



Banco de Sabadell, S.A.
Política de remuneracions dels
consellers

Març 2018

ÍNDEX

1. Introducció	3
1.1. Principis generals de la Política de remuneracions del grup Banc Sabadell.	4
1.2. Comissió de Retribucions de Banc Sabadell.	5
1.3. Novetats principals de la Política de remuneracions dels consellers.	6
2. Sistema retributiu dels consellers de Banc Sabadell	7
2.1. Sistema retributiu dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració.....	8
2.2. Sistema retributiu dels consellers per l'acompliment de les seves funcions executives.	9
3. Remuneracions dels consellers de Banc Sabadell	14
3.1. Remuneració dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració.	14
3.2. Remuneració dels consellers per l'acompliment de les seves funcions executives.	16
3.3. Contractes dels consellers executius.	19
4. Òrgans competents	19
5. Consideracions de la Política de remuneracions per als pròxims exercicis.....	21
6. Vigència i interpretació de la política	22

1. Introducció

La Junta General d'Accionistes celebrada el 31 de març de 2016 va aprovar la vigent Política de remuneracions dels consellers per als exercicis 2016, 2017 i 2018. La política esmentada es troba alineada amb el que es disposa en la Llei de societats de capital, el text refós de la qual va ser aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i la legislació específica aplicable a les entitats de crèdit, en concret la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència de les entitats de crèdit, així com amb els principis per a la consecució de pràctiques de remuneració sòlides, publicats pel Consell d'Estabilitat Financera (FSB) el 2 d'abril de 2009, la Directiva 2010/76/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 24 de novembre de 2010, per la qual es modifiquen les directives 2006/48/CE i 2006/49/CE quant als requisits de capital per a la cartera de negociació i les retitulitzacions i a la supervisió de les polítiques de remuneració (CRD III), i la Directiva 2013/36/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 26 de juny de 2013, relativa a l'accés a l'activitat de les entitats de crèdit i a la supervisió prudencial de les entitats de crèdit i les empreses d'inversió, per la qual es modifica la Directiva 2002/87/CE i es deroguen les directives 2006/48/CE i 2006/49/CE (CRD IV).

Des d'aleshores s'han publicat les directrius EBA/GL/2015/22, de 27 de juny de 2016, sobre polítiques de remuneracions adequades, s'han introduït millores en el sistema de govern corporatiu i s'ha avançat substancialment en la definició de criteris aplicables a les remuneracions dels consellers, tant en les seves funcions com a membres del Consell d'Administració com en l'exercici de les seves funcions executives.

El Consell d'Administració de Banco de Sabadell, S.A. (a partir d'ara, Banc Sabadell, el banc o l'entitat) ha aprovat en la seva reunió d'1 de febrer de 2018, previ informe favorable de la Comissió de Retribucions, la Política de remuneracions del grup Banc Sabadell, que comprèn: la Política retributiva de l'alta direcció, la Política retributiva del col·lectiu identificat del grup, la Política retributiva del grup Banc Sabadell i la Política retributiva de Banc Sabadell Espanya, amb la finalitat d'incorporar-hi aquelles modificacions que n'assegurin l'alineament no només amb les normes legals aplicables, sinó també amb les millors pràctiques de govern corporatiu.

Adicionalment, Banc Sabadell ha proposat a la Junta General d'Accionistes la modificació dels articles 50è i 85è dels Estatuts Socials per actualitzar les previsions estatutàries en relació amb la remuneració a la qual tindran dret els consellers per

l'exercici de les seves funcions amb la finalitat d'adaptar-ne la redacció a la normativa vigent i a les millors pràctiques de govern corporatiu.

D'acord amb l'article 529 *novodecies* de la Llei de societats de capital, correspon a la Junta General d'Accionistes l'aprovació d'aquesta Política de remuneracions dels consellers (la Política de remuneracions dels consellers o la política), que, una vegada aprovada per la Junta General d'Accionistes, substitueix en tots els seus termes l'aprovada el 31 de març de 2016, amb una vigència que comprendrà els exercicis 2018, 2019 i 2020, i que té per objecte principal incorporar els criteris de la nova Política de remuneracions del grup Banc Sabadell i determinar tant el sistema retributiu dels consellers en la seva condició de membres del Consell d'Administració com el sistema retributiu aplicable a aquells que aconsegueixen funcions executives, cas, aquest últim, en què la política coincideix, en els seus conceptes, amb la Política retributiva de l'alta direcció.

1.1. Principis generals de la Política de remuneracions del grup Banc Sabadell.

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.

