



**Banco de Sabadell, S.A.
Informe sobre el funcionamiento y las
actividades de la Comisión de Retribuciones**

Ejercicio 2019

29 de enero de 2020

Contenido

Introducción.....	3
Regulación.....	3
Composición y asistencia a sus reuniones durante 2019	4
Funciones	6
Formación.....	8
Actividades durante 2019.....	8
Principales avances en relación con el Plan de acción 2019.....	11
Evaluación del funcionamiento de la Comisión de Retribuciones.....	13
Conclusión	13

Introducción

El presente Informe sobre el funcionamiento y las actividades de la Comisión de Retribuciones (la Comisión) durante el ejercicio 2019 se dirige a los señores accionistas de Banco de Sabadell, S.A. (Banco Sabadell, el Banco o la Entidad) y ha sido formulado por la Comisión de Retribuciones (en adelante, la Comisión) en su reunión de fecha 29 de enero de 2020 y sometido a aprobación del Consejo de Administración de Banco Sabadell en su reunión de fecha 30 de enero de 2020, de acuerdo con la recomendación 6 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, la cual requiere que las sociedades cotizadas elaboren el presente informe y lo publiquen en su página web con antelación suficiente a la celebración de la junta general ordinaria.

El Informe recoge toda una serie de actividades que la Comisión de Retribuciones ha desarrollado durante el ejercicio 2019, dando cumplimiento a las competencias encomendadas en su Reglamento por el Consejo de Administración de Banco Sabadell en sus principales ámbitos de actuación.

La difusión de este informe en la Junta General de Accionistas es una iniciativa más que, junto a la publicación del Informe Anual del Gobierno Corporativo y los contenidos publicados en la web corporativa, refleja el compromiso de Banco Sabadell de poner a disposición de accionistas e inversores la información necesaria para un mejor conocimiento del funcionamiento del gobierno corporativo de la sociedad en beneficio de la transparencia que debe presidir su actuación.

Regulación

En cumplimiento 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, Banco Sabadell dispone de una Comisión de Retribuciones.

El artículo 62 de los Estatutos Sociales y el artículo 14 *bis* del Reglamento del Consejo de Administración contienen una regulación básica de la Comisión de Retribuciones que, además se rige por el Reglamento de la Comisión de Retribuciones aprobado por el Consejo de Administración el 24 de octubre de 2019 que determina los principios de actuación, las competencias y funciones, así como sus reglas básicas de organización y funcionamiento. Estos documentos se encuentran publicados en la página web corporativa www.grupobancosabadell.com. La Comisión sigue las Directrices de Gobierno Interno de la Autoridad Bancaria Europea (EBA/GL/2017/11), las Directrices sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave (EBA/GL/2017/12) y la Guía Técnica 1/2019 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones.

Composición y asistencia a sus reuniones durante 2019

La Comisión está formada, al cierre del ejercicio de 2019, exclusivamente por consejeros no ejecutivos, siendo todos ellos independientes, en cumplimiento de las reglas de composición establecidas en el artículo 62 de los Estatutos Sociales de Banco Sabadell que requiere que la Comisión de Retribuciones esté formada por un máximo de cinco consejeros nombrados por el Consejo de Administración, todos ellos no ejecutivos, dos de los cuales, al menos, deberán ser consejeros independientes, y que su presidente sea designado de entre los consejeros independientes.

Durante 2019 se han producido los siguientes cambios en la composición de la Comisión de Retribuciones:

Con fecha 28 de marzo de 2019, el Consejo de Administración acordó el nombramiento de D. José Ramón Martínez Sufrategui como Vocal de la Comisión de Retribuciones en sustitución de D^a Maria Teresa Garcia-Milà Lloveras.

De acuerdo con lo expuesto, todos los Consejeros miembros de la Comisión de Retribuciones son independientes.

