

INFORME QUE PRESENTA EL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ DE BANCO DE SABADELL, SOCIEDAD ANÓNIMA EN RELACIÓ AMB LA PROPOSTA D'ACORD RELATIVA A L'APROVACIÓ DEL LÍMIT MÀXIM APLICABLE A LA RETRIBUCIÓ VARIABLE DELS MEMBRES DEL COL·LECTIU IDENTIFICAT DE FINS A DUES ANUALITATS, A LA QUAL FA REFERÈNCIA EL PUNT VUITÈ DE L'ORDRE DEL DIA DE LA JUNTA GENERAL DE BANCO DE SABADELL, SOCIEDAD ANÓNIMA, LA CELEBRACIÓ DE LA QUAL ESTÀ PREVISTA PER AL PRÒXIM 30 DE MARÇ DE 2017, EN SEGONA CONVOCATÒRIA.

La Junta General de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, en la seva reunió de 27 de març de 2014, va aprovar un límit màxim per a la retribució variable de cadascun dels membres que formaven el col·lectiu identificat de fins a dues anualitats, és a dir, un 200 %, de la retribució fixa anual assignada a cadascun d'aquests, en els supòsits excepcionals que pogués autoritzar expressament l'aleshores vigent Comissió de Nomenaments i Retribucions. Posteriorment, en les respectives juntes generals celebrades en data 28 de maig de 2015 i 31 de març de 2016, es va aprovar l'ampliació dels membres del col·lectiu identificat que podrien percebre una retribució variable de fins al 200 % de la seva retribució fixa anual i es va autoritzar el Consell d'Administració per incloure altres membres que la normativa o els reguladors exigeixin que han de formar part del col·lectiu identificat, amb l'actualització de 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 s'estableix en la legislació aplicable, els motius que justifiquen la presentació pel Consell d'Administració a la Junta General d'Accionistes d'una proposta d'acord per a l'aprovació del límit màxim aplicable a la retribució variable dels membres del col·lectiu identificat de fins a dues anualitats, és a dir, un 200 %, de la retribució fixa anual assignada a cadascun d'aquests, en els supòsits excepcionals que pugui autoritzar expressament la Comissió de Retribucions.

En compliment del que es disposa en 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 han d'establir les ràtios apropiades entre els components fixos i els variables de la remuneració total, amb l'aplicació dels principis següents:

- a) El component variable no pot ser superior al cent per cent del component fix de la remuneració total de cada individu.
- b) Tanmateix, la Junta General d'Accionistes de l'entitat pot aprovar un nivell superior al previst en el paràgraf anterior, sempre que no sigui superior al dos-cents per cent del component fix.

El col·lectiu identificat, d'acord amb els criteris qualitius i els criteris quantitius per determinar les categories de personal les activitats professionals del qual tenen una incidència important en el perfil de risc d'una entitat, del 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, que ha estat identificat pel Consell d'Administració, està format per 70 persones: 3 consellers executius, 11 consellers no executius, 7 membres de l'alta direcció i 49 directius que incideixen en el perfil de risc de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima o exerceixen funcions de control. Els consellers, en les seves funcions no executives com a membres del Consell d'Administració, no tenen assignada cap retribució variable, per la qual cosa, malgrat la seva inclusió en el col·lectiu identificat per imperatiu de la norma esmentada, no els resulta d'aplicació el límit màxim de retribució variable esmentat.

En la política retributiva de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, es defineixen els diferents elements que configuren la retribució dels membres del col·lectiu identificat, bàsicament formada per un component de caràcter fix, vinculat als conceptes i els criteris establerts pel Conveni col·lectiu de banca; un component voluntari, en funció de la responsabilitat i la tasca 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 Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, en tenir per objecte l'atracció i la retenció de talent, amb la recompensa del nivell de responsabilitat assumit pels seus directius, sense 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, i combina tant indicadors financers com no financers.

Les polítiques i les pràctiques de remuneració de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, com es desprèn de l'informe anual independent, en compliment del que es disposa en 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 imposats per les autoritats.