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

1. Fomentar la sostenibilitat empresarial i social a mitjà-llarg termini, a més de l'alineació amb els valors del grup. Això implica:
 - Alineació de les retribucions amb els interessos dels accionistes i amb la creació de valor a llarg termini.
 - Impuls d'una gestió de riscos rigorosa, en què es prevegin mesures per evitar el conflicte d'interès.
 - Alineació amb l'estratègia de negoci, els objectius, els valors i els interessos a llarg termini de l'entitat.
2. Assegurar un sistema retributiu competitiu i equitatiu (competitivitat externa i equitat interna):

-
- Capaç d'atraure i retenir el millor talent.
 - Que recompensi la trajectòria professional i la responsabilitat.
 - Alineat amb estàndards de mercat i flexible per adaptar-se als canvis de l'entorn i les exigències del sector.
3. Recompensar l'acompliment, de manera que s'alineï la retribució amb els resultats generats per l'individu i el nivell de risc que la seva posició l'obliga a assumir:
- Equilibri adequat entre els diferents components de la retribució.
 - Consideració de riscos i resultats actuals i futurs, no incentivant l'assumpció de riscos que superin el nivell tolerat per l'entitat.
 - Esquema senzill, transparent i clar. La Política de remuneracions del grup Banc Sabadell ha de ser comprensible i fàcil de comunicar a tota la plantilla.

1.2. Comissió de Retribucions de Banc Sabadell.

La Comissió de Retribucions, a més d'informar específicament la proposta de Política de remuneracions dels consellers, d'acord amb l'article 529 *novodecies* de la Llei de societats de capital, té entre les seves funcions, d'acord amb l'article 62 dels Estatuts de Banc Sabadell, la de proposar al Consell d'Administració tant les polítiques de remuneracions dels consellers, dels directors generals o dels qui exerceixin funcions d'alta direcció com la retribució individual i la resta de condicions contractuals dels consellers executius, i vetllar per la seva observança.

Al tancament de l'exercici de 2017, la Comissió de Retribucions de Banc Sabadell està formada per quatre consellers no executius; tots, consellers independents:

Presidenta, Sra. Aurora Catá Sala
Vocal, Sr. Anthony Frank Elliott Ball
Vocal, Sra. María Teresa García-Milá Lloveras
Vocal, Sr. George Donald Johnston
Secretària no consellera, Sra. María José García Beato

1.3. Novetats principals de la Política de remuneracions dels consellers.

Les novetats més rellevants que es plantegen en la política, respecte a l'aprovada per la Junta General d'Accionistes de 31 de març de 2016, amb la finalitat d'alinejar-la amb la normativa vigent i les millors pràctiques de govern corporatiu, són les següents:

- En el cas de les retribucions dels consellers en les seves funcions com a membres del Consell d'Administració, la distinció clara entre la retribució fixa i les dietes d'assistència, en relació amb les quals s'estableix la limitació de percepció de dietes en cas de delegació d'assistència a un màxim de dues.
- En el cas de consellers executius:
 - Millor delimitació de la proporció entre retribució fixa i variable.
 - Millor definició de la retribució variable a curt termini i del concepte de la retribució a llarg termini.
 - Més desenvolupament de la definició i dels paràmetres de mesurament dels objectius als quals es vincula tant la retribució variable a curt termini com la retribució a llarg termini.
 - Augment del percentatge de diferiment de la retribució variable a curt termini i de la retribució a llarg termini dels consellers executius del 50 % al 60 % de la quantitat total que s'hagi de percebre.
 - Augment de l'horitzó temporal de diferiment de la retribució variable a curt termini a cinc anys.
 - Introducció en l'incentiu a llarg termini vinculat a l'augment del valor de l'acció d'objectius plurianuals amb paràmetres definits i increment del termini de diferiment a cinc anys.
 - Restriccions a la transmissibilitat de les accions rebudes en concepte de retribució variable a curt termini i de l'incentiu a llarg termini fins que hagi transcorregut un termini d'almenys tres anys des de la seva entrega si el conseller no és titular d'una quantitat equivalent a dues vegades la seva retribució fixa anual.

-
- Incorporació d'un ajust *ex ante* a la totalitat de la remuneració variable, determinat pel Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions. Per a aquest ajust es consideraran factors de risc i de resultats de l'entitat. No es generarà, o es reduirà, la retribució variable si el capital del banc és inferior al *maximum distributable amount* (MDA).
 - Revisió de les clàusules de reducció (*malus*) i recuperació (*clawback*), amb una millor definició de les causes que en determinen l'aplicació.
 - Limitació de les clàusules de terminació i de no competència, en cas que n'hi hagi, a dues anualitats.
 - Límit de la retribució variable al 200 % de la retribució fixa anual, prèvia aprovació per la Junta General d'Accionistes, en els supòsits definits expressament en la política, sense que hi hagi discrecionalitat en el moment del seu reconeixement per la Comissió de Retribucions.

Aquestes mesures han estat incorporades a la Política retributiva de l'alta direcció, aprovada pel Consell d'Administració de Banc Sabadell en la seva reunió d'1 de febrer de 2018.