En su virtud, la composición de la Comisión cumple con lo establecido en el artículo 529 quince del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, que exige que esté compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos, dos de los cuales, al menos, sean consejeros independientes, y que su presidente sea un consejero independiente. También cumple con la composición requerida por el artículo 36 de la Ley 10/2014, de 26 de junio para la Comisión de Retribuciones de una entidad de crédito, que debe estar integrada por miembros del Consejo de Administración que no desempeñen funciones ejecutivas, y al menos un tercio de estos y en todo caso el presidente, deben ser consejeros independientes.

Además cumple con la Recomendación 47 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, que exige que la mayoría de miembros sean consejeros independientes.

Los apartados B.1 del Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros y C.2.1 del Informe Anual de Gobierno Corporativo, ambos disponibles en la página web www.grupbancsabadell.com, contienen información detallada sobre la Comisión de Retribuciones.

Respecto a la designación de los miembros de la Comisión de Retribuciones por el Consejo de Administración, esta designación ha tenido en cuenta sus conocimientos, aptitudes y experiencia en materia de gobierno corporativo, análisis y evaluación estratégica de recursos humanos, diseño de políticas y planes retributivos de Consejeros y directivos y desempeño de funciones de Alta Dirección, cumpliendo lo establecido en el artículo 5.3 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones, de modo que, en su conjunto, los miembros de la Comisión poseen los conocimientos pertinentes y experiencia adecuada requeridos a su función. En

la designación de los miembros de la Comisión se ha procurado promover la diversidad, tanto de género como de experiencias profesionales, competencias, conocimientos sectoriales, experiencia internacional y procedencia geográfica.

Para mayor información sobre las capacidades, los conocimientos y la experiencia de cada uno de los miembros de la Comisión, puede consultarse el perfil profesional y la matriz de competencias y diversidad de los miembros del Consejo de Administración de Banco Sabadell (apartado “Marco de Gobierno Interno”), en la sección de gobierno corporativo de la página web corporativa www.grupobancosabadell.com.

A 31 de diciembre, la composición de la Comisión de Retribuciones es la siguiente:

Cargo	Nombre	Categoría	Antigüedad en la Comisión
Presidenta	D ^a Aurora Catá Sala	Independiente	28/05/2015
Vocales	D. Anthony Frank Elliott Ball	Independiente	21/09/2017
	D. George Donald Johnston	Independiente	26/10/2017
	D. José Ramón Martínez Sufrategui	Independiente	28/03/2019
Secretaria no vocal	D ^a María José García Beato		

Conforme a lo establecido en el Reglamento de la Comisión, está previsto que la misma se reúna cuantas veces sean necesarias y, como mínimo, una vez cada tres meses. Durante el ejercicio de 2019, la Comisión se ha reunido once veces, siguiendo el programa de fechas establecido al inicio del ejercicio, siendo la duración de las reuniones la necesaria para debatir los asuntos del orden del día y adoptar las decisiones pertinentes.

La Comisión podrá requerir la asistencia a la misma de aquellos ejecutivos, incluidos los que fueren Consejeros, que crea conveniente, notificando al efecto al o a los Director/es General/es para que éste/os disponga/n su asistencia. La Comisión podrá convocar, asimismo, a otros Consejeros, directivos o profesionales de la Entidad o del Grupo Banco Sabadell, expertos externos, así como cualquier miembro de los órganos de administración de las sociedades participadas, limitándose su presencia a aquellos puntos del orden del día a los que sean convocados.

Todas las reuniones de la Comisión han sido convocadas con la antelación mínima establecida, habiéndose facilitado el orden del día de la sesión y la documentación disponible. El uso de herramientas de soporte documental ha facilitado el acceso a los consejeros de manera regular y segmentada a la información de la Comisión y ha permitido que estos dispongan de dicha información con la antelación precisa para la deliberación y la adopción de acuerdos sobre los asuntos incluidos en el orden del día de las reuniones de la Comisión.

La asistencia de los miembros de la Comisión a las reuniones en 2019 ha sido la siguiente:

Número de reuniones y asistencia

D ^a Aurora Catá Sala	11 / 11
D. Anthony Frank Elliott Ball *	9 / 11
D. George Donald Johnston	11 / 11
D. José Ramón Martínez Sufrategui *	7 / 8
D ^a Maria Teresa Garcia-Milà Lloveras**	3 / 3

* El Consejero delegó con instrucciones concretas su representación en la/s sesión/es en la/s que estuvo ausente.

