

Reglamento de la Comisión de Retribuciones de Banco de Sabadell, S.A.

INDICE

Capítulo I. Preliminar

- Artículo 1. Objeto
- Artículo 2. Interpretación
- Artículo 3. Aprobación, modificación y publicación

Capítulo II. Funciones de la Comisión

- Artículo 4. Funciones

Capítulo III. Composición, designación y cese

- Artículo 5. Composición y designación
- Artículo 6. Cese

Capítulo IV. Funcionamiento de la Comisión

- Artículo 7. Dedicación y reuniones de la Comisión
- Artículo 8. Convocatoria
- Artículo 9. Constitución
- Artículo 10. Acuerdos
- Artículo 11. Asistencia
- Artículo 12. Formación, acceso a la información y recursos

Capítulo V. Evaluación

- Artículo 13. Evaluación

Capítulo VI. Información a otros órganos del Banco y a los accionistas

- Artículo 14. Relaciones con la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración y otras Comisiones

CAPÍTULO I. PRELIMINAR

ARTÍCULO 1. OBJETO

El presente Reglamento tiene por objeto determinar, en el marco de los Estatutos Sociales y del Reglamento del Consejo de Administración, los principios de actuación, competencias y funciones, así como las reglas básicas de organización y funcionamiento de la Comisión de Retribuciones (en adelante, la Comisión) de Banco de Sabadell, S.A. (en adelante, Banco Sabadell, el Banco o la Entidad).

ARTÍCULO 2. INTERPRETACIÓN

1. El presente Reglamento desarrolla y complementa las normas legales que sean de aplicación, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de Banco Sabadell en relación con la Comisión, y se interpretará de conformidad con ellas, prevaleciendo la de entre ellas que tenga rango superior en caso de contradicción o conflicto con este Reglamento.
2. Las dudas o discrepancias serán resueltas por mayoría de la propia Comisión y en caso de no alcanzarse, por el Presidente.
3. Las previsiones del Reglamento del Consejo de Administración serán de aplicación supletoria a la Comisión en todo lo no previsto en el presente Reglamento y que no sea contradictorio con su contenido.

ARTÍCULO 3. APROBACIÓN, MODIFICACIÓN Y PUBLICACIÓN

1. El Reglamento sólo podrá ser aprobado o modificado por el Consejo de Administración mediante acuerdo adoptado por mayoría de dos tercios de los Consejeros presentes. La propuesta de aprobación o modificación podrá realizarse a instancias del Presidente del Consejo de Administración, del Presidente de la Comisión o de cualquiera de los miembros de la Comisión. En este último caso, el proponente deberá formalizar necesariamente, por escrito y razonadamente, su propuesta y dirigirla al Presidente de la Comisión, quien la presentará en la siguiente sesión de la Comisión para someter a la decisión de esta su elevación al Consejo previo informe favorable.
2. En todo caso, deberá modificarse cuando una modificación de la legislación vigente, de los Estatutos Sociales o del Reglamento del Consejo de Administración así lo hiciera necesario.
3. Los Consejeros tienen la obligación de conocer y cumplir el presente Reglamento. El Reglamento será publicado en la página web del Banco para su conocimiento público.

CAPÍTULO II. FUNCIONES DE LA COMISIÓN

ARTÍCULO 4. FUNCIONES

Además de las expresamente previstas en este Reglamento, la Comisión de Retribuciones tiene todas las funciones que le asignen la Ley, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración, así como las que le fueren atribuidas por decisión del Consejo de Administración directamente o a través de la aprobación de una política, en particular la Política de Remuneraciones de Banco Sabadell y aquellas relativas a la fijación de la retribución de los Consejeros de sociedades filiales de Banco Sabadell, y la contratación de asesores externos en materia retributiva.

Sus principales funciones son:

1. Proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, la política de remuneraciones de los Consejeros, elevándole además su correspondiente informe, todo ello en los términos que en cada momento establezca la normativa aplicable.
2. Determinar la remuneración de los consejeros no ejecutivos, conforme a lo previsto en la política de remuneraciones de los consejeros, elevando al Consejo las correspondientes propuestas.
3. Determinar, para que puedan ser convenidas contractualmente, la extensión y cuantía de las retribuciones individuales, derechos y compensaciones de contenido económico, así como las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, de conformidad con la política de remuneraciones de los consejeros, elevando al Consejo de Administración las correspondientes propuestas.
4. 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.
5. Informar respecto a los programas de retribución mediante acciones o/y opciones.
6. Revisar periódicamente los principios generales en materia retributiva, así como los programas de retribución de todos los empleados, ponderando la adecuación a dichos principios.
7. Revisar anualmente la política de remuneraciones para asegurar que está alineada con la situación y la estrategia a corto, medio y largo plazo del Banco 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. Asimismo, informar al Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

