

**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 DEL GRUP EN UN IMPORT EQUIVALENT A DUES ANUALITATS, A QUÈ FA REFERÈNCIA EL PUNT NOVÈ DE L'ORDRE DEL DIA DE LA JUNTA GENERAL D'ACCIONISTES DE BANCO DE SABADELL, SOCIEDAD ANÓNIMA, LA CELEBRACIÓ DE LA QUAL ESTÀ PREVISTA PER AL PRÒXIM 19 D'ABRIL DE 2018, EN SEGONA CONVOCATÒRIA.**

**Objecte de l'informe i normativa aplicable**

Aquest informe de recomanacions es formula pel Consell d'Administració de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima (a partir d'ara, el banc o l'entitat), en compliment del que es disposa en l'article 34.1, lletra g), de la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit (a partir d'ara, la Llei 10/2014), en relació amb la proposta d'acord sotmesa a la pròxima Junta General d'Accionistes sota el punt novè de l'ordre del dia en què es proposa a aquesta l'aprovació d'un nivell màxim de remuneració variable de fins al 200 % del component fix de la retribució total per als components de l'anomenat col·lectiu identificat del grup, format pels membres del personal l'activitat professional dels quals incideix de manera significativa en el perfil de risc de l'entitat.

L'informe es formula tenint en compte, juntament amb la resta de regulació aplicable a la matèria, en particular el que es preveu en: (i) 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 pel que fa a les normes tècniques de regulació en relació amb els criteris qualitius i els criteris quantitius adequats per determinar les categories de personal les activitats professionals de les quals tenen una incidència important en el perfil de risc d'una entitat (a partir d'ara, el Reglament delegat 604/2014); (ii) la Circular 2/2016, de 2 de febrer, del Banc d'Espanya, a les entitats de crèdit, sobre supervisió i solvència, que completa l'adaptació de l'ordenament jurídic espanyol a la Directiva 2013/36/UE i al Reglament (UE) núm. 575/2013 (a partir d'ara, la Circular del Banc d'Espanya 2/2016), i (iii) les directrius de l'EBA (European Banking Authority), de 27 de juny de 2016, sobre polítiques de remuneració adequades en virtut dels articles 74, apartat 3, i 75, apartat 2, de la Directiva 2013/36/UE i la divulgació d'informació en virtut de l'article 450 del Reglament (UE) núm. 575/2013, adoptades com a pròpies pel Banc d'Espanya el 27 de juliol de 2016 (a partir d'ara, les directrius EBA).

L'article 34.1, lletra g), de la Llei 10/2014 disposa que les entitats han d'establir les ràtios apropiades entre els components fixos i variables de la remuneració total de les categories de personal les activitats professionals de les quals incideixin de manera significativa en el perfil de risc del grup (el col·lectiu identificat del grup), amb l'aplicació dels principis següents:

*1r El component variable no pot ser superior al cent per cent del component fix de la remuneració total de cada individu.*

*2n Tanmateix, la junta general d'accionistes de l'entitat pot aprovar un nivell superior al previst en el número anterior, sempre que no sigui superior al dos-cents per cent del component fix.*

Per a l'aprovació d'aquest nivell més elevat de remuneració variable, la junta general d'accionistes de l'entitat ha de prendre la seva decisió sobre la base d'una recomanació detallada del Consell d'Administració que exposi els motius i l'abast de la decisió i inclogui el nombre de persones afectades i els seus càrrecs, així com l'efecte previst sobre el manteniment d'una base sòlida de capital, tenint en compte, si s'escau, el que s'estableixi per l'autoritat competent en relació amb la necessitat de restringir la política de distribució de dividendes.

L'informe examina l'abast de la decisió per part de la Junta General d'Accionistes, incloses les funcions que resulten afectades i les àrees en què acompleixen la seva activitat, i analitza, com determina la Llei 10/2014, l'efecte que aquesta decisió tindria sobre el manteniment d'una base sòlida de capital, de la manera que es detalla més endavant.