** Número de reuniones a las que ha asistido el consejero respecto al número de sesiones celebradas en el período de 2019 en el que ha sido miembro de la Comisión de Retribuciones.

Para explicar los temas relativos a sus respectivas funciones, han asistido a las reuniones los directivos de Banco Sabadell responsables de las materias tratadas en la correspondiente sesión siempre que han sido requeridos para ello.

El secretario ha levantado acta detallada de cada una de las sesiones mantenidas, que se han aprobado en la misma sesión o en la inmediatamente posterior. Del contenido de las citadas reuniones se ha informado puntualmente al Consejo de Administración.

Funciones

La Comisión de Retribuciones tiene, entre sus funciones, las definidas en el artículo 62 de los Estatutos Sociales de Banco Sabadell, las definidas en el artículo 14 *bis* del Reglamento del Consejo de Administración, así como todas aquellas funciones previstas en el propio Reglamento de la Comisión de Retribuciones y las que le sean atribuidas por la ley.

La Comisión tiene las siguientes funciones:

1. Proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los Consejeros.
2. 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 la Comisión Delegada o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.
3. Informar respecto a los programas de retribución mediante acciones o/y opciones.
4. Revisar periódicamente los principios generales en materia retributiva, así como los programas de retribución de todos los empleados, ponderando la adecuación a dichos principios.
5. Revisar anualmente la política de remuneraciones para asegurar que está alineada con la situación y la estrategia a corto, medio y largo plazo de la Entidad y con las condiciones del mercado y para valorar si contribuye a la

creación de valor a largo plazo y a un control y gestión adecuados de los riesgos.

6. Garantizar que la política y prácticas de remuneración de la Entidad estén actualizadas, proponiendo cualquier cambio necesario, y se sometan a una revisión interna central e independiente al menos una vez al año.
7. Verificar que la política de remuneraciones se aplica adecuadamente y que no se realizan pagos a Consejeros que no estén previstos en ella.
8. Evaluar los mecanismos y sistemas adoptados para garantizar que el sistema de remuneración tenga debidamente en cuenta todos los tipos de riesgos, los niveles de liquidez y de capital y que la política de remuneración promueva y sea coherente con una gestión de riesgos adecuada y eficaz, y esté en línea con la estrategia del negocio, los objetivos, la cultura y los valores corporativos y los intereses a largo plazo de la Entidad.
9. Revisar los diversos escenarios posibles para analizar cómo reaccionan las políticas y las prácticas de remuneración ante eventos internos y externos, y las pruebas retrospectivas de los criterios utilizados para determinar la concesión y el ajuste ex ante al riesgo con base en los resultados de riesgos reales.
10. Revisar las condiciones de los contratos de los Consejeros ejecutivos y de la Alta Dirección e informarlos en su caso al Consejo de Administración, y verificar que son consistentes con la política de remuneraciones vigente.
11. Evaluar el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos en relación con el ejercicio anterior, que debe determinar la propuesta sobre las retribuciones individuales de los Consejeros, especialmente los ejecutivos, y de la Alta Dirección y miembros del Colectivo Identificado, incluyendo los componentes variables a corto, medio y largo plazo, involucrando, en su caso, al asesor externo.
12. Proponer la determinación de las retribuciones devengadas de los Consejeros y de la Alta Dirección.
13. Proponer la determinación del bonus de la Alta Dirección del Banco y de sus filiales.
14. Verificar si han acaecido las circunstancias que justifiquen la aplicación de cláusulas de reducción (malus) y de recuperación (clawback) de la retribución variable, y proponer las medidas oportunas para, en su caso, recuperar los importes que pudieran corresponder.
15. Aprobar el nombramiento de consultores externos en materia de retribuciones que la Comisión pueda decidir contratar para recibir asesoramiento o apoyo.
16. Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo.