2. Sistema retributiu dels consellers de Banc Sabadell

El sistema retributiu dels consellers de Banc Sabadell diferencia entre la remuneració dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració i la remuneració per l'exercici de funcions executives, com queda regulat en els articles 50è i 85è dels Estatuts Socials.

La nova redacció d'aquests preceptes estatutaris determina que el sistema retributiu ha de ser el previst en la Política de remuneracions dels consellers aprovada per la Junta General d'Accionistes.

"Article 50è. (...)

El càrrec de conseller és compatible amb qualsevol altre càrrec o funció executiva en la societat i amb les remuneracions que, prèvia proposta de la Comissió de Retribucions i per acord del Consell d'Administració, es considerin procedents per l'acompliment en la societat d'aquestes altres funcions, d'acord amb el sistema retributiu previst en la Política de remuneracions dels consellers aprovada per la Junta General.

A més a més, en concepte de retribució a llarg termini, previ acord de la Junta General, els consellers que acompleixin funcions executives poden participar addicionalment de plans d'incentius aprovats per als directius del banc, consistents en l'entrega d'accions, el reconeixement de drets d'opció sobre aquestes o la retribució referenciada al valor de les accions.”

“Article 85è. Dels rendiments bruts s’han de deduir les despeses generals, els interessos, les gratificacions, les sumes que el mateix Consell acordi destinar a l’amortització dels actius, les provisions que es considerin oportunes i qualsevol altra quantitat que disminueixi l’actiu del banc.

En particular, se n’ha de deduir la remuneració a la qual tenen dret els consellers tant per les seves funcions com a membres del Consell d’Administració com per les seves funcions executives, el màxim anual de la qual ha de ser fixat en la Política de remuneracions dels consellers aprovada per la Junta General d’Accionistes. En aquest sentit, el Consell queda àmpliament facultat per fixar-ne, dins del límit màxim expressat anteriorment, la retribució individual, previ informe de la Comissió de Retribucions. En el cas de la retribució a llarg termini dels consellers executius, aquesta s’ha de deduir, si escau, dels rendiments bruts de l’exercici en què s’aboni efectivament.

Dels beneficis resultants, després de practicar l’assignació corresponent per al pagament d’impostos i d’aplicar les sumes procedents per a les reserves que les lleis preceptuen, la Junta General ha d’acordar, a proposta del Consell d’Administració, la part d’aquests que s’ha d’aplicar al repartiment de dividends als accionistes i la que s’ha de destinar a reserva voluntària o distribuir o aplicar de la manera que acordi.”

2.1. Sistema retributiu dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d’Administració.

El sistema retributiu dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d’Administració, d’acord amb els articles 217 i 529 septdecies de la Llei de societats de capital, es desglossa de la manera següent:

- Retribució fixa per la seva pertinença al Consell d’Administració.
- Dietes d’assistència, amb un màxim d’11 dietes corresponents a les sessions ordinàries, amb la possibilitat de delegar la representació sense pèrdua del dret a la percepció de la dieta per causa justificada degudament com a

màxim dues vegades a l'any. No es percebrà cap quantitat per les reunions extraordinàries del Consell d'Administració.

El Consell d'Administració ha de fixar anualment tant la retribució fixa com les dietes d'assistència que corresponguin als consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració. Ha de fixar, igualment, una quantitat específica per l'exercici de la funció de conseller independent coordinador. Addicionalment, ha de fixar les quantitats que corresponguin als consellers no executius per l'exercici de la presidència o la pertinença a les diferents comissions i/o la seva participació en els diferents consells consultius. Tot això, dins del límit màxim global fixat per la Junta General d'Accionistes per a la retribució dels membres del Consell d'Administració. Als consellers no executius no els són aplicables els conceptes retributius ni els beneficis dels empleats del banc i tampoc estan inclosos ni en plans de previsió social ni en programes d'incentius a llarg termini.

2.2. Sistema retributiu dels consellers per l'acompliment de les seves funcions executives.

Els consellers executius, a més de la remuneració per la seva condició de membres del Consell d'Administració, perceben les remuneracions que els corresponen per l'acompliment de funcions executives.

El sistema retributiu dels consellers executius per l'acompliment de les seves funcions executives comprèn, de conformitat amb el que es disposa en els articles 217 i 529 *octodecies* de la Llei de societats de capital, els conceptes següents: una retribució fixa, una retribució variable amb indicadors o paràmetres generals de referència, una remuneració en accions o vinculada a la seva evolució, indemnitzacions per cessació, sempre que la cessació no estigui motivada per l'incompliment de les funcions d'administrador, i els sistemes d'estalvi o previsió que es considerin oportuns.

Les retribucions dels consellers executius per a cada exercici són fixades pel Consell d'Administració dins del límit màxim global establert per la Junta General d'Accionistes en aquesta Política de remuneracions dels consellers per a cadascun dels conceptes integrants de la seva retribució.

