

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 ES REFEREIX 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 28 DE MARÇ DE 2019, EN SEGONA CONVOCATÒRIA.

1. Introducció

Aquest Informe l'elabora la Comissió de Retribucions de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, d'acord amb el que estableix 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 aprovat mitjançant el Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol (Llei de societats de capital), que estableix que la política de remuneracions dels consellers ha de ser aprovada per la Junta General d'Accionistes almenys cada tres anys a proposta motivada del Consell d'Administració, que haurà d'anar acompanyada d'un informe específic de la Comissió de Retribucions.

En aquest sentit, 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, hi ha analitzar i revisar els termes de la Política de Remuneracions dels Consellers a proposar pel 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 19 d'abril de 2018 va aprovar la Política de Remuneracions dels Consellers de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, per als exercicis 2018, 2019 i 2020. Aquesta política està alineada amb el que estableixen la Llei de societats de capital, 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, les directrius EBA/GL/2015/22, de 27 de juny de 2016, sobre polítiques de remuneracions adequades, així com els principis per a la consecució de pràctiques de remuneració sòlides, publicats pel Consell d'Estabilitat Financera (FSB) el 2 d'abril de 2009, les directives 2010/76/UE (CRD III) i 2013/36/UE (CRD IV) i en línia amb els principis i conceptes que, atesa la pràctica de les societats cotitzades i les característiques pròpies de les remuneracions en les entitats financeres, es van estimar adequats.

Amb posterioritat a l'aprovació, el 19 d'abril de 2018, de la Política de Remuneracions dels Consellers de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, el Consell d'Administració de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, en la seva reunió de 20

de desembre de 2018, previ informe favorable de la Comissió de Retribucions, va acordar la modificació de la Política de Remuneracions del Grup Banc Sabadell, que comprèn: 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 Banco Sabadell España, a fi d'incorporar algunes modificacions exigides per la normativa i les bones pràctiques.

La Política de Remuneracions dels Consellers de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, proposada per a la seva aprovació a la Junta General (la Política), substituirà en tots els seus termes l'aprovada el 19 d'abril de 2018, i la seva vigència comprendrà els exercicis 2019, 2020 i 2021. La Política inclou determinades modificacions del sistema retributiu dels consellers executius, ja implementades en la Política Retributiva de l'Alta Direcció.

El sistema retributiu dels consellers en la seva condició de membres del Consell d'Administració no incorpora cap modificació i es manté en termes idèntics als establerts en l'exercici 2018.

La revisió de la Política de Remuneracions dels Consellers s'ha dut a terme de forma 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 Banco Sabadell i la Política Retributiva de Banco Sabadell España, i que han estat igualment aprovades pel Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions i que conjuntament conformen la Política de Remuneracions del Grup Banc Sabadell.

Aquest informe expressa els motius que justifiquen la presentació pel Consell d'Administració a la Junta General d'Accionistes de la proposta d'acord consistent en l'aprovació de la Política de Remuneracions dels Consellers de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, per als exercicis 2019, 2020 i 2021.

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 sent coherent amb els objectius estratègics de riscos i de negoci, així com amb els valors del Banc, tot plegat 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 que prevegi mesures per evitar el conflicte d'interès.
 - Alineació amb l'estratègia de negoci, els objectius, els valors i els interessos a llarg termini del Grup.
2. Assegurar un sistema retributiu competitiu i equitatiu (competitivitat externa i equitat interna):
- Capaç d'atreure i retenir el millor talent.
 - Que recompensi la trajectòria professional i la responsabilitat, amb independència del gènere de l'empleat.
 - Alineat amb estàndards de mercat i flexible per adaptar-se als canvis de l'entorn i les exigències del sector.
3. Recompensar l'acompliment i alinear d'aquesta manera la retribució amb els resultats generats per l'individu i el nivell de risc assumit.
- Equilibri adequat entre els diferents components de la retribució.
 - Consideració de riscos i resultats actuals i futurs, no incentivant la assumpció de riscos que superin el nivell tolerat pel Grup.
 - Esquema senzill, transparent i clar. La Política de Remuneracions del Grup Banc Sabadell serà comprensible i fàcil de comunicar a tota la plantilla.
 - La política de remuneracions preveu una visió de la retribució total tenint en compte tots els elements retributius i la relació existent entre ells, i estableix un equilibri adequat entre la retribució fixa i la variable, així com la distribució de percepcions a curt i llarg termini, salvaguardant els drets i els interessos dels clients.