### **Característiques bàsiques de la política retributiva**

Banco de Sabadell, Sociedad Anónima aplica una política retributiva sòlida i consistent, alineada amb els interessos a llarg termini de l'entitat, amb els interessos dels seus accionistes i amb una gestió prudent dels riscos, com queda recollit en l'informe anual que la Comissió de Retribucions sol·licita a la firma especialitzada Mercer Consulting, S.L., seguint els criteris del Banc d'Espanya i de l'EBA sobre la conveniència que la política anual de retribucions sigui objecte d'una avaluació central, interna i independent que sigui feta per un expert extern independent.

La Política de remuneracions del grup Banc Sabadell està orientada a la creació de valor a llarg termini, mitjançant l'alineament dels interessos dels seus accionistes i empleats, i és coherent amb els objectius estratègics de riscos i de negoci, així com amb els valors del banc; tot, amb una gestió prudent del risc i evitant l'existència de conflictes d'interès.

La política esmentada compleix les directives i els reglaments europeus i les normes vigents, especialment la Llei 10/2014, el Reial decret 84/2015, de 13 de febrer, pel qual es desenvolupa la Llei 10/2014, i la Guia de l'EBA sobre govern intern (GL 44), així com la Circular del Banc d'Espanya 2/2016.

Els principis de la Política de remuneracions del grup Banc Sabadell són els següents:

- a) Fomentar la sostenibilitat empresarial i social a mitjà-llarg termini, a més de l'alineació amb els valors del grup.

- b) Assegurar un sistema retributiu competitiu i equitatiu (competitivitat externa i equitat interna).
- c) Recompensar l'acompliment, de manera que s'alineï la retribució amb els resultats generats per l'individu i el nivell de risc assumit.

A més de la Política de remuneracions dels consellers, les polítiques retributives compreses dins de la Política de remuneracions del grup Banc Sabadell són: (i) la Política retributiva de l'alta direcció, (ii) la Política retributiva del col·lectiu identificat del grup, (iii) la Política retributiva del grup Banc Sabadell i (iv) les polítiques retributives específiques de les empreses del grup, entre les quals s'inclou la Política retributiva de Banc Sabadell Espanya.

Aquestes polítiques van ser revisades per la Comissió de Retribucions en la seva reunió de 26 de gener de 2018 amb la finalitat d'incorporar-hi les modificacions necessàries per garantir-ne l'alineació amb les normes legals d'aplicació i les millors pràctiques de govern corporatiu. A proposta de la comissió esmentada, el Consell d'Administració ha aprovat aquestes polítiques en la seva sessió d'1 de febrer, i es sotmet a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes la nova Política de remuneracions dels consellers per al període 2018-2020 sota el punt desè de l'ordre del dia, a l'efecte d'incorporar en el seu àmbit els nous elements i criteris recollits en la Política retributiva de l'alta direcció i del col·lectiu identificat del grup.

La Política de remuneracions del grup Banc Sabadell preveu una visió de retribució total tenint en compte tots els elements retributius i la relació existent entre aquests i establint un equilibri adequat entre la retribució fixa i la variable, així com entre la distribució de percepcions a curt i llarg termini, amb la salvaguarda dels drets i els interessos dels clients.

Els components sobre la base dels quals s'estructura la retribució de tots els empleats de Banc Sabadell, inclosa l'alta direcció i els consellers executius, són els següents:

- Retribució fixa en la quantia adequada per no incentivar una assumpció de riscos excessiva. Aquesta comprèn els conceptes següents:
  - Salari fix: format per la suma d'elements retributius garantits vinculats amb el conjunt de funcions i responsabilitats del lloc de treball i que reconeixen la contribució del conseller executiu o l'empleat pel seu acompliment.
  - Beneficis socials: tenen per objecte completar la retribució dinerària i no dinerària amb altres elements que incrementin la fidelització i el compromís dels consellers executius i els empleats de Banc Sabadell. Els beneficis socials s'apliquen amb els mateixos criteris per a tots els empleats de Banc Sabadell, inclosos els membres del col·lectiu identificat del grup (al qual pertanyen l'alta direcció i els consellers

executius). Els beneficis poden variar segons el territori, el sector i/o el conveni col·lectiu aplicable a l'empleat.

