



Presentación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell

23 de Febrero de 2018

Índice de contenidos

1. Introducción	3
1.1. Principios generales de la Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell	3
1.2. Comisión de Retribuciones del Banco Sabadell	4
1.3. Benchmark retributivo	4
2. Política de Remuneraciones de los Consejeros	5
3. Remuneraciones de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración	6
3.1. Retribución de los Consejeros 2017	7
3.2. Retribución de los Consejeros 2018	9
4. Remuneraciones de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas	10
4.1. Retribución 2017 de los Consejeros Ejecutivos	10
4.2. Retribución 2018 de los Consejeros Ejecutivos	11
4.3. Incentivo a Largo Plazo 2018	12
5. Descripción y evaluación de los objetivos de la retribución	13
6. Contratos de los Consejeros Ejecutivos	17

1. Introducción

Banco Sabadell presenta este documento, que acompaña al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, con el fin de explicar de forma detallada los principales aspectos contenidos en el mismo y en la Política que les aplica. Este documento se encuentra disponible en la sección Gobierno Corporativo en la página web del Banco (www.grupobancsabadell.com).

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.

1.1. Principios generales de la Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell

Los principios generales de la Política de Remuneraciones 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 la competitividad y equidad de la retribución (competitividad externa y equidad interna):
 - Capaz de atraer y retener el mejor talento.
 - Que recompense la trayectoria profesional y la responsabilidad.
 - Alineado con los 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 asumido:
 - 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 será comprensible y fácil de comunicar a toda la plantilla.

1.2. Comisión de Retribuciones del Banco Sabadell

La Comisión de Retribuciones, de acuerdo con el artículo 62 de los Estatutos del Banco, tiene entre sus funciones tanto la de proponer al Consejo de Administración la Política de Retribuciones de los Consejeros como de los Directores Generales, o quienes desempeñen funciones de Alta Dirección, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.

Al cierre del ejercicio de 2017, la Comisión de Retribuciones del Banco Sabadell está formada por cuatro Consejeros no ejecutivos, todos ellos Consejeros Independientes:

Presidenta, D^a Aurora Catá Sala
Vocal, D. Anthony Frank Elliott Ball
Vocal, D^a María Teresa García-Milá Lloveras
Vocal, D. George Donald Johnston
Secretaria no Consejera: D^a María José García Beato

1.3. Benchmark retributivo

Banco Sabadell realiza con carácter anual análisis comparativos de la retribución del Consejo de Administración, de los Consejeros Ejecutivos, de los miembros de la Alta Dirección y de los miembros del Colectivo Identificado.

Para fijar la retribución de los Consejeros Ejecutivos en 2018, se ha utilizado como benchmark un grupo de 16 bancos europeos y otro doméstico, con un grupo de comparación formado por 10 empresas españolas del IBEX-35 con una capitalización bursátil superior a 6.000 millones de euros.

EMPRESAS UTILIZADAS COMO BENCHMARK

Bancos incluidos en benchmark europeo		Empresas incluidas en benchmark doméstico	
Crédit Agricole	Caixabank	Santander	BBVA
Santander	KBC Groep	Gas Natural Fenosa	Ferrovial
BBVA	Swedbank	CaixaBank	Abertis
Intesa San Paolo	Bankia	Amadeus	Bankinter
Nordea Bank	Unione di Banche Italiane	Bankia	Red Eléctrica
Natixis	Mediobanca		
ABN Amro Group	Bankinter		
Groupe Société Générale	Skandinaviska Enskilda Banken		

2. Política de Remuneraciones de los Consejeros

La Política de Remuneraciones de los Consejeros del Banco Sabadell aplicable en la actualidad, que fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2016 para los ejercicios 2016, 2017 y 2018, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 529 septdecies, octodecies y novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, incluye los principios aplicables a la retribución de los Consejeros en sus funciones como miembros del Consejo de Administración, así como a la retribución de aquellos Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, y que es la misma que se aplica a los miembros de la Alta Dirección del Banco Sabadell.

