

INFORME QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE BANCO DE SABADELL, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE ACUERDO RELATIVA A LA APROBACIÓN DE LA AMPLIACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO A LOS QUE RESULTA DE APLICACIÓN EL LIMITE MÁXIMO DE RETRIBUCIÓN VARIABLE DE HASTA DOS ANUALIDADES, A QUE SE REFIERE EL PUNTO SÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE BANCO DE SABADELL, S.A., CUYA CELEBRACIÓN ESTÁ PREVISTA PARA EL PRÓXIMO 31 DE MARZO DE 2016, EN SEGUNDA CONVOCATORIA.

En la Junta General de Banco de Sabadell, S.A. (“Banco Sabadell” o el “Banco”) celebrada el 28 de mayo de 2015 se aprobó la ampliación de los miembros del Colectivo Identificado designados por la misma Junta General en su reunión de 27 de marzo de 2014 que, siempre en supuestos excepcionales que expresamente pudiera autorizar la Comisión de Retribuciones, podrían percibir una retribución variable del 200% de su retribución fija, autorizándose al Consejo de Administración para incluir a otros miembros que la normativa o los reguladores exijan que deban formar parte del Colectivo Identificado actualizándose la composición en la información que se ponga a disposición de los accionistas en la siguiente Junta General.

El objetivo del presente informe es comunicar a los accionistas, de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable, 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 de la ampliación de los miembros del Colectivo Identificado a los que se aplica el límite máximo de retribución variable de hasta dos anualidades, es decir, un 200%, de la retribución fija anual asignada a cada uno de ellos, en los supuestos excepcionales que expresamente pudiera autorizar la Comisión de Retribuciones de acuerdo con lo ya aprobado por la Junta General, tal y como se ha dicho en el anterior párrafo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, las entidades de crédito establecerán los ratios apropiados entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total, aplicando los siguientes principios:

- a) El componente variable no será superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.
- b) No obstante, la Junta General de Accionistas de la entidad podrá aprobar un nivel superior al previsto en el párrafo anterior, siempre que no sea superior al doscientos por ciento del componente fijo.

En cuanto al número de miembros que forman el Colectivo Identificado, de acuerdo con los criterios cualitativos y criterios cuantitativos para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil

de riesgo de una entidad, del Reglamento Delegado (UE) nº 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, ha supuesto un incremento de los miembros del Colectivo Identificado que ha sido acordado por el Consejo de Administración, que pasa de estar formado por 46 personas a estar formado por 52 personas: 3 consejeros ejecutivos, 7 miembros de la alta dirección y 42 directivos que inciden en el perfil de riesgo del Banco o ejercen funciones de control.

En la política retributiva del Banco, se definen los distintos elementos que configuran la retribución de los miembros del Colectivo Identificado, básicamente formada por un componente de carácter fijo, vinculado a los conceptos y criterios establecidos por el Convenio Colectivo de Banca; un componente voluntario, en función de la responsabilidad y desempeño individual y un componente variable, basado en el cumplimiento de objetivos concretos.

La retribución variable es un elemento clave en la estrategia de compensación de Banco Sabadell, teniendo por objeto la atracción y retención de talento, recompensando el nivel de responsabilidad asumido por sus directivos, sin perjuicio de una asunción prudente de los riesgos. La retribución variable individual viene determinada por objetivos individuales, objetivos colectivos de cada unidad y objetivos globales de la entidad, combinando tanto indicadores financieros como no financieros.

Las políticas y prácticas de remuneración de Banco Sabadell, tal y como se desprende del informe anual independiente en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, desarrollada mediante Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, que emitió la consultora especializada Mercer Consulting, S.L., están alineadas con las exigencias y requisitos impuestos por las autoridades.

