

**INFORME QUE PRESENTA EL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ DE BANCO DE SABADELL, S.A. EN RELACIÓ AMB LA PROPOSTA D'ACORD RELATIVA A L'APROVACIÓ DE L'AMPLIACIÓ DELS MEMBRES DEL COL·LECTIU IDENTIFICAT ALS QUALS S'APLICA EL LÍMIT MÀXIM DE RETRIBUCIÓ VARIABLE DE FINS A DUES ANUALITATS, A QUÈ FA REFERÈNCIA EL PUNT SETÈ DE L'ORDRE DEL DIA DE LA JUNTA GENERAL DE BANCO DE SABADELL, S.A., LA CELEBRACIÓ DE LA QUAL ESTÀ PREVISTA PER AL PROPER 31 DE MARÇ DEL 2016, EN SEGONA CONVOCATÒRIA.**

En la Junta General de Banco de Sabadell, S.A. (Banc Sabadell o el banc) celebrada el 28 de maig del 2015 es va aprovar l'ampliació dels membres del col·lectiu identificat designats per la mateixa Junta General en la reunió del 27 de març del 2014 que, sempre en casos excepcionals que expressament pugui autoritzar la Comissió de Retribucions, podrien percebre una retribució variable del 200% de la seva retribució fixa, i es va autoritzar el Consell d'Administració a incloure-hi altres membres que la normativa o els reguladors exigeixin que han de formar part del col·lectiu identificat, sempre que n'actualitzin la composició en la informació que es posi a disposició dels accionistes en la Junta General següent.

L'objectiu d'aquest informe és comunicar als accionistes, de conformitat amb el que estableix la legislació aplicable, els motius que justifiquen que el Consell d'Administració presenti a la Junta General d'Accionistes una proposta d'acord per aprovar l'ampliació dels membres del col·lectiu identificat als quals s'aplica el límit màxim de retribució variable de fins a dues anualitats, és a dir, un 200% de la retribució fixa anual assignada a cadascun d'aquests, en els casos excepcionals que expressament pugui autoritzar la Comissió de Retribucions d'acord amb el que ja ha aprovat la Junta General, tal com s'ha dit en el paràgraf anterior.

En compliment del que disposa l'article 34 de la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit, les entitats de crèdit estableixen les ràtios apropiades entre els components fixos i els variables de la remuneració total, i apliquen els principis següents:

- a) El component variable no pot ser superior al 100% del component fix de la remuneració total de cada individu.
- b) No obstant això, la Junta General d'Accionistes de l'entitat pot aprovar un nivell superior al que preveu el paràgraf anterior, sempre que no sigui superior al 200% del component fix.

Pel que fa al nombre de membres que formen el col·lectiu identificat, d'acord amb els criteris qualitius i criteris quantitius per determinar les categories de personal les activitats professionals de les quals tenen una incidència important en el perfil de risc d'una entitat, el Reglament delegat (UE) núm. 604/2014 de la Comissió, de 4 de març de 2014, pel qual es complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlament Europeu i del Consell, ha suposat un increment dels membres del col·lectiu

identificat que ha acordat el Consell d'Administració, que passa d'estar format per 46 persones a estar format per 52 persones: 3 consellers executius, 7 membres de l'alta direcció i 42 directius que incideixen en el perfil de risc del banc o exerceixen funcions de control.

En la política retributiva del banc es defineixen els diferents elements que configuren la retribució dels membres del col·lectiu identificat, bàsicament format per un component de caràcter fix, vinculat als conceptes i criteris establerts pel Conveni col·lectiu de banca; un component voluntari, en funció de la responsabilitat i l'acompliment individual, i un component variable, basat en el compliment d'objectius concrets.

La retribució variable és un element clau en l'estratègia de compensació de Banc Sabadell, que té per objecte atraure i retenir talent, així com recompensar el nivell de responsabilitat que assumeixen els seus directius, sens perjudici d'una assumpció prudent dels riscos. La retribució variable individual està determinada per objectius individuals, objectius col·lectius de cada unitat i objectius globals de l'entitat, combinant tant indicadors financers com no financers.