Está previsto someter a la próxima Junta General de Accionistas una revisión de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, como consecuencia de las modificaciones introducidas en la política de remuneraciones del Banco Sabadell con el fin de incorporar los nuevos criterios normativos y alinearla con las mejores prácticas de gobierno corporativo.

Las novedades más relevantes de la Política de Remuneraciones de los Consejeros son las siguientes:

- En el caso de las retribuciones de los Consejeros en sus funciones como miembros del Consejo de Administración, 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:
 - 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 y de la retribución a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos 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. 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.

3. Remuneraciones de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración.

La composición del Consejo de Administración del Banco Sabadell, a 31 de diciembre de 2017, era la siguiente:

- José Oliu Creus – Presidente (Ejecutivo)
- Javier Echenique Landiribar – Vicepresidente (Independiente)
- Jaime Guardiola Romojaro – Consejero Delegado (Ejecutivo)
- Anthony Frank Elliott Ball (Independiente)
- Aurora Catá Sala (Independiente)
- Pedro Fontana García (Independiente)
- María Teresa García-Milá Lloveras (Independiente Coordinadora)
- George Donald Johnston (Independiente)
- José Manuel Lara García (Externo)
- David Martínez Guzmán (Externo dominical)
- José Manuel Martínez Martínez (Independiente)
- José Ramón Martínez Sufrategui (Independiente)

- José Luis Negro Rodríguez (Ejecutivo)
- Manuel Valls Morató (Independiente)
- David Vegara Figueras (Independiente)

3.1. Retribución de los Consejeros 2017

La retribución de los Consejeros en el ejercicio de 2017 por sus funciones como miembros del Consejo de Administración ha consistido en una retribución de la que hasta el 50% estaba vinculada a la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración.

La retribución prevista para el ejercicio 2017 era:

	Retribución 2017
Presidente	214.200 euros
Vicepresidente	116.800 euros
Resto miembros	91.800 euros
Consejera Independiente Coordinadora	20.000 euros (adicional)

Adicionalmente, los Consejeros no Ejecutivos han percibido cantidades por la pertenencia a diferentes Comisiones Delegadas:

Comisión	Cargo	Importe
Comisión de Auditoría y Control	Presidente	30.600 euros
	Miembro	15.300 euros
Comisión de Nombramientos	Presidente	15.300 euros
	Miembro	7.650 euros
Comisión de Retribuciones	Presidente	30.600 euros
	Miembro	7.650 euros
Comisión de Riesgos	Presidente	65.000 euros
	Miembro	15.300 euros
Comisión Ejecutiva	Miembro	65.000 euros

La cantidad total efectivamente percibida por los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2017 ha sido:

Retribución efectivamente percibida por los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2017
Miembros del Consejo de Administración a Diciembre 2017. Miles de Euros

Consejeros		Consejo de Administración	Comisión de Auditoría y Control	Comisión de Nombramientos	Comisión de Retribuciones	Comisión de Riesgos	Comisión Ejecutiva
Josep Oliu Creus	Presidente (Ejecutivo)	214.200					0
Javier Echenique Landiribar	Vicepresidente (Independiente)	112.627					63.194
Jaime Guardiola Romojaro	Consejero Delegado (Ejecutivo)	91.800					0
Anthony Frank Elliott Ball	Independiente	31.991		1.912	1.912		
Aurora Catá Sala	Presidente C. Retribuciones y de C. Nombramientos (Independiente)	91.800		15.300	30.600		
Pedro Fontana García	Independiente	7.998	0				
María Teresa García-Milà Lloveras	Independiente coordinadora	111.800	19.125	4.462	7.650	15.300	
George Donald Johnston	Independiente	19.820			1.275	0	
José Manuel Lara García	Externo	83.455	3.825				
David Martínez Guzmán	Externo dominical	66.764					
José Manuel Martínez Martínez	Independiente	91.800					63.194
José Ramón Martínez Sufategui	Independiente	87.627	15.300				
José Luis Negro	Consejero Director General (Ejecutivo)	91.800					0
Manuel Valls Morató	Presidente de la C. Auditoría y control (Independiente)	91.800	22.950			7.650	
David Vegara Figueras	Presidente de la C. Riesgos (Independiente)	91.800				65.000	

**Incorporados al Consejo de Administración en 2017*

Los Consejeros D. Joaquín Folch-Rusiñol Corachán y D. Joan Llonch Andreu han percibido 49.551 euros y 55.926 euros, respectivamente, por el tiempo que han pertenecido al Consejo de Administración y las correspondientes Comisiones. Adicionalmente, D. Joan Llonch Andreu ha percibido 5.100 euros por su pertenencia al Consejo Consultivo del Sabadell Guipuzcoano.

