

**INFORME QUE PRESENTA LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE BANCO DE SABADELL, SOCIEDAD ANÓNIMA, A QUE SE REFIERE EL PUNTO DÉCIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE BANCO DE SABADELL, SOCIEDAD ANÓNIMA, CUYA CELEBRACIÓN ESTÁ PREVISTA PARA EL PRÓXIMO 28 DE MARZO DE 2019, EN SEGUNDA CONVOCATORIA.**

**1. Introducción**

El presente Informe se elabora por la Comisión de Retribuciones de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, conforme a lo establecido en el apartado segundo del artículo 529 novodécimos 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 aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (Ley de Sociedades de Capital) que establece que la política de remuneraciones de los Consejeros debe ser aprobada por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años a propuesta motivada del Consejo de Administración, que deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Retribuciones.

A este respecto, se encuentra entre las funciones de la Comisión de Retribuciones de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, definidas en el artículo 62º de los Estatutos Sociales, y en el artículo 14º bis del Reglamento del Consejo de Administración, analizar y revisar los términos de la Política de Remuneraciones de los Consejeros a proponer por el Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas para su aprobación.

**2. Oportunidad de la propuesta y de las modificaciones que incorpora**

La Junta General de Accionistas celebrada el 19 de abril de 2018 aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, para los ejercicios 2018, 2019 y 2020. Dicha política se encuentra alineada con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital, la legislación específica aplicable a las entidades de crédito, en concreto, la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito, las Directrices EBA/GL/2015/22, de 27 de junio de 2016, sobre políticas de remuneraciones adecuadas, así como con los principios para la consecución de prácticas de remuneración sólidas, publicados por el Consejo de Estabilidad Financiera (FSB) el 2 de abril de 2009, las Directivas 2010/76/UE (CRD III) y 2013/36/UE (CRD IV) y en línea con los principios y conceptos que, atendida la práctica de las sociedades cotizadas y las características propias de las remuneraciones en las entidades financieras, se estimaron adecuados.

Con posterioridad a la aprobación, el 19 de abril de 2018, de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, el Consejo de Administración de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, en su reunión de 20 de diciembre de 2018, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, acordó la modificación de la Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell, que comprende: la Política Retributiva de la Alta Dirección, la Política Retributiva del Colectivo Identificado del Grupo, la Política Retributiva del Grupo Banco Sabadell y la Política Retributiva de Banco Sabadell España, con el fin de incorporar algunas modificaciones exigidas por la normativa y las buenas prácticas.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, propuesta para su aprobación a la Junta General (la Política), sustituirá en todos sus términos a la aprobada el 19 de abril de 2018, y su vigencia comprenderá los ejercicios 2019, 2020 y 2021. La Política incluye determinadas modificaciones del sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos, ya implementadas en la Política de Retributiva de la Alta Dirección.

El sistema retributivo de los Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración no incorpora ninguna modificación, manteniéndose en idénticos términos que el establecido en el ejercicio 2018.

La revisión de la Política de Remuneraciones de los Consejeros se ha llevado a cabo de forma paralela y coordinada con la revisión de la Política Retributiva de la Alta Dirección, la Política Retributiva del Colectivo Identificado del Grupo, la Política Retributiva del Grupo Banco Sabadell y la Política Retributiva de Banco Sabadell España y que han sido igualmente aprobadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y que conjuntamente conforman las Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell.

El presente informe expresa los motivos que justifican la presentación por el Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas de la propuesta de acuerdo consistente en la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

### **3. Principios generales de la Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell.**

La Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell está orientada a la creación de valor a largo plazo, mediante el alineamiento de los intereses de sus accionistas y empleados, siendo coherente con los objetivos estratégicos de riesgos y de negocio, así como con los valores del Banco, todo ello con una gestión prudente del riesgo y evitando la existencia de conflictos de interés.

Los principios de la Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell son los siguientes:

1. Fomentar la sostenibilidad empresarial y social a medio-largo plazo, además de la alineación con los valores del Grupo. Esto implica:
  - Alineación de las retribuciones con los intereses de los accionistas y con la creación de valor a largo plazo.
  - Impulso de una gestión de riesgos rigurosa, contemplando medidas para evitar el conflicto de interés.
  - Alineación con la estrategia de negocio, objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo.
2. Asegurar un sistema retributivo competitivo y equitativo (competitividad externa y equidad interna):
  - Capaz de atraer y retener el mejor talento.
  - Que recompense la trayectoria profesional y la responsabilidad, con independencia del género del empleado.
  - Alineado con estándares de mercado y flexible para adaptarse a los cambios del entorno y las exigencias del sector.
3. Recompensar el desempeño, alineando de esta forma la retribución con los resultados generados por el individuo y nivel de riesgo asumido.
  - Equilibrio adecuado entre los distintos componentes de la retribución.
  - Consideración de riesgos y resultados actuales y futuros, no incentivando la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por el Grupo.
  - Esquema sencillo, transparente y claro. La Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell será comprensible y fácil de comunicar a toda la plantilla.
  - La política de remuneraciones contempla una visión de la retribución total teniendo en cuenta todos los elementos retributivos y la relación existente entre los mismos, estableciendo un adecuado equilibrio entre la retribución fija y la variable, así como la distribución de percepciones a corto y largo plazo, salvaguardando los derechos e intereses de los clientes.