El Consell d'Administració s'ha d'ajustar al que es disposi en les normes legals aplicables, tenint en compte la seva consideració especial com a entitat financera i d'acord amb els conceptes, el termes i les condicions establerts en la Política de

remuneracions dels consellers, que 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 accionistes, els inversors i els clients.

Les remuneracions dels consellers executius coincideixen en els seus conceptes amb les de la resta de membres de l'alta direcció en els termes recollits en la Política retributiva de l'alta direcció de Banc Sabadell, aprovada pel Consell d'Administració en la seva sessió d'1 de febrer de 2018.

Els components de la retribució dels consellers executius en l'acompliment de les seves funcions executives són:

- Retribució fixa.

- Salari fix.

És la suma d'elements retributius garantits vinculats al conjunt de funcions i responsabilitats del lloc que s'ocupa i que reconeixen la contribució del membre conseller executiu dins d'aquest lloc, mentre s'hi mantingui.

- Beneficis socials.

Aquests elements tenen l'objectiu de completar la retribució dinerària i no dinerària amb altres elements que incrementin la fidelització i el compromís dels consellers executius.

Els consellers executius accedeixen als beneficis socials en les mateixes condicions que la resta de la plantilla.

- Beneficis per pensions i plans de previsió.

Amb la finalitat de cobrir la jubilació i altres contingències adequades a la naturalesa de les funcions acomplides pels consellers executius, es poden constituir pel Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, i assignar als consellers executius plans específics de previsió social.

- Retribució variable a curt termini.

Els consellers executius tindran assignada una retribució variable a curt termini, que s'aprova anualment pel Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, que té com a finalitat principal reflectir l'acompliment de l'exercici mesurat a través d'uns objectius alineats amb el risc incorregut.

Cada conseller executiu tindrà assignada una quantia *target* (import de referència de retribució variable basada en el compliment del 100 % dels objectius) que serà satisfeta en funció del nivell de compliment dels objectius determinats, que es corresponen, amb caràcter general, amb els objectius del grup per a l'exercici, incloent tant mètriques de control i gestió de riscos com de solvència, capital i objectius estratègics, amb ponderacions assignades a cada indicador, i una escala de consecució i que es publiquen en l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers.

- Retribució a llarg termini.

Tots els consellers executius tindran assignada una retribució a llarg termini 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'una quantia *target* i uns objectius plurianuals, en combinació amb l'acompliment del conseller executiu, o a proposar a la Junta General d'Accionistes un sistema basat en l'increment de valor de l'acció, que incorpori, addicionalment, objectius plurianuals de l'acompliment del conseller executiu, l'assignació concreta del qual s'ha de decidir pel Consell d'Administració, previ informe de la Comissió de Retribucions.

Sense perjudici de l'anterior, la Junta General d'Accionistes, en l'exercici de les seves competències, pot definir altres models d'incentius.

- Límit de la ràtio entre elements de retribució fixa i variable.

El límit de la retribució variable corresponent a un exercici pot assolir el 200 % de la retribució fixa, si així ho acorda la Junta General d'Accionistes, en els supòsits definits expressament en la política, sense que hi hagi discrecionalitat en el moment del seu reconeixement per la Comissió de Retribucions.

- Diferiment i pagament en instruments de capital.

Tant la retribució variable a curt termini com la retribució a llarg termini estan sotmeses al criteri de diferiment de cinc anys i abonament en instruments de capital, almenys del 60 %, amb els períodes de retenció previstos en les normes

aplicables, de manera que s'alinei aquesta percepció amb els resultats a llarg termini i amb els interessos i els riscos dels accionistes.

- Regles aplicables al pagament en instruments de capital.
 - De manera general, els instruments de capital es valoraran al seu valor de mercat en la data de concessió.
 - L'entitat no pagarà interessos ni dividends sobre l'efectiu ni els instruments de capital diferits que hagin estat concedits en concepte de retribució variable.
 - Banc Sabadell no permet la cobertura personal amb productes financers *ad hoc* o qualsevol altre mecanisme que assegurin el cobrament de tota la retribució o part d'aquesta o que compensin les pèrdues associades amb instruments de capital rebuts com a part de la retribució variable diferida o retinguda.
 - Tots els instruments de capital que s'entreguin són indisponibles durant el període d'un any des de la seva entrega.
 - La transmissibilitat de les accions rebudes en concepte de retribució variable a curt termini i de l'incentiu a llarg termini està restringida fins que hagi transcorregut un termini d'almenys tres anys des de la seva entrega si el conseller executiu no posseeix una quantitat equivalent a dues vegades la seva retribució fixa anual.
- Regles especials per a l'incentiu a llarg termini a través de sistemes basats en l'increment del valor de l'acció.
 - Els sistemes basats en l'increment del valor de l'acció han de respectar les regles de diferiment aplicables a la retribució variable, així com, en el moment de la seva liquidació, els percentatges de pagament en efectiu i en instruments de capital.
 - En qualsevol cas, s'han de regir per les normes que aprovi la Junta General d'Accionistes i el seu reglament d'aplicació aprovat pel Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions.
- Aplicació de clàusules *malus* i *clawback*.

