



**Banco de Sabadell, S.A.  
Política de remuneracions dels  
consellers**

**Febrer del 2016**

## **Índex**

1. Introducció.....	3
2. Principis generals.....	4
3. Característiques bàsiques de la retribució dels consellers .....	5
4. Consideracions de la política retributiva per als propers exercicis .....	8

## 1. Introducció

D'acord amb el que estableix l'article 529 *novodecies* de la Llei de societats de capital (d'ara endavant, LSC) vigent,

“1. La política de remuneracions dels consellers s'ha d'ajustar en el que correspongui al sistema de remuneració estatutàriament previst i l'ha d'aprovar la Junta General d'Accionistes almenys cada tres anys com a punt separat de l'ordre del dia.

2. La proposta de la política de remuneracions del Consell d'Administració ha de ser motivada i ha d'anar acompanyada d'un informe específic de la Comissió de Nomenaments i Retribucions. Tots dos documents s'han de posar a disposició dels accionistes a la pàgina web de la societat des de la convocatòria de la Junta General, que en podrà sol·licitar a més el lliurament o la tramesa gratuïts. L'anunci de la convocatòria de la Junta General ha d'esmentar aquest dret.

3. La política de remuneracions dels consellers aprovada mantindrà la vigència durant els tres exercicis següents a l'exercici en què la Junta General l'hagi aprovada. Qualsevol modificació o substitució que s'hi faci durant el termini esmentat requerirà l'aprovació prèvia de la Junta General d'Accionistes, d'acord amb el procediment establert per aprovar-la”.

En l'anterior Junta General d'Accionistes del 28 de maig del 2015 es va sotmetre a aprovació, amb caràcter vinculant i no només consultiu, com exigia la norma legal, l'informe anual sobre remuneracions dels consellers. Aquest informe contenia la política de remuneracions dels consellers, que d'acord amb el que estableix el precepte indicat abans té una vigència de tres anys.

Tot i que aquesta nova política de remuneracions manté en termes generals la que va aprovar la Junta General d'Accionistes el 28 de maig del 2015, la pràctica de la resta de les entitats cotitzades i les característiques pròpies de les remuneracions de les entitats financeres aconsellen diferenciar expressament la política de remuneracions dels consellers de l'informe anual sobre remuneracions. Aquesta política es remet a aquest informe en determinats aspectes a fi de proporcionar als accionistes la informació detallada més actualitzada.

---

## 2. Principis generals

- La política de remuneracions de Banc Sabadell es basa, amb caràcter general, en la consideració de la retribució com un element generador de valor mitjançant un paquet retributiu amb una estructura competitiva vinculada, en part, a objectius concrets, alineats amb l'interès dels accionistes.
- El sistema de compensació permet individualitzar i diferenciar la retribució en funció de l'aportació de cada persona, el seu acompliment professional i la consecució d'objectius determinats, els quals són competitiu en relació amb paràmetres comparables del mercat i segons els nivells de risc assumits per cadascun.

La retribució a Banc Sabadell està formada, amb caràcter general, per un component de caràcter fix; uns components voluntaris, en funció de la responsabilitat i l'acompliment individual; un component variable, basat en el compliment d'objectius concrets, per a determinades funcions identificades, i, d'acord amb els plans aprovats, si escau, per la Junta General d'Accionistes, un incentiu complementari a llarg termini per a determinats directius que assumeixen funcions especialment identificades.

- La retribució variable té en consideració diversos factors, i especialment l'acompliment professional dels beneficiaris, d'acord amb el risc assumit i els nivells de qualitat associats al seu acompliment, sense que estiguin determinats simplement per l'evolució general dels mercats o dels sectors d'activitat de l'entitat o altres circumstàncies similars.
- La retribució variable no supera el límit d'una anualitat de retribució fixa, si bé en la Junta General d'Accionistes es va aprovar la possibilitat que la Comissió de Retribucions pugui autoritzar, en casos excepcionals, retribucions variables amb un màxim de dues anualitats de retribució fixa.
- La retribució dels consellers executius està sotmesa als mateixos principis generals que la resta de directius de Banc Sabadell, i a la política general del grup, que preveu clàusules de reducció aplicables fins al 100% de la remuneració variable total, així com clàusules de recuperació de la remuneració ja satisfeta per als casos previstos expressament.
- En el cas dels membres del Consell d'Administració, les retribucions per les seves funcions com a simple òrgan d'administració no tenen component variable.
- La política retributiva de Banc Sabadell està alineada amb els principis per a la consecució de pràctiques de remuneració sòlides, publicats pel Consell d'Estabilitat Financera (FSB) el 2.04.2009; les directives 2010/76/UE (CRD