- Beneficis per pensions i plans de previsió: de diferent naturalesa i quantia en funció del col·lectiu al qual pertanyi l'empleat, amb la finalitat de cobrir jubilació i altres contingències adequades a la naturalesa de les funcions acomplides per determinats empleats o els consellers executius.
- Retribució variable a curt termini: es defineix anualment i té com a finalitat principal reflectir l'acompliment de l'exercici mesurat a través d'uns objectius alineats amb el risc incorregut. Els objectius principals de la retribució variable a curt termini són tant promoure la consecució dels objectius estratègics a curt i mitjà termini, sense incentivar l'assumpció de riscos que superin el nivell tolerat per l'entitat, com motivar els empleats per a un millor acompliment de les seves funcions. El pagament d'aquesta retribució variable en el cas dels membres del col·lectiu identificat del grup (al qual pertanyen l'alta direcció i els consellers executius) està sotmès als criteris de diferiment i abonament en instruments de capital, d'acord amb la normativa aplicable i les disposicions dels organismes competents.
- Retribució a llarg termini: que tindran assignada els membres del col·lectiu identificat del grup (al qual pertanyen l'alta direcció i els consellers executius), que pot consistir, per decisió del Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions, en un sistema de retribució variable a llarg termini, amb la fixació, en aquest sentit, d'un import i uns objectius plurianuals, en combinació amb l'acompliment del directiu, o a proposar per a la seva aprovació per la Junta General d'Accionistes un sistema basat en l'increment de valor de l'acció de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, vinculat a la consecució de determinats objectius plurianuals en combinació amb l'acompliment individual, sotmès als criteris de diferiment i abonament en instruments de capital i en efectiu, d'acord amb la normativa aplicable i les disposicions dels organismes competents, de manera que s'alineï aquesta percepció amb els resultats a llarg termini i amb els interessos i els riscos dels accionistes.

La retribució variable dels consellers executius, l'alta direcció i la resta de membres del col·lectiu identificat del grup està sotmesa als criteris de diferiment i pagament en instruments de capital en els terminis i percentatges següents:

- Horitzó temporal de diferiment de cinc anys per als consellers executius i els membres de l'alta direcció i de tres anys per a la resta del col·lectiu identificat del grup.
- Percentatge de diferiment mínim del 60 % per als consellers executius i per a aquells membres de l'alta direcció i del col·lectiu identificat del grup amb una retribució especialment elevada. S'ha definit el concepte de retribució variable

especialment elevada i s'ha considerat com a tal la superior a 1,5 milions d'euros.

- Percentatge de diferiment mínim del 40 % per a la resta de membres de l'alta direcció i el col·lectiu identificat del grup.
- Percentatge de retribució variable diferida abonada en accions de Banc Sabadell en una proporció del 55 % per als consellers executius i els membres de l'alta direcció i d'un mínim del 50 % i de fins al 55 % per a la resta del col·lectiu identificat del grup. Les accions rebudes en concepte de retribució variable són indisponibles durant el període d'un any des de la seva entrega.
- Una vegada rebudes les accions, els consellers executius no poden transmetre un nombre d'accions equivalent a dues vegades la seva retribució fixa anual fins que hagi transcorregut un termini d'almenys tres anys des de la seva entrega. L'anterior no és d'aplicació a les accions que procedeixi alienar, si s'escau, per afrontar les obligacions fiscals derivades de la seva entrega.
- Els consellers executius, els membres de l'alta direcció i la resta del col·lectiu identificat del grup no poden utilitzar estratègies personals de cobertura amb productes financers *ad hoc* o qualsevol mecanisme que asseguri el cobrament de tota la retribució o part d'aquesta.
- La retribució variable està subjecta a ajustos *ex ante* per assegurar-ne l'alineació al risc. Aquestes retribucions no s'han de generar, o s'han de reduir, si el capital del banc és inferior al *maximun distributable amount* (MDA) o en cas que la Comissió de Retribucions determini l'aplicació d'un factor corrector per risc o resultats del grup.