Amb independència de les conseqüències legals que es puguin derivar de les circumstàncies següents, la retribució variable pendent de cobrament està sotmesa a clàusules de reducció o cancel·lació de les quantitats diferides (*malus*), que s'han d'activar en els supòsits següents:

- Quan una conducta dolosa o greument negligent d'un conseller executiu faci necessària una reformulació de caràcter material dels estats financers consolidats del grup, a criteri dels auditors externs.
- Quan un incompliment per part del conseller executiu de les normatives internes o els codis de conducta interns, incloses, en particular, les relatives a riscos, sigui qualificat com a infracció greu o molt greu.
- Quan una conducta dolosa o greument negligent del conseller executiu contribueixi a un error important en la gestió de riscos de l'entitat.
- Quan una conducta dolosa o greument negligent d'un conseller executiu suposi una variació significativa de la base de capital regulatori o econòmic de l'entitat.

Aquestes clàusules es poden aplicar durant el període de diferiment de la retribució variable.

L'aplicació de clàusules *clawback* és supletòria a l'aplicació de clàusules *malus*, de manera que, a més de deixar de percebre les quantitats pendents de cobrament, obliga el conseller executiu a la devolució total o parcial de les quantitats ja percebudes en concepte de retribució variable a curt termini i la retribució a llarg termini.

La retribució variable a curt termini i la retribució a llarg termini estan sotmeses a clàusules de recuperació de les quantitats percebudes (*clawback*), que s'han d'activar en cas que concorri qualsevol de les circumstàncies esmentades anteriorment com a causes d'activació de la clàusula *malus*, amb l'exclusió de les infraccions qualificades com a greus.

Aquestes clàusules es poden aplicar des de l'entrega de la retribució fins a la finalització de l'últim període de retenció d'aquesta.

La Comissió de Retribucions ha de revisar la situació anualment per proposar al Consell d'Administració, si s'escau, previ informe de la Direcció de Recursos Humans, recollides les opinions de la Direcció de Control de Riscos, la Direcció

Financera i la Direcció de Compliment Normatiu, si concorren les circumstàncies per a l'aplicació de la reducció o la cancel·lació o, si s'escau, la devolució de la retribució variable percebuda per algun conseller executiu, en funció de les característiques i les circumstàncies de cada cas en particular.

3. Remuneracions dels consellers de Banc Sabadell

En la data d'aprovació d'aquesta política, la composició del Consell d'Administració de l'entitat és la següent:

Consellers executius:

- José Oliu Creus – President
- Jaime Guardiola Romojaro – Conseller delegat
- José Luis Negro Rodríguez – Conseller director general

Consellers no executius:

- Anthony Frank Elliott Ball – Independent
- Aurora Catá Sala – Independent
- Javier Echenique Landiribar – Independent
- Pedro Fontana García – Independent
- María Teresa García Milá Lloveras – Independent
- George Donald Johnston – Independent
- José Manuel Lara García – Extern
- David Martínez Guzmán – Dominical
- José Manuel Martínez Martínez – Independent
- José Ramón Martínez Sufrategui – Independent
- Manuel Valls Morató – Independent
- David Vegara Figueras – Independent

3.1. Remuneració dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració.

Durant la vigència d'aquesta política, mentre no es modifiqui, el límit màxim global de retribució als consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració, a l'empara del que es preveu en l'article 85è dels Estatuts Socials de Banc Sabadell, és de 3 milions d'euros anuals.

La retribució individual dels membres del Consell d'Administració es va reduir el 2009 i novament el 2013 i s'ha mantingut sense variacions des d'aleshores. Per determinar la retribució del Consell d'Administració s'han considerat en l'exercici 2018 els informes sobre remuneracions dels consellers a Espanya que publiquen KPMG i Spencer Stuart, a més de les retribucions del consell i les comissions de les principals entitats financeres espanyoles.

Per a 2018, la retribució dels membres del Consell d'Administració aprovada pel Consell d'Administració d'1 de febrer de 2018, d'acord amb els paràmetres del mercat i complint l'import global previst, és la següent:

	Retribució	Dietes d'assistència (per sessió)
President	175.650 euros	5.273 euros
Vicepresident	95.250 euros	2.886 euros
Resta membres	75.000 euros	2.272 euros
Conseller independent coordinador	22.000 euros (addicional)	

Addicionalment, els consellers no executius perceben les quantitats següents per la presidència o la pertinença a les diferents comissions:

Comissió d'Auditoria i Control	President	40.000 euros
	Membre	20.000 euros
Comissió de Nomenaments	President	20.000 euros
	Membre	10.000 euros
Comissió de Retribucions	President	40.000 euros
	Membre	20.000 euros
Comissió de Riscos	President	70.000 euros
	Membre	20.000 euros
Comissió Executiva	Membre	80.000 euros

Els consellers membres de consells consultius, per a l'any 2018, perceben les retribucions següents: per la presidència del Consell Consultiu Sabadell Guipuzcoano, un màxim de 30.600 euros, i per la participació com a membre del Consell Consultiu Sabadell Guipuzcoano, un màxim de 15.300 euros. Per la participació com a membre del Consell Consultiu Sabadell Urquijo Banca Privada, un màxim de 15.000 euros.