8. Garantizar que la política y prácticas de remuneración del Banco estén actualizadas, proponiendo cualquier cambio necesario, y se sometan a una revisión interna central e independiente al menos una vez al año.
9. Verificar que la política de remuneraciones se aplica adecuadamente y que no se realizan pagos a Consejeros que no estén previstos en ella.
10. 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 del Banco.
11. 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.
12. 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 coherentes con la política de remuneraciones vigente.
13. 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.
14. Proponer al Consejo de Administración la determinación de las retribuciones devengadas de los Consejeros y de la Alta Dirección.
15. Proponer al Consejo de Administración la determinación del bonus de la Alta Dirección del Banco y de sus filiales.
16. 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.
17. Aprobar el nombramiento de consultores externos en materia de retribuciones que la Comisión pueda decidir contratar para recibir asesoramiento o apoyo.
18. Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo.
19. Velar por la transparencia de las retribuciones.
20. Verificar la información sobre remuneraciones que se contienen en los distintos documentos corporativos, incluidos los informes financieros anual y semestral, el

Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, el Informe Anual de Gobierno Corporativo y el Estado de Información No Financiera.

21. Revisar la información que el Banco 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.

CAPÍTULO III. COMPOSICIÓN, DESIGNACIÓN Y CESE

ARTÍCULO 5. COMPOSICIÓN Y DESIGNACIÓN

1. La Comisión estará 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. El Consejo designará a su Presidente de entre los Consejeros independientes que formen parte de ella, con el voto favorable de los dos tercios de sus componentes.

Actuará de Secretario el que lo fuere del Consejo de Administración o en su caso, el que actúe como Vicesecretario del mismo.

2. Los miembros de la Comisión tendrán en conjunto los conocimientos y experiencia adecuados a las funciones que estén llamados a desempeñar teniendo en cuenta que algunos de ellos tengan experiencias específicas en las siguientes áreas: 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. En la designación de los miembros de la Comisión se procurará promover la diversidad, tanto de género como de experiencias profesionales, competencias, conocimientos sectoriales, experiencia internacional y procedencia geográfica.

ARTÍCULO 6. CESE

Los miembros de la Comisión cesarán en su cargo:

1. Cuando pierdan su condición de Consejeros del Banco.
2. Por acuerdo del Consejo de Administración del Banco.
3. Cuando pasen a tener la condición de Consejeros ejecutivos.

CAPÍTULO IV. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

ARTÍCULO 7. DEDICACIÓN Y REUNIONES DE LA COMISIÓN

1. La Comisión se reunirá cuantas veces fueran necesarias y, como mínimo, una vez cada tres meses, por convocatoria de su Presidente, a iniciativa propia o de cualquier miembro de la Comisión, o cada vez que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones. En todo caso, preparará anualmente la información sobre las retribuciones de los Consejeros que el Consejo de Administración ha de aprobar e incluir dentro de su documentación pública anual. Las reuniones de la Comisión se fijarán en el calendario anual.
2. La Comisión establecerá un plan de trabajo anual que incluirá, como mínimo, objetivos específicos del año, un calendario anual de reuniones que tendrá en cuenta el calendario de reuniones del Consejo de Administración y la fecha de celebración de la Junta General de Accionistas a fin de preparar, en su caso, los informes a presentar sobre los asuntos que estos vayan a tratar, la organización sistemática de la información y el orden del día de las reuniones planificando secciones fijas para temas a tratar de forma habitual y temas que se tratarán solo en determinadas reuniones, las necesidades de formación anual, y en aquellos casos en que resulte oportuno, la programación de sesiones o reuniones de trabajo preparatorias sobre temas específicos, o en la medida en que sea previsible, la necesidad de contar con expertos externos que asesoren en el desarrollo de alguna de las tareas.
3. El Presidente de la Comisión presidirá las sesiones, fijará el Orden del Día, dirigirá las discusiones y deliberaciones de las reuniones, fomentando que sus miembros participen con libertad en las deliberaciones, sin verse afectados por presiones internas o externas.
4. Por su condición de Consejeros y miembros de la Comisión, dichos miembros deberán actuar con independencia de criterio y de acción respecto al resto de la organización, ejecutar su trabajo con la máxima diligencia, competencia y dedicación profesional, cumplir sus obligaciones de lealtad y mantener la más absoluta confidencialidad respecto a las informaciones a las que hayan tenido acceso en el ejercicio de su cargo, aun cuando hayan cesado en dicho cargo.

ARTÍCULO 8. CONVOCATORIA

1. La convocatoria será comunicada con una antelación mínima de cinco días, excepto para el caso de sesiones de carácter urgente, por el Secretario de la Comisión a cada uno de sus miembros por carta, correo electrónico, o cualquier otro medio fehaciente y estará autorizada por el Presidente o el Secretario por orden de aquél.
2. Se pondrá a disposición de los Consejeros la documentación disponible con una antelación de tres días, a excepción de aquella documentación que, por sus características y plazos de remisión, deba presentarse de forma excepcional y justificada en un plazo inferior, o que no fuera oportuno remitirse por motivos de confidencialidad.