La retribució variable del col·lectiu identificat de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima 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 prou flexibilitat per poder superar aquest límit en circumstàncies excepcionals. D'acord amb el que s'estableix en la llei, el límit de la retribució variable és el d'una anualitat, però amb l'acord es preveu expressament que en supòsits excepcionals autoritzats degudament per la Comissió de Retribucions pugui 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 podria derivar de les possibles excepcions no afectaria el manteniment d'una base sòlida de capital i solvència de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima.

Pel que s'ha exposat, el Consell d'Administració considera procedent fer ús de la facultat que la llei concedeix expressament de sotmetre a la Junta General d'Accionistes la proposta d'aprovar el límit màxim aplicable a la retribució variable dels membres del col·lectiu identificat, en les circumstàncies excepcionals que pugui acordar expressament la Comissió de Retribucions, fins a assolir un màxim de dues anualitats, és a dir, del 200 % de la retribució fixa, amb respecte de tots els principis aplicables de la política retributiva de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, i autoritzar el Consell per incloure dins d'aquest límit altres membres que la normativa o els reguladors exigeixin que han de formar part del col·lectiu identificat, amb l'actualització de la composició en la informació que es posi a disposició dels accionistes en la junta general següent.

El col·lectiu identificat al qual resulta d'aplicació l'esmentat límit màxim de retribució variable és el següent:

- President
- Conseller delegat
- Conseller director general
- Secretària general - Vicesecretària del Consell
- Director general - Chief Operating Officer
- Director general - Chief Financial Officer
- Director general Banca Comercial
- Director general Amèrica & Global Corporate Banking
- Director general adjunt de Mercats i Banca Privada
- Director general adjunt de Transformació d'Actius i Participades Industrials i Immobiliàries
- Sotsdirectora general Auditoria Interna
- Sotsdirector general Organització i Serveis
- Sotsdirector general Recursos Humans
- Sotsdirector general Operacions Corporatives
- Sotsdirector general Comunicació i Relacions Institucionals
- Sotsdirector general Gestió de Riscos
- Sotsdirector general Assessoria Jurídica
- Sotsdirector general Asset Management
- Sotsdirector general Estratègia de Negoci d'Estalvi i Inversió
- Sotsdirector general Banca d'Empreses
- Sotsdirector general Màrqueting i Banca Minorista
- Sotsdirector general Bancassegurances
- Sotsdirector general – Gestió Financera Global i CFO Espanya
- Sotsdirector general Territorial Catalunya
- Sotsdirectora general Territorial Centre
- Sotsdirector general Territorial Est
- Sotsdirector general Territorial Nord-oest
- Sotsdirector general Territorial Nord
- Sotsdirector general Territorial Sud

- Directora Projectes de Desenvolupament Corporatiu
- Directora de Control Financer Global
- Director de Distribució de Tresoreria
- Director Contractació i Custòdia de Valors
- Director d'Estratègia de Producte i Asset Allocation
- Director de Risc d'Actius
- Director de Transformació Comercial
- Director de Sabadell Consumer Finance
- Director de Mercat de Capitals
- Director de Client i Desenvolupament de Negoci
- Director d'Innovació
- Director d'Anàlisi
- Directora d'Intel·ligència de Negoci, Control de Gestió i EPA
- Director de Solvia
- Director Chief Technical Officer (CTO)
- Gabinet del Conseller Delegat
- Director de Reestructuració Crèdit Corporatiu i Participades
- Director de Tresoreria i Mercat de Capitals
- Director de Finançament Estructurat
- Director de Real Estate i Mercats Institucionals
- Director de Control de Riscos
- Director de Solvia Promoció i Desenvolupaments
- Director de Màrqueting
- Directora de Corporate Banking Europe, Middle East & Africa
- Director de Negoci BS Capital
- Director Contractació i Distribució
- Global IT & Operacions (Chief Information)
- Directora Group Services Enterprises
- COO Americas & International Network
- Corporate Banking America & Asia