Als consellers no executius no els són aplicables els conceptes retributius ni els beneficis dels empleats del banc i tampoc estan inclosos ni en plans de previsió social ni en programes d'incentius a llarg termini.

L'Informe anual de remuneracions dels consellers que el Consell d'Administració ha d'aprovar anualment ha de contenir el detall individualitzat i per concepte de les quantitats que hagin de percebre els consellers durant l'exercici corresponent. Aquest informe s'ha de publicar en el web de la CNMV i en el web de Banc Sabadell.

3.2. Remuneració dels consellers per l'acompliment de les seves funcions executives.

Els consellers executius, a més de la seva remuneració per la seva condició de membres del Consell d'Administració, perceben les remuneracions que els corresponen per l'acompliment de les seves funcions executives, a l'empara del que es preveu en l'article 50è dels Estatuts Socials de Banc Sabadell, que coincideixen, en els seus conceptes, amb les de l'alta direcció de Banc Sabadell.

El sistema retributiu dels consellers executius comprèn els conceptes següents:

a) Retribució fixa:

Durant la vigència d'aquesta política, el límit màxim global de retribució fixa del conjunt dels consellers executius és de 6 milions d'euros anuals, que comprèn tant la retribució en efectiu establerta pel Consell d'Administració com els beneficis socials i els beneficis per pensions i plans de previsió en els termes contractuals previstos, límit màxim que es mantindrà mentre no es modifiqui aquesta Política de remuneracions dels consellers.

Per a 2018, el Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, en la seva reunió d'1 de febrer de 2018 ha aprovat les quantitats individualitzades següents:

-
- Salari fix consistent en 1.701.000 euros en efectiu per al president, 1.350.000 euros en efectiu per al conseller delegat i 705.000 euros en efectiu per al conseller director general.
 - Els beneficis socials que el banc té establerts per a tots els empleats de l'empresa, en els mateixos termes que la resta de beneficiaris.

Per a l'exercici 2018 es preveu que, per aquest concepte, els consellers executius percebin unes quantitats similars a les de 2017, que, en còmput global, van ascendir a 96.875 euros.

- Els beneficis per pensions i plans de previsió en els termes derivats dels compromisos contractuals existents.

Per a l'exercici 2018 es preveu l'aportació de Banc Sabadell d'unes quantitats aproximades de 32.000 euros per al president, 760.000 euros per al conseller delegat –per ajustos de tipus d'interès i base de renda– i 17.000 euros per al conseller director general.

La informació sobre els beneficis socials i les aportacions als plans de pensions o sistemes de previsió que faci el banc s'ha de contenir de manera detallada i individualitzada en l'Informe anual de remuneracions dels consellers, que s'ha de publicar anualment en el web de la CNMV i en el web de Banc Sabadell.

b) Retribució variable a curt termini:

Durant la vigència d'aquesta política, el límit màxim global de retribució variable *target* per al conjunt dels consellers executius és de 3 milions d'euros anuals per al supòsit de 100 % de compliment dels objectius establerts, amb la possibilitat de superar-se aquest límit en els percentatges corresponents al sobrecompliment fins al 200 %, en cas que així ho aprovi la Junta General d'Accionistes, límit que es mantindrà mentre no es modifiqui aquesta Política de remuneracions dels consellers.

La quantia *target* de la retribució variable a curt termini fixada per a l'any 2018 pel Consell d'Administració és la següent: el president: 1.300.000 euros; el conseller delegat: 1.100.000 euros; el conseller director general: 350.000 euros.

Per al càlcul de la retribució variable a curt termini corresponent a l'exercici 2018, s'han establert els objectius, aprovats pel Consell d'Administració en la

seva reunió celebrada l'1 de febrer de 2018, que es troben detallats en l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers. Per a la resta d'exercicis als quals afecta aquesta política, es detallaran igualment en l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers corresponent.

c) Retribució a llarg termini: els consellers executius són beneficiaris dels plans d'incentius vigents següents, concedits en anys anteriors:

- Incentiu complementari a llarg termini 2016-2019 vinculat a l'increment del valor de les accions de Banc Sabadell (l'ICLT 2016), aprovat en la Junta General d'Accionistes celebrada el 31 de març de 2016, que serà abonat en la seva totalitat en accions de Banc Sabadell.