Algunos Consejeros son además miembros de Consejos Consultivos, por los que perciben las siguientes retribuciones: por la presidencia del Consejo Consultivo Sabadell Guipuzcoano se han percibido 30.600 euros, y por la participación como miembro del Consejo Consultivo Sabadell Guipuzcoano se han percibido 15.300 euros. Por la participación como miembro del Consejo Consultivo Sabadell Urquijo Banca Privada se han percibido 15.000 euros.

Las cantidades efectivamente percibidas han dependido de la fecha del nombramiento y de la asistencia, y están individualizadas en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (en adelante, IARC).

3.2. Retribución de los Consejeros 2018

La retribución de los Consejeros en el ejercicio 2018, por sus funciones como miembros del Consejo de Administración, se ha desglosado de la siguiente manera:

- Retribución por su pertenencia al Consejo de Administración.
- Dietas de asistencia, con un máximo de 11 dietas correspondientes con las sesiones ordinarias, pudiendo delegarse la representación sin pérdida del derecho a la percepción de la dieta por causa debidamente justificada como máximo dos veces al año. No se percibirá cantidad alguna por las reuniones extraordinarias del Consejo de Administración.

La cantidad global máxima de retribución al Consejo de Administración, establecida por la Junta General de Accionistas, sin variaciones desde 2014, es de 2,5 millones de euros, que se ha mantenido en 2018.

La retribución individual de los miembros del Consejo de Administración se redujo en el 2009 y en el 2013, habiéndose mantenido sin variaciones desde entonces. Para determinar la retribución del Consejo de Administración se consideran los informes sobre retribución de consejeros en España que publican KPMG y Spencer Stuart, además de las retribuciones del Consejo y Comisiones de las principales entidades financieras españolas. Para 2018, el Consejo de Administración ha decidido adaptar la retribución de los miembros del Consejo de Administración y de las Comisiones a los parámetros del mercado en los términos que se indican.

	Retribución 2018	Dietas de asistencia 2018 (por sesión)
Presidente	175.650 euros	5.273 euros
Vicepresidente	95.250 euros	2.886 euros
Resto miembros	75.000 euros	2.272 euros
Consejero Independiente Coordinador	22.000 euros (adicional)	

Adicionalmente, los Consejeros no Ejecutivos perciben las siguientes cantidades por la presidencia o pertenencia a las diferentes Comisiones Delegadas:

Comisión	Cargo	Importe
Comisión de Auditoría y Control	Presidente	40.000 euros
	Miembro	20.000 euros
Comisión de Nombramientos	Presidente	20.000 euros
	Miembro	10.000 euros
Comisión de Retribuciones	Presidente	40.000 euros
	Miembro	20.000 euros
Comisión de Riesgos	Presidente	70.000 euros
	Miembro	20.000 euros
Comisión Ejecutiva	Miembro	80.000 euros

Los Consejeros miembros de Consejos Consultivos perciben las siguientes retribuciones: por la presidencia del Consejo Consultivo Sabadell Guipuzcoano un máximo de 30.600 euros, y por la participación como miembro del Consejo Consultivo Sabadell Guipuzcoano un máximo de 15.300 euros. Por la participación como miembro del Consejo Consultivo Sabadell Urquijo Banca Privada, un máximo de 15.000 euros.

A los Consejeros no Ejecutivos no les son aplicables los conceptos retributivos, ni los beneficios de los empleados del banco, ni están incluidos en planes de previsión social, ni en programas de incentivos a largo plazo.