4. Principals novetats de la Política de Remuneracions dels Consellers

Les novetats més rellevants que es plantegen en la Política respecte de l'aprovada per la Junta General d'Accionistes de 19 d'abril de 2018 afecten exclusivament el sistema retributiu dels consellers executius, per l'exercici d'aquestes funcions, i es corresponen amb les modificacions incorporades a la Política Retributiva de l'Alta Direcció. Aquestes novetats són les següents:

- Revisió de les clàusules de reducció (malus) i recuperació (clawback) per incloure criteris de resultats i de risc i eliminar la necessitat de dol o negligència, ampliant l'àmbit d'aplicació de les clàusules.
- Millor definició dels procediments i les responsabilitats dels diferents òrgans i direccions en matèria retributiva.
- Abonament trimestral dels imports derivats de clàusules de no competència postcontractual, fins a un màxim de l'import de remuneració que s'hagi satisfet en el període de no competència si el conseller encara fos empleat.
- Vigència de les clàusules de no competència postcontractual com a màxim fins que s'arribi a la primera edat de jubilació ordinària que s'estableixi en la normativa vigent en cada moment. Aquestes clàusules hauran de constar expressament en els contractes i ser aprovades a la Comissió de Retribucions.
- Els objectius de Grup anuals i plurianuals inclouran factors de correcció o llindars mínims (objectius clau) vinculats als indicadors de solvència i liquiditat del Grup.
- Modificació de l'ajust *ex ante*, que podrà ser en l'àmbit de Grup, d'unitat o país, i fins i tot individual, per recollir els diferents tipus de risc.
 - Aquest ajust de retribució variable podrà reduir la borsa inicial a zero i garantirà que la remuneració variable concedida estigui completament alineada amb els riscos assumits.
 - L'ajust de retribució variable comprendrà tots aquells esdeveniments o situacions que puguin incidir en el perfil de risc del Grup i que no hagin estat recollits en la seva totalitat en l'avaluació dels objectius fixats a principi d'any.
 - Si s'assolís el nivell d'MDA (*maximum distributable amount*) que determina la regulació, la retribució variable es podria reduir fins a zero.
- Millora en la definició del límit del 100% de la retribució fixa per a la retribució variable màxima de cada exercici. Aquest límit podrà arribar al 200% de la retribució fixa, si així ho acorda la Junta General d'Accionistes, en els supòsits previstos expressament en la Política i sense que hi hagi discrecionalitat en el moment del seu reconeixement per la Comissió de Retribucions.

5. Consideracions

La Política de Remuneracions dels Consellers estableix el sistema retributiu dels consellers, que es basa en la distinció entre la remuneració que els correspon als consellers en la seva condició de membres del Consell d'Administració, sistema que no ha sofert cap modificació, de manera que es manté en els mateixos termes que els establerts en l'exercici 2018, i la remuneració que els correspon per l'exercici de funcions executives.

Les primeres, aquelles remuneracions per les funcions que els correspon desenvolupar als consellers en virtut de la seva condició de membres del Consell d'Administració, s'ajusten als Estatuts Socials. Per tot això, aquesta Comissió entén que aquestes remuneracions són correctes i adequades en quantia, i la Política, ajustada a aquestes consideracions.

Respecte a les segones, les remuneracions per l'exercici de funcions executives, també compleixen les previsions estatutàries, són coherents amb els contractes firmats pels consellers executius i amb la pràctica habitual del mercat de societats comparables, són compatibles amb una gestió adequada, sana i eficaç dels riscos de l'entitat i, en particular, s'ajusten 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 i entén que la milloren, atès que considera que la Política de Remuneracions dels Consellers respecta les proporcions exigibles amb el capital i la política de riscos del Banco de Sabadell, Sociedad Anónima i és congruent amb els estàndards de mercat d'empreses comparables. A més, els factors que condicionen els diferents components de la remuneració per l'exercici de funcions executives són coherents amb els principis que regeixen la protecció dels clients, dels inversors i dels accionistes; són compatibles amb l'estratègia empresarial, els objectius, valors i interessos a llarg termini de l'entitat; s'ajusten a una gestió adequada, sana i eficaç dels riscos del banc i, sobretot, s'ajusten als paràmetres normatius en matèria de regulació prudencial i solvència aplicables a Banco de Sabadell, Sociedad Anónima.

D'acord amb això, informa favorablement al Consell d'Administració la proposta de Política de Remuneracions dels Consellers que es presentarà a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes prevista per a la seva celebració el pròxim 28 de març de 2019, en segona convocatòria.