El president té assignats 1.600.000 drets, el conseller delegat té assignats 1.400.000 drets i el conseller director general té assignats 800.000 drets.

- Incentiu complementari a llarg termini basat en l'increment del valor de les accions de Banc Sabadell 2017-2020 (l'incentiu), aprovat en la Junta General d'Accionistes celebrada el 30 de març de 2017, que serà abonat en la seva totalitat en accions de Banc Sabadell.

El president té assignats 1.700.000 drets, el conseller delegat té assignats 1.500.000 drets i el conseller director general té assignats 800.000 drets.

- En l'exercici 2018 es presenta a la Junta General d'Accionistes un Pla d'incentius a llarg termini en què estan inclosos el president, el conseller delegat i el conseller director general, així com l'alta direcció i el col·lectiu identificat del grup.

Aquest pla consisteix en l'assignació als beneficiaris d'un determinat nombre de drets a participar en l'increment de valor d'un mateix nombre d'accions de Banc Sabadell, alhora que es vincula al nivell de compliment de certs indicadors plurianuals, que es detallen en l'Informe anual de remuneracions dels consellers, que en cap cas incrementaran el nombre de drets per liquidar. El nombre de drets proposat és el següent:

President: 1.700.000 drets.

Conseller delegat: 1.500.000 drets.

Conseller director general: 800.000 drets.

El límit màxim global d'incentiu a llarg termini dels tres pròxims exercicis es determinarà per l'acord corresponent de la Junta General d'Accionistes en cada exercici, i en cas que s'aprovi pel Consell d'Administració un altre sistema alternatiu de retribució a llarg termini no subjecte a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes, el seu import màxim no superarà anualment el valor dels drets assignats en l'incentiu a llarg termini aprovat en l'exercici 2018.

3.3. Contractes dels consellers executius.

Els contractes dels consellers executius s'ajusten als paràmetres usuals en els contractes d'alta direcció i compleixen els requeriments legals exigibles a aquest tipus de contractes, sobre la base dels termes i les condicions següents:

- Durada dels contractes: caràcter indefinit.
- Retribució fixa: en els termes i les condicions descrits en aquesta política i en l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers.
- Retribució variable a curt termini i retribució a llarg termini: en els termes i les condicions descrits en aquesta política i en l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers.
- Beneficis per pensions i plans de previsió: en els termes d'aquesta política i l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers.
- Beneficis socials i programes de retribució flexible: els que el banc té establerts per a tots els empleats de l'empresa.
- Confidencialitat: aplicable durant la vigència del contracte i una vegada finalitzat.
- Regulació de l'ús i restitució dels béns de l'empresa.
- Clàusula d'indemnització de dues anualitats de la retribució total per als supòsits de terminació anticipada.

No contenen cap altra de les clàusules que especifica l'article 529.1 *octodecies* de la Llei de societats de capital.

4. Òrgans competents

Els Estatuts Socials de Banc Sabadell recullen les competències del Consell d'Administració i de les comissions. En el Reglament del Consell d'Administració,

publicat en el web corporatiu de Banc Sabadell, es recullen els principis d'actuació del mateix Consell d'Administració, així com dels seus òrgans delegats, i se'n fixen les competències i les regles bàsiques de funcionament i organització, en consonància amb la normativa aplicable a les societats cotitzades i entitats de crèdit.

D'acord amb el que s'estableix en la Llei de societats de capital, al Consell d'Administració li correspon la facultat indelegable de determinar les polítiques i les estratègies generals de la societat i les decisions relatives a la remuneració dels consellers, dins del marc estatutari i, si s'escau, de la Política de remuneracions dels consellers aprovada per la Junta General d'Accionistes.

A la Comissió de Retribucions d'una societat cotitzada li correspon proposar al Consell d'Administració la Política de remuneracions dels consellers, així com la retribució individual i la resta de condicions contractuals dels consellers executius, i vetllar per la seva observança. D'altra banda, la Comissió de Retribucions té com a mínim les responsabilitats bàsiques següents, descrites en l'article 14 bis del Reglament del Consell d'Administració: a) proposar al Consell d'Administració la Política de remuneracions dels consellers; b) proposar al Consell d'Administració la Política de remuneracions dels directors generals o dels qui acompleixin les seves funcions d'alta direcció sota la dependència directa del Consell, de comissions executives o de consellers delegats, així com la retribució individual i la resta de condicions contractuals dels consellers executius, i vetllar per la seva observança; c) revisar periòdicament la Política de remuneracions; d) informar sobre els programes de retribució mitjançant accions i/o opcions; e) revisar periòdicament els principis generals en matèria retributiva, així com els programes de retribució de tots els empleats/ades, i ponderar-ne l'adequació a aquests principis; f) vetllar per la transparència de les retribucions; g) vetllar perquè els eventuais conflictes d'interès no perjudiquin la independència de l'assessorament extern, i h) verificar la informació sobre remuneracions continguda en els diferents documents corporatius, inclòs l'Informe de remuneracions dels consellers.