4. Remuneraciones de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

Los Consejeros Ejecutivos, además de su remuneración por su condición de miembros del Consejo de Administración, perciben las remuneraciones que les corresponden por el desempeño de sus funciones ejecutivas, que coinciden, en sus conceptos, con las de la Alta Dirección del Banco Sabadell. La remuneración consiste en una retribución fija que se desglosa en un salario fijo, los beneficios sociales de los empleados de Banco Sabadell y las aportaciones a los planes de previsión; una retribución variable a corto plazo; y un incentivo a largo plazo, cuya asignación individualizada es aprobada por la Junta General de Accionistas.

4.1. Retribución 2017 de los Consejeros Ejecutivos

4.1.1. Presidente

A. Retribución fija:

- Salario fijo: 1.701.000 euros
- Beneficios sociales: 71.004 euros
- Aportaciones a planes de previsión detallados en el IARC: 176.625 euros

B. Retribución variable a corto plazo: 1.667.380 euros resultante de aplicar al target de 2017 (1.300.000 euros) el porcentaje de 103,26% correspondiente al cumplimiento de los objetivos del Grupo en el 2017, detallado en los términos del apartado 5.a. de este documento y un 25% correspondiente a la valoración cualitativa prevista en la definición de objetivos publicada en el IARC del año 2016, aplicada al Presidente por la Comisión de Retribuciones, en base a la importancia de la toma de decisiones sociales y estratégicas durante este ejercicio que han aumentado el valor y la solvencia del Banco.

C. Incentivo a largo plazo: Durante el ejercicio ha vencido el incentivo a largo plazo 2014-2017 por el que no se ha generado derecho a percibir cantidad alguna y se le han asignado 1.700.000 derechos del Incentivo Complementario 2017-2020 por la Junta General de Accionistas celebrada en 2017.

4.1.2. Consejero Delegado

A. Retribución fija:

- Salario fijo: 1.312.900 euros
- Beneficios sociales: 23.425 euros
- Aportaciones a planes de previsión detallados en el IARC: 3.411.670 euros, como consecuencia de la última aportación por fondeo ordinario correspondiente a compromisos contractuales previos.

B. Retribución variable a corto plazo: 1.135.860 euros resultante de aplicar al target de 2017 (1.100.000 euros) el porcentaje de 103,26 % correspondiente al cumplimiento de los objetivos del Grupo en el 2017.

C. Incentivo a largo plazo: Durante el ejercicio ha vencido el incentivo a largo plazo 2014-2017 por el que no se ha generado derecho a percibir cantidad alguna y se le han asignado 1.500.000 derechos del Incentivo Complementario 2017-2020 por la Junta General de Accionistas celebrada en 2017.

4.1.3. Consejero Director General

A. Retribución fija

- Salario fijo: 705.000 euros
- Beneficios sociales: 2.446 euros
- Aportaciones a planes de previsión detallados en el IARC: 16.793 euros

B. Retribución variable a corto plazo: 361.410 euros resultante de aplicar al target de 2017 (350.000 euros) el porcentaje de 103,26% correspondiente al cumplimiento de los objetivos del Grupo en el 2017.

C. Incentivo a largo plazo: Durante el ejercicio ha vencido el incentivo a largo plazo 2014-2017 por el que no se ha generado derecho a percibir cantidad alguna y se le han asignado 800.000 derechos del Incentivo Complementario 2017-2020 por la Junta General de Accionistas celebrada en 2017.

4.2. Retribución 2018 de los Consejeros Ejecutivos

4.2.1. Presidente

A. Retribución fija:

- Salario fijo: 1.701.000 euros

- Beneficios sociales en cantidades similares al 2017
- Aportaciones a planes de previsión: aprox. 32.000 euros

B. Retribución variable: 1.300.000 euros para el 100% de cumplimiento de los objetivos que se detallan en el siguiente punto de esta presentación para el ejercicio 2018.

C. Incentivo a largo plazo en los términos que determine la Junta General de Accionistas del año 2018.

4.2.2. Consejero Delegado

A. Retribución fija:

- Salario fijo: 1.350.000 euros
- Beneficios sociales similares al 2017
- Aportaciones a planes de previsión: aprox. 760.000 euros por ajustes de tipo de interés y base de renta.