17. Velar por la transparencia de las retribuciones.
18. Verificar la información sobre remuneraciones que se contienen en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe de Remuneraciones de los Consejeros.
19. Preparar la información sobre las retribuciones de los Consejeros que el Consejo de Administración ha de aprobar e incluir dentro de su documentación pública anual.
20. Revisar la información que la Entidad difunde a través de su página web sobre materias que sean competencia de la Comisión sobre los Consejeros y miembros de la Alta Dirección es suficiente y adecuada y sigue las recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo aplicables.

Formación

Durante el ejercicio 2019, se ha continuado con el Programa de Formación de Consejeros, incluidos los miembros de la Comisión de Retribuciones, teniendo lugar las sesiones relativas a tendencias tecnológicas de mercado, política de responsabilidad social corporativa, sector inmobiliario residencial en España y nuevos productos *retail* y canales de distribución.

Actividades durante 2019

Las principales actividades de la Comisión de Retribuciones en el indicado periodo son las siguientes:

Informe de la Dirección de Recursos Humanos en relación con la política de retribución del Grupo Banco Sabadell

- Examinó el Informe que cada año eleva dicha Dirección con el fin de facilitar a la Comisión los elementos básicos que le permitan desempeñar las funciones que tiene encomendadas en relación con la revisión de los principios generales de la política retributiva de Banco Sabadell y con la supervisión de la remuneración del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros ejecutivos, la Alta Dirección del Banco y el resto de personas que integran el denominado Colectivo Identificado.

Retribución fija y retribución variable

- Analizó el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para el año 2018, aprobando los porcentajes de cumplimiento de los objetivos para el Grupo, para el Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y Directora de Auditoría, así como para los miembros del Colectivo Identificado de Grupo y de TSB.

-
- Se informó favorablemente al Consejo de Administración la cuantificación de la retribución variable 2018 para la totalidad de empleados del Grupo, así como del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y Auditoría Interna, así como para los miembros del Colectivo Identificado de Grupo y de TSB.
 - Informó favorablemente al Consejo de Administración la aprobación de los objetivos de Grupo, TSB, así como para los miembros del Colectivo Identificado de Grupo y de TSB para 2019.
 - Informó favorablemente al Consejo de Administración para su aprobación en la Junta General el límite máximo global de retribución del Consejo de Administración para el ejercicio 2019.
 - Informó favorablemente al Consejo de Administración para someter a aprobación de la Junta General de Accionistas, la aprobación del límite máximo aplicable a la retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado.
 - Informó favorablemente al Consejo de Administración la revisión salarial para el año 2019 de la retribución fija para la totalidad de la plantilla de empleados del grupo, así como un incremento del salario fijo de la masa salarial para el ejercicio 2019.
 - Informó favorablemente al Consejo de Administración la propuesta de remuneración 2019 del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, Alta Dirección y Auditoría Interna, así como la retribución fija para el ejercicio 2019 de los mismos, así como para los miembros del Colectivo Identificado de Grupo y de TSB.
 - Informó favorablemente al Consejo de Administración la aprobación de los objetivos anuales y plurianuales de retribución variable para el ejercicio 2019 de Grupo, del Colectivo Identificado de Grupo y del Colectivo identificado de TSB.
 - Informó favorablemente al Consejo de Administración la aprobación de un esquema de retribución a largo plazo 2019, así como sus targets para los Consejeros Ejecutivos.
 - Aprobó el Fondo de Retribución Variable del Grupo para el ejercicio 2019 y se analizó su variación ante escenarios estresados.

Colectivo identificado

- Informó favorablemente al Consejo de Administración las propuestas de altas y bajas del Colectivo Identificado de Banco Sabadell, TSB y filiales.

Políticas

- Revisó e informó favorablemente al Consejo de Administración de las políticas retributivas de Banco Sabadell, compuestas por la Política Retributiva del Grupo Banco Sabadell, la Política Retributiva de la Alta Dirección, la Política Retributiva del Colectivo Identificado del Grupo y la Política Retributiva de Banco Sabadell España.
- Informó al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 que, una vez aprobada por la Junta General de Accionistas, sustituyó en todos sus términos a la aprobada el 19 de abril de 2018.