La retribución variable del Colectivo Identificado de Banco Sabadell no supera, en ningún caso una anualidad, es decir el 100% de la retribución fija. Sin embargo, el Consejo de Administración entiende que es necesario dotar a la Comisión de Retribuciones de la flexibilidad suficiente para poder superar este límite en circunstancias excepcionales. De acuerdo con lo establecido en la Ley, el límite de la retribución variable es el de una anualidad, pero con el acuerdo se prevé expresamente la ampliación de los miembros del Colectivo Identificado cuya retribución, en supuestos excepcionales debidamente autorizados por la Comisión de Retribuciones pueda ser de hasta dos anualidades de la retribución fija.

Teniendo en cuenta el importe de la retribución fija anual del Colectivo Identificado y el número de personas que lo forman y considerando la cantidad que podría alcanzar el nivel superior de su retribución variable en una hipótesis de máximos, el importe que pudieran derivarse de las posibles excepciones no afectaría al mantenimiento de una base sólida de capital y solvencia de Banco Sabadell.

Por lo expuesto, como consecuencia de haberse ampliado el número de miembros del Colectivo Identificado, el Consejo de Administración considera procedente hacer uso de la facultad que expresamente concede la Ley de solicitar autorización a la Junta General de Accionistas para ampliar los miembros del Colectivo Identificado a los que la Comisión de Retribuciones pueda aprobar, en circunstancias excepcionales, que la retribución variable pueda alcanzar hasta un máximo de dos anualidades, es decir, del 200% de la retribución fija, con respeto a todos los principios aplicables de la política retributiva de Banco Sabadell, autorizando al Consejo para incluir dentro de este límite a otros miembros que la normativa o los reguladores exijan que deban formar parte del Colectivo Identificado actualizándose la composición en la información que se ponga a disposición de los accionistas en la siguiente Junta General.

El Colectivo Identificado al que resulta de aplicación el citado límite máximo de retribución variable es de 52 miembros:

- Presidente
- Consejero Delegado
- Consejero Director General
- Secretaria General - Vicesecretaria del Consejo
- Director General - Chief Operating Officer
- Director General - Chief Financial Officer
- Director General Banca Comercial
- Director General América & Global Corporate Banking
- Director General Adjunto de Transformación de Activos y Participadas Industriales e Inmobiliarias
- Director General Adjunto de Mercados y Banca Privada
- Subdirector General Inversiones, Producto y Análisis
- Subdirector General Bancaseguros
- Subdirector General Tesorería y Mercado de Capitales
- Subdirector General Asesoría Jurídica
- Subdirector General Banca de Empresas
- Subdirector General Gestión de Riesgos
- Subdirector General Operaciones Corporativas
- Subdirector General Auditoría Interna
- Subdirector General - Chief Financial Officer España
- Subdirector General Organización y Servicios
- Subdirector General Comunicación y Relaciones Institucionales
- Subdirector General Márketing y Banca Minorista
- Subdirector General Recursos Humanos
- Subdirector General Territorial Catalunya
- Subdirector General Territorial Noroeste
- Subdirector General Territorial Sur
- Subdirector General Territorial Este
- Subdirector General Territorial Centro

- Subdirector General Territorial Norte
- Director de Distribución de Tesorería
- Director de Contratación y Custodia de Valores
- Director de Estrategia de Clientes y Productos de Inversión
- Director de Riesgo de Activos
- Director de Institutional Policy & Market Relations
- Directora de Valoración y Gestión de Coberturas
- Director de Riesgo Crediticio
- Director de Gabinete del Consejero Delegado
- Director de Reestructuración Crédito Corporativo y Participadas
- Director de Trading
- Director de Control de Riesgos
- Director de Sabadell Urquijo Banca Privada
- Directora de Corporate Banking Europe, Middle East & Africa
- Global IT, Digital Transformation & Innovation Director
- Digital Transformation & Innovation Director
- Director de Cumplimiento Normativo, RSC y Gobierno Corporativo
- Director de Solvia
- Director de Real Estate y Mercados Institucionales
- Directora de Planificación Financiera
- Director de Financiación Estructurada
- Director de Solvia Promoción y Desarrollos
- Director de Sabadell Consumer Finance
- Director de Márqueting