Com a resultat de l'esquema de retribució descrit, els incentius per als membres del col·lectiu identificat del grup estan configurats per al màxim alineament de la seva remuneració amb els riscos, els objectius i els interessos a llarg termini de l'entitat i dels seus accionistes, i busquen l'equilibri entre els components fixos i variables de la remuneració, així com entre el curt i el llarg termini, de manera que s'assegura la màxima flexibilitat en la percepció de remuneració variable, que es pot veure reduïda fins a la seva totalitat, si s'escau.

### **Motius i abast de la proposta**

En atenció als perfils, a les responsabilitats acomplides i a la necessitat de retenir els professionals que, com a *risk takers*, formen part del col·lectiu identificat del grup, resulta procedent sol·licitar que, per a aquells casos en què l'aplicació dels complimentes establerts, sobre els esquemes d'objectius definits, pugui donar una xifra resultant de retribució variable que pugui superar el 100 % de la retribució fixa del membre del col·lectiu identificat del grup, aquesta li pugui ser satisfeta, fins a un màxim del 200 % de la retribució fixa, sempre seguint els esquemes de diferiment,

pagament en accions i sotmetiment a terminis de retenció i a les corresponents clàusules *malus* i *clawback* definides en la mateixa política retributiva.

El fet d'eleva la ràtio màxima de retribució variable fins al 200 % de la retribució en els casos indicats per als membres del col·lectiu identificat del grup permet mantenir una estructura retributiva amb una combinació entre components fixos i variables, i entre els components a curt i a llarg termini, que pugui resultar competitiva en els mercats en què competeix Banc Sabadell.

L'estructura retributiva de Banc Sabadell, amb la finalitat d'incorporar-hi la màxima alineació amb el retorn a l'accionista, inclou, entre els seus indicadors, l'evolució del valor de l'acció, que forma part dels indicadors establerts en la retribució a llarg termini establerta per als membres del col·lectiu identificat del grup, i en aquest cas cobra sentit aconseguir l'aprovació d'ampliació de la ràtio de retribució variable fins al 200 % per mantenir la incentivació que ha de suposar l'assignació d'aquest element de retribució.

La inclusió en el col·lectiu identificat del grup s'efectua almenys amb una periodicitat anual, seguint els criteris qualitius i quantitius establerts per a aquest procediment en el Reglament delegat 604/2014 pel que fa a les normes tècniques de regulació en relació amb els criteris qualitius i els criteris quantitius adequats 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 procés d'identificació és portat a terme per la Direcció de Recursos Humans i compta amb la validació de la Direcció de Control de Riscos.

En aplicació d'aquest procés d'identificació, el col·lectiu identificat del grup que en la data de redacció d'aquest informe té assignada retribució variable és de 95 membres. S'adjunta com a annex número 1 una llista del col·lectiu identificat del grup al qual resulta d'aplicació l'esmentat límit màxim de retribució variable.

En tot cas, cal tenir en compte que l'acord que es proposa a la Junta General d'Accionistes representa una habilitació perquè la retribució variable de determinades funcions pugui superar el 100 %, fins a un màxim del 200 %, del component fix de la seva retribució total només quan en aplicació dels complimentes establerts per a la fixació de l'import per percebre de retribució variable donin un resultat superior al 100 % de la retribució fixa, sense que això impliqui en cap cas que la retribució variable assoleixi necessàriament aquest límit màxim.

Aquesta autorització ha estat sol·licitada a la Junta General d'Accionistes en els exercicis anteriors, sense que s'hagi utilitzat en cap cas fins a la data.

La proposta que es sotmet a la Junta General d'Accionistes faculta el banc per aprovar aquest mateix nivell en les societats filials que formen el grup.

Es fa constar que l'import de l'excés sobre el límit variable ordinari de la retribució total fixa de l'exercici, aplicable als membres actuals del col·lectiu identificat del grup,

en l'escenari de meritació d'una retribució variable del 200 % sobre el fix per a la totalitat de membres del col·lectiu identificat del grup, podria assolir els 38,2 milions d'euros per a 2018.

