



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

**Febrero 2016**

## Índice

1.- Introducción .....	3
2.- Principios generales .....	4
3.- Características básicas de la retribución de los consejeros .....	5
4.- Consideraciones de política retributiva para los próximos ejercicios .....	8

---

## 1. - Introducción

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la vigente Ley de Sociedades de Capital (en adelante, LSC),

“1. La política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.

2. La propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la Junta General, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la Junta General hará mención de este derecho.

3. La política de remuneraciones de los consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación”.

En la pasada Junta General de Accionistas de 28 de mayo de 2015 se sometió a aprobación, con carácter vinculante y no solamente consultivo como exigía la norma legal, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros que contenía la política de remuneraciones de los consejeros, que de acuerdo con lo establecido en el precepto antes indicado tiene una vigencia de tres años.

Aun cuando esta nueva política de remuneraciones mantiene en términos generales la aprobada por la Junta General de Accionistas de 28 de mayo de 2015, la práctica del resto de las entidades cotizadas y las características propias de las remuneraciones de las entidades financieras aconsejan diferenciar expresamente la política de remuneraciones de los consejeros del Informe Anual sobre Remuneraciones, informe al que esta política se remite en determinados aspectos, con el fin de proporcionar a los accionistas la información detallada más actualizada.

---

## 2.- Principios Generales

- La política de remuneraciones de Banco Sabadell se basa, con carácter general, en la consideración de la retribución como un elemento generador de valor mediante un paquete retributivo con una estructura competitiva vinculada en parte a objetivos concretos, alineados con el interés de los accionistas.
- El sistema de compensación permite individualizar y diferenciar la retribución en función de la aportación de cada persona, su desempeño profesional y la consecución de objetivos determinados, siendo competitivos en relación con parámetros comparables del mercado y atendiendo a los niveles de riesgo asumidos por cada uno de ellos.

La retribución en Banco Sabadell está formada, con carácter general, por un componente de carácter fijo; unos componentes voluntarios, en función de la responsabilidad y desempeño individual; un componente variable, basado en el cumplimiento de objetivos concretos, para determinadas funciones identificadas y, de acuerdo con los Planes aprobados, en su caso, por la Junta General de Accionistas, un incentivo complementario a largo plazo, para determinados directivos que asumen funciones especialmente identificadas.

- La retribución variable tiene en consideración diversos factores, y especialmente el desempeño profesional de sus beneficiarios, en consonancia con el riesgo asumido y los niveles de calidad asociados a su desempeño, sin que vengan determinados simplemente por la evolución general de los mercados o de los sectores de actividad de la entidad u otras circunstancias similares.
- La retribución variable no supera el límite de una anualidad de retribución fija, si bien en la Junta General de Accionistas, se aprobó la posibilidad de que la Comisión de Retribuciones pueda autorizar, en supuestos excepcionales, retribuciones variables con un máximo de dos anualidades de retribución fija.
- La retribución de los consejeros ejecutivos está sometida a los mismos principios generales que el resto de directivos de Banco Sabadell, y a la política general del Grupo, que prevé cláusulas de reducción aplicables hasta el 100% de la remuneración variable total, así como cláusulas de recuperación de la remuneración ya satisfecha para los casos expresamente previstos.
- En el caso de los miembros del Consejo de Administración, las retribuciones por sus funciones como mero órgano de administración, no tienen componente variable.

- La política retributiva de Banco Sabadell se encuentra alineada con los principios para la consecución de prácticas de remuneración sólidas, publicados por el Consejo de Estabilidad Financiera (FSB) en 2/4/2009, las Directivas 2010/76/UE (CRD III) y 2013/36/UE (CRD IV), en cuanto a sus disposiciones relativas a sistemas de remuneración, así como con las transposiciones nacionales recogidas en las Leyes 2/2011 de 4 de marzo de Economía Sostenible, en el RD 771/2011 de 3 de Junio, en el RD 14/2013, de 29 de noviembre, de medidas urgentes para la adaptación del derecho español a la normativa de la Unión Europea en materia de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, la Ley 10/2014, de 26 de junio, desarrollada en el RD 84/2015, de 13 de febrero.
- La política retributiva de los administradores se ajusta a lo dispuesto en los artículos 217 y siguientes de la Ley de Sociedades de Capital, tras las modificaciones introducidas por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre. Banco Sabadell cumple con los principios de transparencia e información pública en materia de retribuciones.

### **3.- Características Básicas de la Retribución de los Consejeros**

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 529 septdecies y 529 octodecies de la Ley de Sociedades de Capital es preciso distinguir entre la remuneración de los consejeros por su condición de tal y la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

#### **1. Remuneración de los consejeros por su condición de tal.**

La remuneración del Consejo en sus funciones como órgano de administración se determina de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 86 de los Estatutos Sociales.