Les polítiques i pràctiques de remuneració de Banc Sabadell, tal com es desprèn de l'informe anual independent, en compliment del que disposa la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit, desenvolupada mitjançant el Reial decret 84/2015, de 13 de febrer, que va emetre la consultora especialitzada Mercer Consulting, S.L., estan alineades amb les exigències i els requisits que imposen les autoritats.

La retribució variable del col·lectiu identificat de Banc Sabadell no supera en cap cas una anualitat, és a dir, el 100% de la retribució fixa. Tanmateix, el Consell d'Administració entén que cal dotar la Comissió de Retribucions de la flexibilitat suficient per poder superar aquest límit en circumstàncies excepcionals. D'acord amb el que estableix la Llei, el límit de la retribució variable és d'una anualitat, però amb l'acord es preveu expressament l'ampliació dels membres del col·lectiu identificat la retribució dels quals, en casos excepcionals degudament autoritzats per la Comissió de Retribucions, pot ser de fins a dues anualitats de la retribució fixa.

Tenint en compte l'import de la retribució fixa anual del col·lectiu identificat i el nombre de persones que el formen i considerant la quantitat que podria assolir el nivell superior de la seva retribució variable en una hipòtesi de màxims, l'import que es pugui derivar de les possibles excepcions no afectaria el manteniment d'una base sòlida de capital i solvència de Banc Sabadell.

Per tot el que s'ha exposat, com a conseqüència d'haver-se ampliat el nombre de membres del col·lectiu identificat, el Consell d'Administració considera procedent fer ús de la facultat que expressament concedeix la Llei de sol·licitar autorització a la Junta General d'Accionistes per ampliar els membres del col·lectiu identificat als quals la Comissió de Retribucions pugui aprovar, en circumstàncies excepcionals, que la retribució variable pugui assolir fins a un màxim de dues anualitats, és a dir, el

200% de la retribució fixa, d'acord amb tots els principis aplicables de la política retributiva de Banc Sabadell. Així mateix, s'autoritza el Consell per incloure dins aquest límit altres membres que la normativa o els reguladors exigeixin que han de formar part del col·lectiu identificat, sempre que n'actualitzin la composició en la informació que es posi a disposició dels accionistes en la propera Junta General.

El col·lectiu identificat al qual s'aplica aquest límit màxim de retribució variable és de 52 membres:

- President
- Conseller delegat
- Conseller director general
- Secretària general - Vicesecretària del Consell
- Director general - Chief Operating Officer
- Director general - Chief Financial Officer
- Director general de Banca Comercial
- Director general Amèrica & Global Corporate Banking
- Director general adjunt de Transformació d'Actius i Participades Industrials i Immobiliàries
- Director general adjunt de Mercats i Banca Privada
- Subdirector general d'Inversions, Producte i Anàlisi
- Subdirector general de Bancassegurances
- Subdirector general de Tresoreria i Mercat de Capitals
- Subdirector general d'Assessoria Jurídica
- Subdirector general de Banca d'Empreses
- Subdirector general de Gestió de Riscos
- Subdirector general d'Operacions Corporatives
- Subdirector general d'Auditoria Interna
- Subdirector general - Chief Financial Officer Espanya
- Subdirector general d'Organització i Serveis
- Subdirector general de Comunicació i de Relacions Institucionals
- Subdirector general de Màrqueting i Banca Minorista
- Subdirector general de Recursos Humans
- Subdirector general Territorial Catalunya
- Subdirector general Territorial Nord-Oest
- Subdirector general Territorial Sud
- Subdirector general Territorial Est
- Subdirector general Territorial Centre
- Subdirector general Territorial Nord
- Director de Distribució de Tresoreria
- Director de Contractació i Custòdia de Valors
- Director d'Estratègia de Clients i Productes d'Inversió
- Director de Risc d'Actius
- Director d'Institutional Policy & Market Relations
- Directora de Valoració i Gestió de Cobertures

- Director de Risc Creditici
- Director de Gabinet del Conseller Delegat
- Director de Reestructuració Crèdit Corporatiu i Participades
- Director de Trading
- Director de Control de Riscos
- 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 Compliment Normatiu, RSC i Govern Corporatiu
- Director de Solvia
- Director de Real Estate i Mercats Institucionals
- Director de Planificació Financera
- Director de Finançament Estructurat
- Director de Solvia Promoció i Desenvolupaments
- Director de Sabadell Consumer Finance
- Director de Màrqueting