B. Retribución variable: 1.100.000 euros para el 100% de cumplimiento de los objetivos que se detallan en el siguiente punto de esta presentación para el ejercicio 2018.

C. Incentivo a largo plazo en los términos que determine la Junta General de Accionistas del año 2018.

4.2.3. Consejero Director General

A. Retribución fija :

- Salario fijo: 705.000 euros
- Beneficios sociales similares al 2017
- Aportaciones a planes de previsión: aprox. 17.000 euros

B. Retribución variable: 350.000 euros para el 100% de cumplimiento de los objetivos que se detallan en el siguiente punto de esta presentación para el ejercicio 2018.

C. Incentivo a largo plazo en los términos que determine la Junta General de Accionistas del año 2018.

4.3. Incentivo a Largo Plazo 2018

En el ejercicio 2018, está previsto presentar a la Junta General de Accionistas un nuevo Plan de incentivos a largo plazo en el que estarán incluidos el Presidente, el Consejero Delegado y el Consejero Director General, así como la Alta Dirección y el Colectivo identificado del Grupo.

Dicho Plan consiste en la asignación a los beneficiarios de un determinado número de derechos a participar en el incremento de valor de un mismo número de acciones de Banco Sabadell, que será abonado en un 55% de su valor en acciones de Banco Sabadell, y aplicando los periodos de diferimiento previstos en las normas aplicables y recogidos en la Política de Remuneraciones de Banco Sabadell, que en el caso de los Consejeros Ejecutivos es de 5 años, de modo que el eventual cobro del incentivo se realizaría en los años 2022, 2023 y 2024. Las acciones recibidas tienen un periodo de retención de un año desde el momento de su entrega. El número de derechos se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de forma individual para cada uno de los Consejeros Ejecutivos. En ningún caso este incentivo supondrá dilución, al no haber emisión de acciones nuevas.

El número de derechos asignado a cada beneficiario será ajustado en el primer trimestre de 2019, en función del cumplimiento individual de los objetivos anuales fijados, manteniendo el número de derechos asignados inicialmente para cumplimientos iguales o superiores al 80%, y perdiendo la totalidad de los derechos concedidos para cumplimientos inferiores al 60%.

La liquidación del 100% de los derechos dependerá del cumplimiento de una serie de objetivos plurianuales que en ningún caso incrementarán el número de derechos a liquidar.

El periodo plurianual de medición del cumplimiento de los objetivos será el de los ejercicios 2018, 2019 y 2020 (estos objetivos se detallan en el apartado 5.c. de este documento).

5. Descripción y evaluación de los objetivos de la retribución

Se detalla el grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo de 2017, definición de objetivos y métodos de evaluación de la retribución variable a corto plazo para 2018, y definición de los objetivos plurianuales del Plan de Incentivos a Largo Plazo que está previsto presentar en la próxima Junta General de Accionistas.

a) Grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo 2017

El Consejo de Administración determinó el nivel de cumplimiento de los siguientes objetivos de acuerdo con las ponderaciones establecidas al inicio del ejercicio:

OBJETIVOS 2017

Objetivo	Ponderación	Cumplimiento 2017
Beneficio Neto	15%	98,61%
Beneficio Ajustado al Riesgo	15%	150,00%
Margen + Comisiones	15%	120,31%
Gastos + Amortizaciones	15%	71,52%
Reducción de activos problemáticos	10%	118,85%
Coste del Riego	10%	91,51%
Migración TSB	10%	75,00%

Experiencia cliente	10%	86,52%
Total	100%	103,26%

El Consejo de Administración atribuyó a la Comisión de Retribuciones la facultad de llevar a cabo de forma motivada un ajuste de +/- 25 %, para la valoración cualitativa del desempeño de los Consejeros Ejecutivos.

b) Definición de objetivos y métodos de evaluación de la retribución variable a corto plazo para 2018

Para el cálculo de la retribución variable a corto plazo correspondiente al ejercicio 2018, se han establecido los siguientes objetivos, aprobados por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 1 de febrero de 2018, y que se corresponden con carácter general con los objetivos del Grupo para el ejercicio, incluyendo tanto métricas de control y gestión de riesgos, como de solvencia, capital y objetivos estratégicos, estableciéndose cifras de referencia que coinciden con dichos objetivos:

OBJETIVOS 2018	PONDERACION
Beneficio ajustado al riesgo –Economic Value Added-	20%
Eficiencia	20%
Return on Equity (ROE)	20%
Reducción de activos problemáticos	15%
Indicadores estratégicos	15%
Experiencia de cliente	10%

- Beneficio ajustado al riesgo –EVA-, con una ponderación del 20%. El 100% de cumplimiento de este indicador se corresponde con la obtención del beneficio ajustado al riesgo de Banco Sabadell previsto en el presupuesto para 2018. El Beneficio ajustado al riesgo –EVA- se define como la suma de dos componentes:
 - El EVA (*Economic Value Added*) generado en el ejercicio para el accionista, es decir, el valor creado en el ejercicio en exceso del coste del capital mínimo requerido (teniendo, por tanto, en cuenta el riesgo asumido, a partir de la consideración del capital mínimo regulatorio y coste del capital).
 - El incremento de patrimonio disponible del banco, es decir, la variación del exceso del *tangible book value* sobre el requerimiento mínimo de capital regulatorio.
- Eficiencia, con una ponderación del 20%. El 100% de cumplimiento de este indicador se corresponde con la relación entre gastos de personal y otros gastos de administración y el margen bruto previstos en el presupuesto de Banco Sabadell para 2018.
- ROE (Return on equity), con una ponderación del 20%. El 100% del cumplimiento de este indicador se corresponde con la obtención del objetivo de ROE (sin operaciones corporativas) de Banco Sabadell previsto en el presupuesto de 2018.

- Reducción de los activos problemáticos, con una ponderación del 15%. El 100% de cumplimiento de este indicador se corresponde con la consecución de la reducción de activos inmobiliarios y dudosos establecida en el presupuesto 2018 de Banco Sabadell, definidos como la suma de dos componentes:
 - Activos inmobiliarios del grupo: Activos inmobiliario adjudicados fuera del Esquema de Protección de Activos (EPA) + 20% de los Activos inmobiliarios adjudicados dentro del Esquema de Protección de Activos (EPA).
 - Activos dudosos: Activos inmobiliarios dudosos fuera del Esquema de Protección de Activos (EPA) + 20% de los Activos inmobiliarios dudosos dentro del Esquema de Protección de Activos (EPA).
- Indicadores estratégicos, en materia de Transformación, Marca y Negocio Empresas y cuotas, con una ponderación del 15%, en la que se recogerán el incremento de cuota sintética configurada por diferentes productos y servicios de la entidad, incremento de la cuota de negocio Empresas, incremento de la notoriedad y consideración de la marca e indicadores de transformación.
- Experiencia cliente (*Net Promoter Score*), con una ponderación del 10%. El objetivo de experiencia de cliente es un indicador anticipado del riesgo reputacional y mide la posición relativa de Banco Sabadell.

La percepción real de la retribución variable vendrá determinada por el rango de cumplimiento de los objetivos establecidos, teniendo la Comisión de Retribuciones la facultad de aplicar de forma motivada un ajuste de +/- 25% para la valoración cualitativa del desempeño de los Consejeros Ejecutivos.

Se han fijado parámetros de cumplimiento para cada uno de los objetivos entre el 50% y el 150%, en función de una escala no lineal de cumplimiento predeterminada por la Comisión de Retribuciones para cada uno de los objetivos. Por debajo del 50% de cumplimiento, se considera 0% a efecto del cómputo en el cumplimiento general.

Además, para tener derecho a percibir retribución variable debe superarse el 60% de cumplimiento global de los objetivos. Por debajo del 60%, no se percibe retribución variable, por encima del 150% no se genera mayor percepción de retribución variable.

c) Definición de los objetivos plurianuales del Plan de Incentivos a Largo Plazo

El periodo plurianual de medición del cumplimiento del Plan de Incentivos, que se presentará a la Junta General de Accionistas, abarcará los ejercicios 2018, 2019 y 2020. El incentivo tendrá valor en la medida que se revalorice la acción respecto al valor de referencia. Adicionalmente, el Plan introduce varios objetivos plurianuales que podrán reducir, nunca aumentar, el valor de dicho incentivo:

Objetivos 2018 – 2020	Ponderación
Rentabilidad al accionista (Total Shareholder Return relativo)	25%
Liquidez (Liquidity Coverage Ratio)	25%

Solvencia CET 1	25%
Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC)	25%

- Rentabilidad al accionista (TSR relativo): con una ponderación del 25%, se medirá al final del periodo en comparación con las siguientes entidades.

