

INFORME QUE PRESENTA LA COMISSIÓ DE RETRIBUCIONS EN RELACIÓ AMB LA PROPOSTA MOTIVADA DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ A LA JUNTA GENERAL D'ACCIONISTES D'APROVACIÓ DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONS DELS CONSELLERS DE BANCO DE SABADELL, SOCIEDAD ANÓNIMA, A QUÈ FA REFERÈNCIA EL PUNT DESÈ DE L'ORDRE DEL DIA DE LA JUNTA GENERAL D'ACCIONISTES DE BANCO DE SABADELL, SOCIEDAD ANÓNIMA, LA CELEBRACIÓ DE LA QUAL ESTÀ PREVISTA PER AL PRÒXIM 19 D'ABRIL DE 2018, EN SEGONA CONVOCATÒRIA.

1. Introducció

Aquest informe s'elabora per la Comissió de Retribucions de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, de conformitat amb el que s'estableix en l'apartat segon de l'article 529 *novodecies* del Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de societats de capital (Llei de societats de capital), que estableix que la política de remuneracions dels consellers (la política) ha de ser aprovada per la Junta General d'Accionistes almenys cada tres anys a proposta motivada del Consell d'Administració, que ha d'anar acompanyada d'un informe específic de la Comissió de Retribucions.

En aquest sentit, es troba entre les funcions de la Comissió de Retribucions de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, definides en l'article 62è dels Estatuts Socials i en l'article 14è bis del Reglament del Consell d'Administració, analitzar i revisar els termes de la Política de remuneracions dels consellers, que ha de proposar el Consell d'Administració a la Junta General d'Accionistes per a la seva aprovació.

2. Oportunitat de la proposta i de les modificacions que incorpora

La Junta General d'Accionistes celebrada el 31 de març de 2016 va aprovar la Política de remuneracions dels consellers de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima per als exercicis 2016, 2017 i 2018. La política es troba alineada amb el que es disposa en la Llei de societats de capital i la legislació específica aplicable a les entitats de crèdit, en concret la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència de les entitats de crèdit, així com amb els principis per a la consecució de pràctiques de remuneració sòlides, publicats pel Consell d'Estabilitat Financera (FSB) el 2/4/2009, i les directives 2010/76/UE (CRD III) i 2013/36/UE (CRD IV) i en línia amb els principis i els conceptes que, atesa la pràctica de les societats cotitzades i les característiques pròpies de les remuneracions en les entitats financeres, es van estimar adequats.

Des d'aleshores s'han publicat les directrius EBA/GL/2015/22, de 27 de juny de 2016, sobre polítiques de remuneracions adequades, s'han introduït millores en el sistema de govern corporatiu i s'ha avançat substancialment en la definició de criteris aplicables a les remuneracions dels consellers, tant en les seves funcions com a

membres del Consell d'Administració com en l'exercici de les seves funcions executives.

La Política de remuneracions dels consellers proposada per a la seva aprovació a la Junta General d'Accionistes substitueix en tots els seus termes l'aprovada el 31 de març de 2016, la seva vigència comprendrà els exercicis 2018, 2019 i 2020 i té per objecte alinear els criteris de la remuneració dels consellers amb les modificacions introduïdes i definir tant el sistema retributiu dels consellers en la seva condició de membres del Consell d'Administració com el sistema retributiu aplicable a aquells que acompleixen funcions executives, cas, aquest últim, en què la política aplicable coincideix amb la Política retributiva de l'alta direcció de Banc Sabadell. Igualment, fixa la quantitat màxima de la remuneració anual que s'ha de satisfer als consellers per l'exercici de les seves funcions.

La revisió de la Política de remuneracions dels consellers s'ha portat a terme de manera paral·lela i coordinada amb la revisió de la Política retributiva de l'alta direcció, la Política retributiva del col·lectiu identificat del grup, la Política retributiva del grup Banc Sabadell i la Política retributiva de Banc Sabadell Espanya, que igualment han estat sotmeses a l'aprovació del Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, per als mateixos exercicis.

Aquest informe expressa els motius que justifiquen la presentació pel Consell d'Administració a la Junta General d'Accionistes d'una proposta d'acord per a l'aprovació de la Política de remuneracions dels consellers de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima per als exercicis 2018, 2019 i 2020.

3. Principis generals de la Política de remuneracions del grup Banc Sabadell

La Política de remuneracions del grup Banc Sabadell està orientada a la creació de valor a llarg termini, mitjançant l'alineament dels interessos dels seus accionistes i empleats, i és coherent amb els objectius estratègics de riscos i de negoci, així com amb els valors del banc; tot, amb una gestió prudent del risc i evitant l'existència de conflictes d'interès.

Els principis de la Política de remuneracions del grup Banc Sabadell són els següents:

1. Fomentar la sostenibilitat empresarial i social a mitjà-llarg termini, a més de l'alineació amb els valors del grup. Això implica:
 - Alineació de les retribucions amb els interessos dels accionistes i amb la creació de valor a llarg termini.
 - Impuls d'una gestió de riscos rigorosa, en què es prevegin mesures per evitar el conflicte d'interès.

