

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 19 DE ABRIL DE 2018, 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 (Ley de Sociedades de Capital) que establece que la política de remuneraciones de los consejeros (la Política) 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 la 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 31 de marzo de 2016, aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima para los ejercicios 2016, 2017 y 2018. La 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, así como con los principios para la consecución de prácticas de remuneración sólidas, publicados por el Consejo de Estabilidad Financiera (FSB) en 2/4/2009, 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.

Desde entonces se han publicado las Directrices EBA/GL/2015/22, de 27 de junio de 2016, sobre políticas de remuneraciones adecuadas; se han introducido mejoras en el sistema de gobierno corporativo, y se ha avanzado sustancialmente en la definición de criterios aplicables a las remuneraciones de los Consejeros, tanto en sus funciones

como miembros del Consejo de Administración, como en el ejercicio de sus funciones ejecutivas.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros, propuesta para su aprobación a la Junta General de Accionistas, sustituye en todos sus términos a la aprobada el 31 de marzo de 2016, y cuya vigencia comprenderá los ejercicios 2018, 2019 y 2020, tiene por objeto alinear los criterios de la remuneración de los Consejeros con las modificaciones introducidas, definiendo tanto el sistema retributivo de los Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración como el sistema retributivo aplicable a aquellos que desempeñan funciones ejecutivas, coincidiendo, en éste último caso, la Política aplicable con la Política Retributiva de la Alta Dirección de Banco Sabadell. Igualmente, fija la cantidad máxima de la remuneración anual a satisfacer a los Consejeros por el ejercicio de sus funciones.

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 sometidas a la aprobación del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones para los mismos ejercicios

El presente informe expresa los motivos que justifican la presentación por el Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas de una propuesta de acuerdo para la aprobación la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, para los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

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 de la entidad.
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.
 - 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 que su posición le obliga a asumir:
- 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 la entidad.
 - Esquema sencillo, transparente y claro. La Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell será comprensible y fácil de comunicar a toda la plantilla.
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 el 31 de marzo de 2016, con el fin de alinearla con las más recientes modificaciones normativas y jurisprudenciales, así como con las mejores prácticas de gobierno corporativo son las siguientes:

- En el caso de las retribuciones de los Consejeros en sus funciones como miembros del Consejo de Administración de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, la clara distinción entre retribución fija y dietas de asistencia, estableciéndose la limitación de percepción de dietas en caso de delegación de asistencia a un máximo de dos.
- En el caso de Consejeros Ejecutivos en sus funciones ejecutivas:
 - Mejor delimitación de la proporción entre retribución fija y variable.

- Mejor definición de la retribución variable a corto plazo y del concepto de la retribución a largo plazo.
- Mayor desarrollo de la definición y de los parámetros de medición de los objetivos a que se vincula tanto la retribución variable a corto plazo como la retribución a largo plazo.
- Aumento del porcentaje de diferimiento de la retribución variable a corto plazo y de la retribución a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos del 50% al 60% de la cantidad total a percibir.
- Aumento del horizonte temporal de diferimiento de la retribución variable a corto plazo a 5 años.
- Introducción en el incentivo a largo plazo vinculado al aumento del valor de la acción de objetivos plurianuales con parámetros definidos e incremento del plazo de diferimiento a 5 años.
- Restricciones a la transmisibilidad de las acciones recibidas en concepto de retribución variable a corto plazo y del incentivo a largo plazo hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su entrega si el Consejero no posee una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual.
- Incorporación de un ajuste ex ante a la totalidad de la remuneración variable, determinado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones. Para dicho ajuste se considerarán factores de riesgo y de resultados de la entidad. Adicionalmente, no se generará, o se reducirá, la retribución variable si el capital del Banco es inferior al Maximum Distributable Amount (MDA).
- Revisión de las cláusulas de reducción (malus) y recuperación (clawback), con una mejor definición de las causas que determinan su aplicación.
- Limitación de las cláusulas de terminación y de no competencia, en caso de existir, a dos anualidades.
- Límite de la retribución variable al 200% de la retribución fija anual, previa aprobación por la Junta General de Accionistas, en los supuestos expresamente definidos en la Política, sin que exista discrecionalidad en el momento de su reconocimiento por la Comisión de Retribuciones.

Estas medidas han sido incorporadas a la Política de la Alta Dirección, aprobada por el Consejo de Administración de Banco Sabadell en su reunión de 1 de febrero de 2018.

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 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 al sistema retributivo de los Consejeros establecido en la propuesta de modificación del artículo 85º de los Estatutos Sociales que se somete a la aprobación de la Junta General. 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, se entiende que la Política de Remuneraciones de los Consejeros que ahora se analiza es coherente con los contratos firmados por los Consejeros Ejecutivos y con la práctica habitual del mercado de sociedades comparables, es compatible con una gestión adecuada, sana y eficaz de los riesgos de la entidad y, sobretodo, se ajusta 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, entendiéndolas que la mejoran, reforzando su alineamiento con los riesgos y los objetivos e intereses a largo plazo del Grupo, cumpliendo con los requerimientos que, en materia retributiva, establece la normativa aplicable a las entidades de Crédito, e 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 19 de abril de 2018, en segunda convocatoria.