El artículo 86 de los Estatutos Sociales establece que:

“La remuneración a la que tendrán derecho los consejeros por el ejercicio de las funciones que les corresponde desarrollar en virtud de su condición de meros miembros del Consejo de Administración, consistirá en una cantidad cuyo máximo anual será fijado por la Junta General de Accionistas quedando ampliamente facultado el Consejo para fijar dentro del límite máximo antes expresado su retribución anual, la que podrá asimismo distribuir libremente entre sus miembros.”

Los miembros del Consejo de Administración perciben una cantidad por asistencia al Consejo, por la Presidencia, la Vicepresidencia, así como la posición de Consejero Independiente Coordinador del mismo. Igualmente

---

los consejeros no ejecutivos perciben cantidades determinadas por la Presidencia y pertenencia a las diferentes Comisiones delegadas. Adicionalmente, también los consejeros no ejecutivos pueden percibir cantidades por la pertenencia a otros Consejos de Administración de sociedades del grupo o a los Consejos Consultivos territoriales de la entidad.

El detalle de cantidades percibidas en cada ejercicio se detalla anualmente en el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros que se publica en la web de la CNMV, y en la propia web de Banco Sabadell.

La cantidad global máxima de retribución de los Consejeros por el ejercicio de las funciones que les corresponde desarrollar en su condición de meros miembros del Consejo de Administración ha sido de 2.500.000 euros, en el ejercicio 2014 y 2015 habiendo aprobado el Consejo de Administración la misma cantidad para el ejercicio 2016, de conformidad con la política aprobada en la Junta General de Accionistas pasada.

Corresponde al Consejo de Administración, con carácter general en la primera sesión del ejercicio, fijar la cantidad global para cada ejercicio, ajustándose a lo dispuesto en las normas legales aplicables, teniendo en cuenta su especial consideración como entidad financiera y de acuerdo con los términos y principios generales aplicables a la política retributiva de Banco Sabadell, que ponen especial énfasis en la consecución de objetivos, la transparencia y los intereses a largo plazo de la entidad, así como en la no incentivación de riesgos excesivos para garantizar la protección de los clientes, de los inversores y de los accionistas. De la misma manera, el Consejo de Administración aprueba la cantidad que corresponde percibir a cada consejero y por cada posición, información que de forma detallada se contiene en el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros.

## 2. Retribución de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas

La retribución de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas se rigen por los parámetros generales aplicables a todos los directivos de Banco Sabadell, determinados en los contratos individuales celebrados entre los ejecutivos y la entidad.

El artículo 51 de los Estatutos Sociales prevé expresamente que “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”. Además, el mismo artículo establece que “previo

---

acuerdo de la Junta General en los términos establecidos por la Ley de Sociedades de Capital, 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”.

La retribución está formada por:

- un componente de carácter fijo, vinculado a los conceptos y criterios generales aplicables en el mercado, que se establece atendiendo a sus niveles de máxima responsabilidad y remunera la contribución de cada puesto que desempeñan y sus capacidades directivas y de liderazgo e incluye todos los conceptos de carácter fijo aplicables en base a las responsabilidades asumidas y los contratos en vigor. Para su determinación se han tenido en cuenta, además, las situaciones comparables existentes en el mercado. Asimismo se han abonado, a los consejeros ejecutivos, en las mismas condiciones que al resto de la plantilla, determinados beneficios sociales
- un componente variable, basado en cumplimiento de objetivos concretos, aprobados anualmente por la Comisión de Retribuciones del Banco, que tiene en consideración diversos factores, y especialmente el desempeño profesional de sus beneficiarios, en consonancia con el riesgo asumido. La Comisión valora transcurrido el ejercicio el grado de cumplimiento y determina la cantidad a abonar.

La retribución variable cumple con los requisitos de diferimiento y pago mediante instrumentos de capital introducidos por el Real Decreto 771/2011, de 3 de junio, por lo que el 50 por ciento de la retribución se percibe en el ejercicio en que se aprueba y el otro 50 por ciento diferido en tres ejercicios. Además, Todos los pagos de retribución variable, diferidos o no diferidos, se realizarán un 50% en metálico y un 50% en acciones de Banco Sabadell.

- incentivos complementarios a largo plazo, aprobados en su caso por la Junta General de Accionistas que es la competente para la citada aprobación y que pueden estar vinculados al desarrollo de Planes específicos o vinculados al transcurso de determinados periodos de tiempo, siendo la Junta General de Accionistas la competente para aprobar, a propuesta del Consejo de Administración, su periodicidad y cuantía concreta.
- sistemas de ahorro a largo plazo, que se instrumentalizan en pólizas de seguro al efecto, realizando las correspondientes aportaciones, de acuerdo con los contratos individuales suscritos por los ejecutivos, que

se detallan en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.

El detalle de estas retribuciones aparece especificada de forma individualizada para cada uno de los consejeros ejecutivos en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

#### **4.- Consideraciones de la política retributiva para los próximos ejercicios**

Banco Sabadell tiene previsto mantener durante los próximos tres años, plazo establecido en el artículo 529 novodecies de la LSC, 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.

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 de 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.

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 61.ter de la Ley del Mercado de Valores.