TSR entidades comparables

ABN AMRO Group NV	Unione di Banche Italiane, SpA,
Bankia, S.A	Caixabank S.A
Banco Santander, S.A	Natixis, S.A
Mediobanca Banca di Credito Finanziario SpA	Banco Bpm SpA
Bankinter S.A	Nordea Bank AB
BBVA, S.A	KBC Groep NV
Skandinaviska Enskilda Banken AB	Intesa Sanpaolo SpA
Swedbank AB	Société Générale, S.A
Crédit Agricole, SA	

Se considerará para la variación del TSR la media aritmética redondeando al tercer decimal de los valores de cierre de la acción de las 20 primeras sesiones posteriores a:

- Al inicio del periodo de medición (1 de enero 2018).
- La finalización del periodo de medición (31 de diciembre 2018).

Si el TSR de Banco Sabadell al final del periodo de medición se sitúa:

- Entre los últimos tres de la muestra, se considera un cumplimiento del 0% del objetivo.
- Entre los tres últimos de la muestra y la mediana de la muestra, se considerará un cumplimiento del 50% del objetivo.
- Entre la mediana y las ocho mejores entidades de la muestra, se considerará un cumplimiento del 75% del objetivo.
- Entre las ocho mejores entidades de la muestra, se considerará un cumplimiento del 100% del objetivo.
- Liquidez (Liquidity Coverage Ratio): con una ponderación del 25%, el cálculo del cumplimiento del indicador de Liquidity Coverage Ratio se considerará el nivel establecido en

el RAS (Risk Appetite Statement) de la entidad. Si se supera dicho objetivo, se considerará un cumplimiento del indicador del 100%. Si no se alcanza, se considerará un cumplimiento del indicador del 0%.

- Solvencia CET1: con una ponderación del 25%, el cálculo del cumplimiento del indicador de Solvencia CET1 se considerará el nivel establecido en el RAS (Risk Appetite Statement) de la entidad. Si se supera dicho objetivo, se considerará un cumplimiento del indicador del 100%. Si no se alcanza, se considerará un cumplimiento del indicador del 0%.
- RoRAC: con una ponderación del 25%, el cálculo del cumplimiento del indicador de riesgo RoRAC se considerará el nivel del Cost of Equity. Si se supera dicho objetivo, se considerará un cumplimiento del indicador del 100%. Si no se alcanza, se considerará un cumplimiento del indicador del 0%.

En el primer trimestre del año 2021, se realizará la medición de los indicadores anteriores, pudiéndose reducir (nunca incrementar) el número de derechos, equivalente al porcentaje de cumplimiento de objetivos obtenido, cuando esté sea inferior al 100%.

6. Contratos de los Consejeros Ejecutivos

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos se ajustan a los parámetros usuales en los contratos de Alta Dirección y cumplen con los requerimientos legales exigibles a este tipo de contratos, en base a los siguientes términos y condiciones:

- Duración de los contratos: Carácter indefinido
- Retribución fija: En los términos y condiciones contenidos en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros
- Retribución variable a corto plazo y retribución a largo plazo: En los términos y condiciones contenidos en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros
- Sistemas de Previsión Social: En los términos y condiciones contenidos en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
- Beneficios sociales y programas de retribución flexible: los que el Banco tiene establecidos para todos los empleados de la empresa, en los mismos términos que el resto de beneficiarios.
- Confidencialidad: aplicable durante la vigencia del contrato y una vez finalizado el mismo.
- Regulación del uso y la restitución de los bienes de la empresa.
- Cláusula de indemnización de dos anualidades de la retribución total para los supuestos de terminación anticipada.