidamente motivada, las fechas de liquidación y el calendario de pago previsto en la presente Política.

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros será sometido a la Junta General de Accionistas anualmente de acuerdo con lo establecido en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital.

## **6. Vigencia e interpretación de la Política.**

La presente Política resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros de la Entidad correspondiente a los ejercicios 2018, 2019 y 2020, salvo que se adopte acuerdo diferente en la Junta General de Accionistas.

Corresponde la interpretación de la presente Política al Consejo de Administración, adaptándola cuando sea necesario, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, a las modificaciones legislativas, mejores prácticas o requerimientos recibidos de los supervisores.