3. No será necesaria la convocatoria previa de las reuniones de la Comisión cuando estando presentes la totalidad de sus miembros, acepten por unanimidad su celebración y los puntos del orden del día a tratar.

ARTÍCULO 9. CONSTITUCIÓN

1. Quedará constituida la Comisión con la presencia de la mayoría de sus miembros, ya sea personalmente o por representación en otro de los miembros en quien haya delegado.
2. En caso de ausencia, del Presidente presidirá la sesión el Consejero de mayor antigüedad en la Comisión y, en caso de coincidencia, el de mayor edad.
3. En caso de ausencia del Secretario actuará como tal el Vicesecretario, si lo hubiere o, en su defecto, la persona que designe la Comisión para este fin.

ARTÍCULO 10. ACUERDOS

1. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros, presentes o representados. En caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad.
2. El Secretario de la Comisión levantará acta de cada una de las sesiones mantenidas, que será aprobada en la misma sesión o en la inmediatamente posterior. Las actas deberán estar firmadas por el Presidente y el Secretario de la Comisión o por quienes hayan desempeñado estas funciones en la sesión de que se trate.
3. Del contenido de dichas reuniones se dará cuenta al Consejo de Administración en su inmediata reunión posterior, en el que además se adoptarán los acuerdos a su propuesta o previo su informe o se ratificarán los acuerdos adoptados por la Comisión en lo que sea necesario.

ARTÍCULO 11. ASISTENCIA

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.

ARTÍCULO 12. FORMACIÓN, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y RECURSOS

1. El Banco a través de la Secretaría del Consejo de Administración, velará por que la Comisión disponga de recursos suficientes para poder cumplir con sus funciones.

2. La Comisión podrá informarse sobre cualquier aspecto del Banco, teniendo libre acceso a cualquier tipo de información o documentación de que disponga la Entidad relativa a las cuestiones que son competencia de la Comisión y que considere necesarias para el cumplimiento de sus funciones. Igualmente, podrá recabar, con cargo al Banco, el asesoramiento de profesionales externos para el mejor cumplimiento de sus funciones. La Comisión velará por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo.
3. Con el fin de no perturbar la gestión ordinaria del Banco, el ejercicio de las facultades de información y asesoramiento se canalizará a través de la Secretaría de la Comisión, quien atenderá las solicitudes de la Comisión facilitándole directamente la información, ofreciéndole los interlocutores apropiados en el estrato de la organización que proceda o arbitrando las medidas para que pueda practicar “in situ” las diligencias de examen e inspección deseadas.
4. La Comisión podrá tener un plan de formación, enmarcado en el plan general del Consejo o específico de la Comisión, que asegure la actualización de los conocimientos necesarios para el ejercicio de sus funciones y responsabilidades y, en particular, en materia de gobierno corporativo, análisis y evaluación estratégica de recursos humanos, diseño de políticas y planes retributivos de Consejeros y altos directivos, así como de gestión y promoción del talento y en otros aspectos que se consideren oportunos.

CAPÍTULO V. EVALUACIÓN

ARTÍCULO 13. EVALUACIÓN

1. En el marco de la evaluación anual prevista en el Reglamento del Consejo, la Comisión deberá evaluar su desempeño de forma autónoma, para fortalecer su funcionamiento y mejorar la planificación del ejercicio siguiente, recabando la opinión de sus miembros, y cuando se considere apropiado, y en todo caso cada tres años, contará con el auxilio de un consultor externo.
2. La Comisión deberá coordinar la evaluación con el Presidente del Consejo de Administración, informando al Consejo de Administración de los aspectos evaluados, del resultado de las evaluaciones y de las acciones propuestas para la mejora continua.

CAPÍTULO VI. INFORMACIÓN A OTROS ÓRGANOS DEL BANCO Y A LOS ACCIONISTAS

ARTÍCULO 14. RELACIONES CON LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS, EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y OTRAS COMISIONES

1. La Comisión formulará anualmente el Informe sobre el funcionamiento y actividades de la Comisión, el cual se pondrá a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria de Accionistas, previa su elevación al Consejo de Administración.
2. Además de lo previsto en los artículos 10.3 y 13.2 de este Reglamento, el Presidente de la Comisión informará periódicamente al Consejo de Administración sobre sus actividades y asesorará y propondrá aquellas medidas que estime conveniente implantar dentro del ámbito de sus funciones.
3. Se mantendrá una adecuada coordinación entre la Comisión de Retribuciones del Banco y el resto de Comisiones del Consejo y, en especial con la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, a cuyo fin podrán celebrarse sesiones conjuntas de ambas Comisiones, cuando se estime conveniente.