

INFORME QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE BANCO DE SABADELL, SOCIEDAD ANÓNIMA EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE ACUERDO RELATIVA A LA APROBACIÓN DEL LÍMITE MÁXIMO APLICABLE A LA RETRIBUCIÓN VARIABLE DE LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO DE HASTA DOS ANUALIDADES, A QUE SE REFIERE EL PUNTO OCTAVO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE BANCO DE SABADELL, SOCIEDAD ANÓNIMA, CUYA CELEBRACIÓN ESTÁ PREVISTA PARA EL PRÓXIMO 30 DE MARZO DE 2017, EN SEGUNDA CONVOCATORIA.

La Junta General de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima en su reunión de 27 de marzo de 2014 aprobó un límite máximo para la retribución variable de cada uno de los miembros que formaban el Colectivo Identificado 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 entonces vigente Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Posteriormente, en las respectivas Juntas Generales celebradas en fecha 28 de mayo de 2015 y 31 de marzo de 2016, se aprobó la ampliación de los miembros del Colectivo Identificado que podrían percibir una retribución variable de hasta el 200% de su retribución fija anual, 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 del límite máximo aplicable a la retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado 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.

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.

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, que ha sido identificado por el Consejo de Administración, está formado por 70 personas: 3 Consejeros ejecutivos, 11 Consejeros no ejecutivos, 7 miembros de la alta dirección y 49 directivos que inciden en el perfil de riesgo de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima o ejercen funciones de control. Los Consejeros, en sus funciones no ejecutivas como miembros del Consejo de Administración, no tienen asignada retribución variable, por lo que, pese a su inclusión en el Colectivo Identificado por imperativo de la citada norma, no les resulta de aplicación el referido límite máximo de retribución variable.

En la política retributiva de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima 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 de Sabadell, Sociedad Anónima, 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 de Sabadell, Sociedad Anónima, 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 de Sabadell, Sociedad Anónima, 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 que 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 de Sabadell, Sociedad Anónima.

Por lo expuesto, el Consejo de Administración considera procedente hacer uso de la facultad que expresamente concede la ley de someter a la Junta General de Accionistas la propuesta de aprobar el límite máximo aplicable a la retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado, en las circunstancias excepcionales que expresamente pudiera acordar la Comisión de Retribuciones, hasta alcanzar un máximo de dos anualidades, es decir, del 200% de la retribución fija, con respeto de todos los principios aplicables de la política retributiva de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, 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 el siguiente:

- 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 Mercados y Banca Privada
- Director General Adjunto de Transformación de Activos y Participadas Industriales e Inmobiliarias
- Subdirectora General Auditoría Interna
- Subdirector General Organización y Servicios
- Subdirector General Recursos Humanos
- Subdirector General Operaciones Corporativas
- Subdirector General Comunicación y Relaciones Institucionales
- Subdirector General Gestión de Riesgos
- Subdirector General Asesoría Jurídica
- Subdirector General Asset Management
- Subdirector General Estrategia de Negocio de Ahorro e Inversión
- Subdirector General Banca de Empresas
- Subdirector General Márketing y Banca Minorista
- Subdirector General Bancaseguros
- Subdirector General – Gestión Financiera Global y CFO España
- Subdirector General Territorial Catalunya
- Subdirectora General Territorial Centro

- Subdirector General Territorial Este
- Subdirector General Territorial Noroeste
- Subdirector General Territorial Norte
- Subdirector General Territorial Sur
- Directora Proyectos de Desarrollo Corporativo
- Directora de Control Financiero Global
- Director de Distribución de Tesorería
- Director Contratación y Custodia de Valores
- Director de Estrategia de Producto y Asset Allocation
- Director de Riesgo de Activos
- Director de Transformación Comercial
- Director de Sabadell Consumer Finance
- Director de Mercado de Capitales
- Director de Cliente y Desarrollo de Negocio
- Director de Innovación
- Director de Análisis
- Directora de Inteligencia de Negocio, Control de Gestión y EPA
- Director de Solvia
- Director Chief Technical Officer (CTO)
- Gabinete del Consejero Delegado
- Director de Reestructuración Crédito Corporativo y Participadas
- Director de Tesorería y Mercado de Capitales
- Director de Financiación Estructurada
- Director de Real Estate y Mercados Institucionales
- Director de Control de Riesgos
- Director de Solvia Promoción y Desarrollos
- Director de Márqueting
- Directora de Corporate Banking Europe, Middle East & Africa
- Director de Negocio BS Capital
- Director Contratación y Distribución
- Global IT & Operaciones (Chief Information)
- Directora Group Services Enterprises
- COO Americas & International Network
- Corporate Banking America & Asia