III) i 2013/36/UE (CRD IV), pel que fa a les disposicions relatives a sistemes de remuneració. La política del banc també està alineada amb les transposicions nacionals que recullen la Llei 2/2011, de 4 de març, d'economia sostenible; el RD 771/2011, de 3 de juny; el RD 14/2013, de 29 de novembre, de mesures urgents per a l'adaptació del dret espanyol a la normativa de la Unió Europea en matèria d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit, i la Llei 10/2014, de 26 de juny, desenvolupada en el RD 84/2015, de 13 de febrer.

- La política retributiva dels administradors s'ajusta al que disposen els articles 217 i següents de la Llei de societats de capital, després de les modificacions introduïdes per la Llei 31/2014, de 3 de desembre. Banc Sabadell compleix amb els principis de transparència i informació pública en matèria de retribucions.

### **3. Característiques bàsiques de la retribució dels consellers**

D'acord amb el que disposen els articles 529 *septdecies* i 529 *octodecies* de la Llei de societats de capital, cal distingir entre la remuneració dels consellers per la seva condició de consellers i la remuneració dels consellers per l'execució de funcions executives.

#### **1. Remuneració dels consellers per la seva condició de consellers.**

La remuneració del Consell en les funcions com a òrgan d'administració es determina d'acord amb les regles que estableix l'article 86 dels estatuts socials.

L'article 86 dels estatuts socials estableix que:

“La remuneració a què tenen dret els consellers per exercir les funcions que els correspon desenvolupar en virtut de la condició que tenen de simples membres del Consell d'Administració consisteix en una quantitat amb un màxim anual fixat per la Junta General d'Accionistes. Així mateix, el Consell queda àmpliament facultat per fixar, dins del límit màxim expressat abans, la seva retribució anual, la qual podrà distribuir lliurement entre els membres.”

Els membres del Consell d'Administració perceben una quantitat per assistir al Consell, per la presidència, la vicepresidència, així com la posició de conseller independent coordinador d'aquest. Igualment, els consellers no executius perceben quantitats determinades per presidir i pertànyer a les diferents comissions delegades. Addicionalment, els consellers no executius poden percebre quantitats per pertànyer a altres

---

consells d'administració de societats del grup o als consells consultius territorials de l'entitat.

El resum de quantitats percebudes en cada exercici es detalla anualment en l'informe anual de remuneracions dels consellers que es publica a la pàgina web de la CNMV i a la pàgina web de Banc Sabadell.

La quantitat global màxima de retribució dels consellers per exercir les funcions que els correspon desenvolupar en la condició de simples membres del Consell d'Administració ha estat de 2.500.000 euros, en l'exercici 2014-2015, i el Consell d'Administració ha aprovat la mateixa quantitat per a l'exercici 2016, d'acord amb la política aprovada en l'anterior Junta General d'Accionistes.

Correspon al Consell d'Administració, amb caràcter general en la primera sessió de l'exercici, fixar la quantitat global per a cada exercici i ajustar-se al que disposen les normes legals aplicables, tenint en compte la seva consideració especial com a entitat financera i d'acord amb els termes i principis generals aplicables a la política retributiva de Banc Sabadell. Aquests posen especial èmfasi en la consecució d'objectius, la transparència i els interessos a llarg termini de l'entitat, així com en la no-incentivació de riscos excessius per garantir la protecció dels clients, els inversors i els accionistes. De la mateixa manera, el Consell d'Administració aprova la quantitat que correspon percebre a cada conseller i per cada posició, informació que conté de manera detallada l'informe anual de remuneracions dels consellers.