Per al desenvolupament adequat de les funcions de la Comissió de Retribucions, la Direcció de Recursos Humans de Banc Sabadell elabora un informe anual sobre remuneracions. Aquest informe té com a objectiu facilitar a la Comissió de Retribucions els elements bàsics que li permetin acomplir les funcions que té encomanades en relació amb la revisió dels principis generals de la Política de remuneracions del grup Banc Sabadell i la supervisió de la remuneració dels consellers executius, l'alta direcció del banc i la resta de persones que integren el denominat col·lectiu identificat. Així mateix, la Comissió de Retribucions, a més de comptar amb l'assessorament intern dels mateixos serveis del banc, compta amb

l'assessorament extern que resulti necessari per a aquesta finalitat. Addicionalment, per tal d'establir una Política de remuneracions coherent amb empreses comparables, Banc Sabadell fa amb caràcter anual, utilitzant tant l'índex Spencer Stuart de Consells d'Administració 2017 com l'assessorament de la consultora Willis Towers Watson, anàlisis comparatives de la retribució del Consell d'Administració, dels consellers executius, dels membres de l'alta direcció i dels membres del col·lectiu identificat respecte al mercat. En aquest sentit, l'última anàlisi s'ha fet el mes de gener de 2018.

Les propostes de la Comissió de Retribucions són elevades al Consell d'Administració per a la seva consideració i, si s'escau, aprovació. Per a aquelles propostes l'aprovació de les quals correspongui a la Junta General d'Accionistes, el Consell d'Administració les inclou en l'ordre del dia de la Junta General d'Accionistes i les acompanya dels acords que s'han de prendre amb els informes preceptius.

A més a més, a la Comissió de Riscos li correspon, de conformitat amb el que es disposa en l'article 15 del reglament del Consell, informar la Comissió de Retribucions sobre si els programes de retribució dels empleats són coherents amb els nivells de risc, capital i liquiditat del banc.

La Comissió d'Auditoria i Control, d'altra banda, supervisa el procés d'elaboració i presentació de la informació financera regulada, inclosa la relativa a remuneracions, i revisa el compliment dels requisits normatius i l'aplicació correcta dels criteris comptables.

5. Consideracions de la Política de remuneracions per als pròxims exercicis

Banc Sabadell té previst mantenir durant els tres anys pròxims, 2018, 2019 i 2020, termini establert en l'article 529 *novodecies* de la Llei de societats de capital, els principis, les característiques i els conceptes aplicables tant als consellers en l'acompliment de les seves funcions com a òrgan d'administració com a aquells consellers que compleixen funcions executives.

El sistema retributiu previst en aquesta política serà igualment d'aplicació a qualsevol nou conseller executiu que s'incorpori al Consell d'Administració durant la vigència d'aquesta política, amb la seva adequació a les funcions que li siguin atribuïdes, així com a les responsabilitats assumides i a la seva experiència professional.

En aquest sentit, s'establirà, per acord del Consell d'Administració, una retribució fixa adequada a aquestes característiques, en línia amb les retribucions fixes dels consellers executius actuals i considerant l'entorn competitiu format pel conjunt de les principals institucions comparables, amb l'aplicació, així mateix, del sistema de retribució variable recollit en aquesta política i la resta de condicions contractuals que li siguin aplicables, sense que a aquest efecte s'apliquin els límits globals previstos en aquesta política.

Anualment, el Consell d'Administració ha de revisar les quanties concretes, dins dels criteris assenyalats, i traslladar la informació detallada sobre les retribucions a la Junta General d'Accionistes a través de l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers, i sotmetre, en tot cas, a la seva aprovació els incentius a llarg termini que es puguin considerar necessaris i adequats en cada exercici.

En qualsevol cas, també ha d'adaptar la política i els conceptes retributius a les noves normes que puguin resultar d'aplicació a Banc Sabadell.

En cas que es produeixi alguna operació societària significativa a Banc Sabadell que pugui afectar de manera rellevant el cobrament de la part diferida de la retribució, el Consell d'Administració pot alterar, de manera degudament motivada, les dates de liquidació i el calendari de pagament previst en aquesta política.

L'Informe anual sobre remuneracions dels consellers ha de ser sotmès a la Junta General d'Accionistes anualment, d'acord amb el que s'estableix en l'article 541 de la Llei de societats de capital.

6. Vigència i interpretació de la política

Aquesta política resultarà d'aplicació per a la remuneració dels consellers de l'entitat corresponent als exercicis 2018, 2019 i 2020, llevat que s'adopti un acord diferent en la Junta General d'Accionistes.

La interpretació d'aquesta política correspon al Consell d'Administració, que l'ha d'adaptar, quan calgui, a proposta de la Comissió de Retribucions, a les modificacions legislatives, les millors pràctiques o els requeriments rebuts dels supervisors.