Informe Anual de Gobierno Corporativo de Sociedades Anónimas Cotizadas

- Analizó y verificó la información a incorporar en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, dando su conformidad.

Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas

- Informó favorablemente al Consejo de Administración el contenido del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

Evaluación de la Política retributiva y su efectiva aplicación

- Examinó el informe independiente emitido por el consultor externo Mercer sobre la Evaluación Prudencial de las Remuneraciones 2018, que se realizó con el fin de analizar si la política retributiva y prácticas de remuneración de Banco Sabadell se ajustaba a los requerimientos y recomendaciones de los órganos supervisores.
- Analizó los informes emitidos por la consultora Willis Towers Watson de análisis de competitividad retributiva de Consejeros Ejecutivos (Presidente Ejecutivo, Consejero Delegado y Consejero Director General), y de Alta Dirección y Auditoría Interna.
- Analizó el Informe independiente sobre la evaluación del desempeño en relación al control de la Remuneración Variable realizado por una consultora externa, que ha concluido que la Comisión de Retribuciones, la segunda y la tercera línea de defensa y la evaluación anual externa independiente cumplen con lo establecido en la normativa y se ajustan a las recomendaciones de gobierno corporativo en materia de control de la retribución variable, y que se ajusta a las mejores prácticas de mercado en esta materia.

México

- Aprobó modificaciones en la Política Retributiva de las filiales del Banco en México y su alineamiento con la Política Retributiva del Colectivo Identificado del Grupo.

TSB

- Fue informada de temas relevantes presentados en el RemCo de TSB.

Mejora del gobierno corporativo

- Informó favorablemente al Consejo la propuesta de Reglamento de la Comisión de Retribuciones.

Evaluación

- Aprobó e informó al Consejo de Administración el Informe de evaluación de la Comisión de Retribuciones correspondiente al ejercicio 2018 y la propuesta del plan de acción para el ejercicio 2019.
- Aprobó el Informe sobre Funciones y Actividades de la Comisión de Retribuciones del ejercicio 2018, que fue elevado al Consejo de Administración y publicado en la página web corporativa con antelación suficiente a la celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas, dando así cumplimiento a las mejores prácticas de gobierno corporativo.

Principales avances en relación con el Plan de acción 2019

Durante el ejercicio, la Comisión de Retribuciones ha dado cobertura al Plan de acción establecido para el ejercicio 2019 mediante la implantación de las siguientes medidas:

- En relación con el incremento de relaciones con proxy advisors y accionistas significativos, la Presidenta de la Comisión junto con la Consejera Independiente Coordinadora, han participado activamente en el Road Show de gobierno corporativo, realizado a principios de febrero de 2019, con los *proxys advisors* e inversores institucionales, explicando los temas más relevantes relacionados con la Política de Remuneraciones.
- En cuanto al establecimiento de mecanismos que permitan incrementar la transparencia de las decisiones en materia de retribuciones, incorporando las mejores prácticas, el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros 2018 (IARC) se ha acompañado de un documento de presentación, con el fin de explicar de forma detallada y con la máxima transparencia los principales aspectos contenidos en el IARC y en la Política de Remuneraciones que les aplica. Este documento se encuentra disponible en la página web corporativa www.grupobancosabadell.com.