## 2. Retribució dels consellers per l'acompliment de les seves funcions executives.

La retribució dels consellers executius per l'acompliment de les seves funcions executives es regeix pels paràmetres generals aplicables a tots els directius de Banc Sabadell i que es determinen en els contractes individuals celebrats entre els executius i l'entitat.

L'article 51 dels estatuts socials preveu expressament que "el càrrec de conseller és compatible amb qualsevol altre càrrec o funció executiva a la societat i amb les remuneracions que, amb la proposta prèvia de la Comissió de Retribucions i per acord del Consell d'Administració, es considerin procedents per exercir a la societat aquestes altres funcions". A més, el mateix article estableix que "amb l'acord previ de la Junta General en els termes que estableix la Llei de societats de capital, els consellers que exerceixin funcions executives poden participar addicionalment de plans d'incentius aprovats per als directius del banc, que consisteixen en el lliurament d'accions, el reconeixement de drets d'opció sobre aquestes o la retribució referenciada al valor de les accions".

---

La retribució està formada per:

- Un component de caràcter fix, vinculat als conceptes i criteris generals aplicables al mercat, que s'estableix segons els nivells de màxima responsabilitat i que remunera la contribució de cada lloc que ocupen i les seves capacitats directives i de lideratge, i inclou tots els conceptes de caràcter fix aplicables a partir de les responsabilitats assumides i els contractes en vigor. Per determinar-lo s'han tingut en compte, a més, les situacions comparables existents al mercat. Així mateix, s'han abonat determinats beneficis socials als consellers executius, en les mateixes condicions que la resta de la plantilla.
- Un component variable, basat en el compliment d'objectius concrets, aprovats anualment per la Comissió de Retribucions del banc, que té en consideració diversos factors i, especialment, l'acompliment professional dels seus beneficiaris, d'acord amb el risc assumit. Una vegada ha transcorregut l'exercici, la Comissió en valora el grau de compliment i determina la quantitat que s'ha d'abonar.

La retribució variable compleix amb els requisits de remissió i pagament mitjançant instruments de capital introduïts pel Reial decret 771/2011, de 3 de juny, pel qual el 50% de la retribució es percep en l'exercici en què s'aprova i l'altre 50%, diferit en tres exercicis. A més, tots els pagaments de retribució variable, diferits o no diferits, s'efectuaran un 50% en metàl·lic i un 50% en accions de Banc Sabadell.

- Incentius complementaris a llarg termini, aprovats si escau per la Junta General d'Accionistes, que és la competent per a l'aprovació esmentada, i que poden estar vinculats al desenvolupament de plans específics o vinculats al transcurs de determinats períodes de temps. La Junta General d'Accionistes, a proposta del Consell d'Administració, és la competent per aprovar-ne la periodicitat i la quantia concreta.
- Sistemes d'estalvi a llarg termini, que s'instrumentalitzen en pòlisses d'assegurança a aquest efecte. Les aportacions corresponents s'efectuen d'acord amb els contractes individuals subscrits pels executius, els quals es detallen en l'informe anual sobre remuneracions dels consellers.

El detall d'aquestes retribucions apareix especificat de manera individualitzada per a cadascun dels consellers executius en l'informe anual de remuneracions dels consellers.

---

## 4. Consideracions de la política retributiva per als propers exercicis

Banc Sabadell té previst mantenir durant els propers tres anys, termini establert en l'article 529 *novodecies* de la LSC, els principis, les característiques i els conceptes aplicables als consellers, tant en l'acompliment de les seves funcions com a òrgan d'administració com en la dels consellers que exerceixen funcions executives.

Anualment, el Consell d'Administració ha de revisar les quanties concretes, dins dels criteris assenyalats, i traslladar la informació detallada sobre les retribucions a la Junta General d'Accionistes a través de l'informe anual de remuneracions dels consellers, així com sotmetre a aprovació, en tot cas, els incentius a llarg termini que es puguin considerar necessaris i adequats a cada exercici.

En qualsevol cas, també ha d'adaptar la política i els conceptes retributius a les noves normes que es puguin aplicar a Banc Sabadell.

L'informe anual sobre remuneracions dels consellers s'ha de sotmetre a la Junta General d'Accionistes anualment, d'acord amb el que estableix l'article 61 ter de la Llei del mercat de valors.