- Alineació amb l'estratègia de negoci, els objectius, els valors i els interessos a llarg termini de l'entitat.
2. Assegurar un sistema retributiu competitiu i equitatiu (competitivitat externa i equitat interna):
 - Capaç d'atraure i retenir el millor talent.
 - Que recompensi la trajectòria professional i la responsabilitat.
 - Alineat amb estàndards de mercat i flexible per adaptar-se als canvis de l'entorn i les exigències del sector.
 3. Recompensar l'acompliment, de manera que s'alineï la retribució amb els resultats generats per l'individu i el nivell de risc que la seva posició l'obliga a assumir:
 - Equilibri adequat entre els diferents components de la retribució.
 - Consideració de riscos i resultats actuals i futurs, no incentivant l'assumpció de riscos que superin el nivell tolerat per l'entitat.
 - Esquema senzill, transparent i clar. La Política de remuneracions del grup Banc Sabadell ha de ser comprensible i fàcil de comunicar a tota la plantilla.
 4. Novetats principals de la Política de remuneracions dels consellers

Les novetats més rellevants que es plantegen en la política, respecte a l'aprovada per la Junta General el 31 de març de 2016, amb la finalitat d'alinejar-la amb les més recents modificacions normatives i jurisprudencials, així com amb les millors pràctiques de govern corporatiu, són les següents:

- En el cas de les retribucions dels consellers en les seves funcions com a membres del Consell d'Administració de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, la distinció clara entre la retribució fixa i les dietes d'assistència, en relació amb les quals s'estableix la limitació de percepció de dietes en cas de delegació d'assistència a un màxim de dues.
- En el cas dels consellers executius en les seves funcions executives:
 - Millor delimitació de la proporció entre retribució fixa i variable.

- Millor definició de la retribució variable a curt termini i del concepte de la retribució a llarg termini.
- Més desenvolupament de la definició i dels paràmetres de mesurament dels objectius als quals es vincula tant la retribució variable a curt termini com la retribució a llarg termini.
- Augment del percentatge de diferiment de la retribució variable a curt termini i de la retribució a llarg termini dels consellers executius del 50 % al 60 % de la quantitat total que s'hagi de percebre.
- Augment de l'horitzó temporal de diferiment de la retribució variable a curt termini a cinc anys.
- Introducció en l'incentiu a llarg termini vinculat a l'augment del valor de l'acció d'objectius plurianuals amb paràmetres definits i increment del termini de diferiment a cinc anys.
- Restriccions a la transmissibilitat de les accions rebudes en concepte de retribució variable a curt termini i de l'incentiu a llarg termini fins que hagi transcorregut un termini d'almenys tres anys des de la seva entrega si el conseller no posseeix una quantitat equivalent a dues vegades la seva retribució fixa anual.
- Incorporació d'un ajust *ex ante* a la totalitat de la remuneració variable, determinat pel Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions. Per a aquest ajust es consideraran factors de risc i de resultats de l'entitat. Addicionalment, no es generarà, o es reduirà, la retribució variable si el capital del banc és inferior al *maximum distributable amount* (MDA).
- Revisió de les clàusules de reducció (*malus*) i recuperació (*clawback*), amb una millor definició de les causes que en determinen l'aplicació.
- Limitació de les clàusules de terminació i de no competència, en cas que n'hi hagi, a dues anualitats.
- Límit de la retribució variable al 200 % de la retribució fixa anual, prèvia aprovació per la Junta General d'Accionistes, en els supòsits definits expressament en la política, sense que hi hagi discrecionalitat en el moment del seu reconeixement per la Comissió de Retribucions.

Aquestes mesures han estat incorporades a la Política de l'alta direcció, aprovada pel Consell d'Administració de Banc Sabadell en la seva reunió de l'1 de febrer de 2018.

5. Consideracions

La Política de remuneracions dels consellers de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima estableix el sistema retributiu dels consellers, que es basa en la distinció entre la remuneració que correspon als consellers en la seva condició de membres del Consell d'Administració i la remuneració que els correspon per l'acompliment de funcions executives.

Les primeres, aquelles remuneracions per les funcions que correspon exercir als consellers en virtut de la seva condició de membres del Consell d'Administració, s'ajusten al sistema retributiu dels consellers establert en la proposta de modificació de l'article 85è dels Estatuts Socials, que es sotmet a l'aprovació de la Junta General. Per tot això, aquesta comissió entén que aquestes remuneracions són correctes i adequades en la seva quantia i que la política és ajustada a aquestes consideracions.

Quant a les segones, les remuneracions per l'acompliment de funcions executives, s'entén que la Política de remuneracions dels consellers que ara s'analitza és coherent amb els contractes signats pels consellers executius i amb la pràctica habitual del mercat de societats comparables, és compatible amb una gestió adequada, sana i eficaç dels riscos de l'entitat i, sobretot, s'ajusta als paràmetres normatius en matèria de regulació prudencial i solvència aplicables a Banco de Sabadell, Sociedad Anónima.

6. Conclusió

De conformitat amb tot el que s'ha exposat, la Comissió de Retribucions considera adequades les modificacions plantejades a la Política de remuneracions dels consellers, en entendre que la milloren, en reforcen l'alineament amb els riscos i els objectius i interessos a llarg termini del grup i compleixen els requeriments que, en matèria retributiva, estableix la normativa aplicable a les entitats de crèdit, i informa favorablement al Consell d'Administració la proposta de Política de remuneracions dels consellers, per presentar a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes, la celebració de la qual està prevista per al pròxim 19 d'abril de 2018, en segona convocatòria.