-
- Se ha dado continuidad a la formación de los miembros de la Comisión mediante el Programa de Formación de Consejeros para el ejercicio 2019, con el objetivo de permitir una comprensión de las políticas y mecanismos de gestión, en aspectos clave de nuevas exigencias del entorno regulatorio, modificaciones normativas aplicables, gestión de riesgos, nuevas tendencias de mercado y aspectos relevantes del negocio,
 - Ha realizado el seguimiento de la preparación del plan de acción cuyo propósito era monitorizar la implementación de los requerimientos cualitativos establecidos en la decisión SREP 2018.
 - Se ha llevado a cabo por un consultor externo una evaluación del desempeño en relación al control de la Remuneración variable, concluyendo en su informe que la Comisión de Retribuciones, la segunda y tercera línea de control y la revisión anual externa independiente, cumplen con lo establecido en la normativa y se ajustan a las recomendaciones de gobierno corporativo en materia de control de la retribución variable. Asimismo, se ajusta a las mejores prácticas de mercado en esta materia.
 - En relación con la remisión de la documentación de las reuniones a los miembros de la Comisión, se han reforzado los procedimientos internos y los sistemas tecnológicos puestos a disposición de los señores consejeros, así como en la estructura de la documentación de soporte, incluyéndose resumen ejecutivo, antecedentes y propósito del documento.
 - Finalmente, se ha mantenido la implicación por parte de los directivos del Banco, requiriendo su asistencia a las reuniones de la Comisión para explicar las materias de su competencia tratadas en las diferentes sesiones.

La Comisión de Retribuciones ha contado con los servicios de Willis Towers Watson que ha prestado asesoramiento en relación con la adecuación de la remuneración a la normativa aplicable y sobre la implementación de cualquier modificación que pudiera derivarse, y servicios de actualización sobre las tendencias actuales de gobernanza y cualquier asunto regulatorio nuevo o en evolución que afecte a Banco Sabadell, con una percepción de 35.000 euros.

También ha contado con los servicios de Mercer Consulting, quien ha elaborado el Informe de Evaluación Prudencial de Remuneraciones, con la finalidad de garantizar que la determinación del Colectivo Identificado existente en la Entidad, así como las prácticas y políticas retributivas de la misma, se adecúan a los requisitos establecidos en la normativa aplicable y a los criterios interpretativos de la EBA y del Banco de España, con una percepción de 24.000 euros.

No existen potenciales conflictos de interés entre los asesores externos y la Entidad o sociedades de su grupo.

Evaluación del funcionamiento de la Comisión de Retribuciones

La Ley de Sociedades de Capital, en su artículo 529 nonies, establece la obligación de que el Consejo de Administración evalúe anualmente su funcionamiento y el de sus comisiones y proponga, sobre la base de su resultado, un plan de acción que corrija las posibles deficiencias detectadas.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Recomendación 36 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas cada, cuyo alcance ha sido ampliado por la Guía Técnica 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones de las sociedades cotizadas en su apartado séptimo, tres años, el Consejo de Administración es auxiliado para la realización de la evaluación por un consultor externo, cuya independencia es verificada por la Comisión de Nombramientos.

Aunque la periodicidad mínima referida en la citada Recomendación 36 del Código de Buen Gobierno es de tres años, y que la última vez que Banco Sabadell se apoyó en un consultor externo para dicha evaluación fue en el ejercicio 2017, la Comisión de Nombramientos ha acordado que la autoevaluación del funcionamiento del Consejo de Administración y de las Comisiones del ejercicio 2019, se lleve a cabo por el consultor externo independiente Deloitte Legal, S.L.P.

La evaluación del funcionamiento de la Comisión de Retribuciones del ejercicio 2019 se está llevando a cabo con el asesoramiento del consultor externo independiente Deloitte Legal, S.L.P. El apoyo de un consultor externo permite realizar la evaluación y elaborar el subsiguiente plan de acción con una perspectiva imparcial e independiente, basada en el conocimiento de numerosas organizaciones de distinta índole.

El resultado de la evaluación permitirá trazar un plan de mejora que facilitará al Consejo de Administración y a la Comisión de Retribuciones identificar posibles ámbitos de desarrollo y progresar en el diseño y cumplimiento de su sistema de gobierno corporativo sobre la base de hitos identificados.

Conclusión

A lo largo del ejercicio 2019, la Comisión de Retribuciones ha ejercido adecuadamente las responsabilidades que le asignan los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración y su propio Reglamento.

Los miembros de la Comisión de Retribuciones, en fecha 29 de enero de 2020 proceden a aprobar el presente informe de funcionamiento de la Comisión durante el ejercicio de 2019 que se presentará al Consejo de Administración y se publicará en la página web corporativa con anterioridad a la celebración de la Junta General de Accionistas.