#### **4. Principales novedades de la Política de Remuneraciones de los Consejeros**

Las novedades más relevantes que se plantean en la Política, respecto de la aprobada por la Junta General de Accionistas de 19 de abril de 2018 afectan exclusivamente al sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de tales funciones, y se corresponden con las modificaciones incorporadas a la Política Retributiva de la Alta Dirección. Dichas novedades son las siguientes:

- Revisión de las cláusulas de reducción (malus) y recuperación (clawback), para incluir criterios de resultados y de riesgo y eliminar la necesidad de dolo o negligencia, ampliando el ámbito de aplicación de las cláusulas.
- Mejor definición de los procedimientos y responsabilidades de los diferentes órganos y direcciones en materia retributiva.
- Abono trimestral de los importes derivados de cláusulas de no competencia post-contractual, hasta un máximo del importe de remuneración que se hubiere satisfecho en el periodo de no competencia si el personal aún estuviera empleado.
- Vigencia de las cláusulas de no competencia post-contractual como máximo hasta que se alcance la primera edad de jubilación ordinaria que se establezca en la normativa vigente en cada momento. Dichas cláusulas deberán figurar expresamente en los contratos y ser aprobadas en la Comisión de Retribuciones.
- Los objetivos de Grupo anuales y plurianuales incluirán factores de corrección o umbrales mínimos (objetivos llave) vinculados a los indicadores de solvencia y liquidez del Grupo.
- Modificación del ajuste *ex ante*, que podrá ser a nivel de Grupo, de unidad o país, e incluso individual, para recoger los diferentes tipos de riesgo.
  - Este ajuste de retribución variable podrá reducir la bolsa inicial a cero y garantizará que la remuneración variable concedida esté completamente alineada con los riesgos asumidos.
  - El ajuste de retribución variable abarcará todos aquellos eventos o situaciones que pudieran incidir en el perfil de riesgo del Grupo y que no hubieran sido recogidos en su totalidad en la evaluación de los objetivos fijados a principio de año.

- Si se alcanzase el nivel de MDA (*Maximum Distributable Amount*) que determina la regulación, la retribución variable podría reducirse incluso a cero.
- Mejora en la definición del límite del 100% de la retribución fija para la retribución variable máxima de cada ejercicio. Este límite podrá alcanzar el 200% de la retribución fija, si así lo acuerda la Junta General de Accionistas, en los supuestos expresamente previstos en la Política y sin que exista discrecionalidad en el momento de su reconocimiento por la Comisión de Retribuciones.

## **5. Consideraciones**

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, establece el sistema retributivo de los Consejeros que se basa en la distinción entre la remuneración que les corresponde a los Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración, cuyo sistema no ha sufrido ninguna modificación, manteniéndose en idénticos términos que el establecido en el ejercicio 2018, y la remuneración que les corresponde por el desempeño de funciones ejecutivas.

Las primeras, aquellas remuneraciones por las funciones que les corresponde desarrollar a los Consejeros en virtud de su condición de meros miembros del Consejo de Administración, se ajustan a los Estatutos Sociales. Por todo ello, esta Comisión entiende que dichas remuneraciones son correctas y adecuadas en su cuantía, y la Política ajustada a estas consideraciones.

Respecto a las segundas, las remuneraciones por el desempeño de funciones ejecutivas también cumplen con las previsiones estatutarias, son coherentes con los contratos firmados por los Consejeros Ejecutivos y con la práctica habitual del mercado de sociedades comparables, son compatibles con una gestión adecuada, sana y eficaz de los riesgos de la entidad y, en particular, se ajustan a los parámetros normativos en materia de regulación prudencial y solvencia aplicables a Banco de Sabadell, Sociedad Anónima.

## **6. Conclusión**

De conformidad con cuanto se ha expuesto, la Comisión de Retribuciones considera adecuadas las modificaciones planteadas a la Política de Remuneraciones de los Consejeros, entendiendo que la mejoran, considerando que la Política de Remuneraciones de los Consejeros respeta las proporciones exigibles con el capital y política de riesgos del Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, y es acorde con los estándares de mercado de empresas comparables. Además, los factores que condicionan los distintos componentes de la remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas son coherentes con los principios que rigen la protección de los clientes, de los inversores y de los accionistas; son compatibles con la estrategia empresarial, los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la entidad; se ajustan a

una gestión adecuada, sana y eficaz de los riesgos del banco y, sobre todo, se ajustan a los parámetros normativos en materia de regulación prudencial y solvencia aplicables a Banco de Sabadell, Sociedad Anónima.

De acuerdo con lo anterior, informa favorablemente al Consejo de Administración la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros a presentar a la aprobación de la Junta General de Accionistas prevista para su celebración el próximo 28 de marzo de 2019, en segunda convocatoria.