Tenint en compte aquesta xifra, es fa constar que la decisió d'aprovar un nivell màxim de retribució variable de fins al 200 % sobre el fix per a les funcions indicades no afectaria el manteniment de la base sòlida de capital del grup ni les obligacions de l'entitat en virtut de la normativa de solvència.

## Annex 1

- President
- Conseller delegat
- Conseller director general
- Secretària general - Vicesecretària del Consell
- Director general Operacions, Organització i Recursos
- Director general Chief Financial Officer
- Director general Banca Comercial
- Director general adjunt Transformació d'Actius i Participades Industrials i Immobiliàries
- Director general adjunt Banca Privada i Asset Management
- Director general adjunt Gestió de Riscos
- Director general adjunt Transformació de Negocis i Màrqueting
- Director general adjunt de Corporate & Investment Banking
- Subdirectora general Recursos Humans
- Subdirector general Asset Management i Anàlisi
- Subdirectora general Bancassegurances
- Subdirector general Chief Analytics Officer
- Subdirectora general Control Financer Global
- Subdirector general Assessoria Jurídica
- Subdirector general Territorial Catalunya
- Subdirector general Direcció Adjunta Gestió de Riscos
- Subdirector general Sabadell Consumer Finance
- Subdirectora general Negocis Institucionals
- Subdirector general Banca de Particulars
- Subdirector general Organització i Serveis
- Subdirector general Operacions Corporatives
- Subdirector general Territorial Nord-oest
- Subdirector general Territorial Sud
- Subdirectora general Auditoria Interna
- Subdirector general Territorial Est
- Subdirector general Territorial Centre
- Subdirector general Finançament Estructurat
- Subdirector general Gestió Financera Global i CFO Espanya
- Subdirector general Control de Riscos
- Subdirectora general Banca Corporativa EMEA
- Subdirector general Compliment Normatiu i Govern Corporatiu
- Subdirectora general economista en cap
- Subdirector general Territorial Nord
- Subdirector general Global IT i Operacions
- Subdirector general Contractació i Custòdia
- Subdirector general Sabadell Urquijo Banca Privada
- Subdirector general Solvia
- Subdirector general Tresoreria i Mercat de Capitals
- Subdirector general Real Estate i Mercats Institucionals



- Subdirector general Corporate A&A i SIB
- Subdirector general Mèxic
- Director Distribució Tresoreria
- Director Estratègia de Producte i Asset Allocation
- Director Risc d’Actius i Participacions en Capital
- Director Prevenció i Gestió de Mora
- Director Sistemes Espanya
- Director Trading
- Director Clients i Transformació Comercial
- Director Aliances
- Director Anàlisi
- Directora Intel·ligència de Negoci, Control de Gestió i EPA
- Directora de Govern Corporatiu
- Chief Technical Officer
- Director Risc Corporatiu i Global
- Director Gabinet Conseller Delegat
- Director Reestructuració Crèdit Corporatiu i Participades
- Director Regulació Prudencial i Public Policy
- Director Solvia Promoció i Desenvolupament
- Director Màrqueting
- Director BS Capital
- Director Contractació i Distribució
- Director Risc Empreses i Minorista
- Directora Group Services and Operations
- Director Mercat de Capitals
- Director Banca d’Empreses
- TSB CEO
- TSB Chief Financial Officer
- TSB Chief Operating Officer
- TSB Chief Information Officer
- TSB Chief Risk Officer
- TSB Chief Audit Officer
- TSB Treasurer
- TSB Distribution Director
- TSB Chief Marketing Officer
- TSB Corporate Affairs Director
- TSB Products Director
- TSB HR Director
- TSB General Counsel and Company Secretary
- TSB Director Credit Risk Infrastructure & Change
- TSB Director of ALM
- TSB Director of Digital Innovation & Transformation
- TSB IT and Migration Director
- TSB Mortgage Distribution Director
- TSB Customer Service Design & Delivery Director

- TSB Finance Director Cost and Business Transformation
- TSB Finance Director Corporate Development and Business Performance
- TSB Director of HR Business Partnering, ER & HR Operations
- TSB Commercial Products Director
- TSB Director of Audit IT, Operations & Change
- TSB Financial Controller
- TSB Director of Mortgages, GI & Protection