



Presentació de l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers de Banc Sabadell

23 de febrer de 2018

Índex de continguts

1. Introducció	3
1.1. Principis generals de la Política de remuneracions del grup Banc Sabadell.....	3
1.2. Comissió de Retribucions de Banc Sabadell	4
1.3. <i>Benchmark</i> retributiu	4
2. Política de remuneracions dels consellers	5
3. Remuneracions dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració	6
3.1. Retribució dels consellers 2017	7
3.2. Retribució dels consellers 2018	9
4. Remuneracions dels consellers per l'acompliment de funcions executives	10
4.1. Retribució 2017 dels consellers executius	10
4.2. Retribució 2018 dels consellers executius	11
4.3. Incentiu a llarg termini 2018	12
5. Descripció i avaluació dels objectius de la retribució	13
6. Contractes dels consellers executius	17

1. Introducció

Banc Sabadell presenta aquest document, que acompanya l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers, amb la finalitat d'explicar de manera detallada els aspectes principals continguts en aquest i en la política que els és d'aplicació. Aquest document es troba disponible en la secció "Govern corporatiu" a la pàgina web del banc (www.grupbancsabadell.com).

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.

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

Els principis generals de la Política de remuneracions 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 la competitivitat i l'equitat de la retribució (competitivitat externa i equitat interna):
 - Capaç d'atraure i retenir el millor talent.
 - Que recompensi la trajectòria professional i la responsabilitat.
 - Alineat amb els 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 assumit:
 - 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 ha de ser comprensible i fàcil de comunicar a tota la plantilla.

1.2. Comissió de Retribucions de Banc Sabadell

La Comissió de Retribucions, d'acord amb l'article 62 dels Estatuts del banc, té entre les seves funcions la de proposar al Consell d'Administració la política de retribucions tant dels consellers com dels directors generals, o dels qui acompleixin funcions d'alta direcció, així 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-Milà Lloveras
Vocal, Sr. George Donald Johnston
Secretària no consellera, Sra. María José García Beato

1.3. *Benchmark* retributiu

Banc Sabadell fa amb caràcter anual 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.

Per fixar la retribució dels consellers executius el 2018 s'ha utilitzat com a *benchmark* un grup de 16 bancs europeus i un altre de domèstic, amb un grup de comparació format per 10 empreses espanyoles de l'IBEX 35 amb una capitalització borsària superior a 6.000 milions d'euros.

EMPRESSES UTILITZADES COM A *BENCHMARK*

Bancs inclosos en el <i>benchmark</i> europeu		Empreses incloses en el <i>benchmark</i> domèstic	
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 remuneracions dels consellers

La Política de remuneracions dels consellers de Banc Sabadell aplicable en l'actualitat, que va ser aprovada per la Junta General d'Accionistes celebrada el 31 de març de 2016 per als exercicis 2016, 2017 i 2018, d'acord amb el que es disposa als articles 529 *septdecies*, *octodecies* i *novodecies* de la Llei de societats de capital, inclou els principis aplicables a la retribució dels consellers en les seves funcions com a membres del Consell d'Administració, així com a la retribució d'aquells consellers que compleixin funcions executives, que és la mateixa que s'aplica als membres de l'alta direcció de Banc Sabadell.

Està previst sotmetre a la pròxima Junta General d'Accionistes una revisió de la Política de remuneracions dels consellers per als exercicis 2018, 2019 i 2020, com a conseqüència de les modificacions introduïdes en la Política de remuneracions de Banc Sabadell amb la finalitat d'incorporar-hi els nous criteris normatius i alinear-la amb les millors pràctiques de govern corporatiu.

Les novetats més rellevants de la Política de remuneracions dels consellers 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 i de la retribució a llarg termini dels consellers executius a 5 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 5 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 posseeix 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 de l'alta direcció, aprovada pel Consell d'Administració de Banc Sabadell en la seva reunió de l'1 de febrer de 2018.

3. Remuneracions dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració.

La composició del Consell d'Administració de Banc Sabadell, en data 31 de desembre de 2017, era la següent:

- José Oliu Creus, president (executiu)
- Javier Echenique Landiribar, vicepresident (independent)
- Jaime Guardiola Romojaro, conseller delegat (executiu)
- Anthony Frank Elliott Ball (independent)
- Aurora Catá Sala (independent)
- Pedro Fontana García (independent)
- María Teresa García-Milá Lloveras (independent coordinadora)
- George Donald Johnston (independent)
- José Manuel Lara García (extern)
- David Martínez Guzmán (extern dominical)
- José Manuel Martínez Martínez (independent)
- José Ramón Martínez Sufrategui (independent)
- José Luis Negro Rodríguez (executiu)
- Manuel Valls Morató (independent)
- David Vegara Figueras (independent)

3.1. Retribució dels consellers 2017

La retribució dels consellers en l'exercici de 2017 per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració ha consistit en una retribució de la qual fins al 50% estava vinculat a l'assistència a les reunions del Consell d'Administració.

La retribució prevista per a l'exercici 2017 era:

	Retribució 2017
President	214.200 euros
Vicepresident	116.800 euros
Resta membres	91.800 euros
Consellera independent coordinadora	20.000 euros (adicional)

Adicionalment, els consellers no executius han percebut quantitats per la pertinença a diferents comissions delegades:

Comissió	Càrrec	Import
Comissió d'Auditoria i Control	President	30.600 euros
	Membre	15.300 euros
Comissió de Nomenaments	President	15.300 euros
	Membre	7.650 euros
Comissió de Retribucions	President	30.600 euros
	Membre	7.650 euros
Comissió de Riscos	President	65.000 euros
	Membre	15.300 euros
Comissió Executiva	Membre	65.000 euros

La quantitat total efectivament percebuda pels membres del Consell d'Administració en l'exercici 2017 ha estat:

Retribució efectivament percebuda pels membres del Consell d'Administració en l'exercici 2017

Membres del Consell d'Administració el desembre 2017. Milers d'euros

Consellers		Consell d'Administració	Comissió d'Auditoria i Control	Comissió de Nomenaments	Comissió de Retribucions	Comissió de Riscos	Comissió Executiva
Josep Oliu Creus	President (executiu)	214.200					0
Javier Echenique Landiribar	Vicepresident (independent)	112.627					63.194
Jaime Guardiola Romojaro	Conseller delegat (executiu)	91.800					0
Anthony Frank Elliott Ball	Independent	31.991		1.912	1.912		
Aurora Catá Sala	Presidenta C. Retribucions i C. Nomenaments (independent)	91.800		15.300	30.600		
Pedro Fontana García	Independent	7.998	0				
María Teresa García-Milà Lloveras	Independent coordinadora	111.800	19.125	4.462	7.650	15.300	
George Donald Johnston	Independent	19.820			1.275	0	
José Manuel Lara García	Extern	83.455	3.825				
David Martínez Guzmán	Extern dominical	66.764					
José Manuel Martínez Martínez	Independent	91.800					63.194
José Ramón Martínez Sufrategui	Independent	87.627	15.300				
José Luis Negro	Conseller director general (executiu)	91.800					0
Manuel Valls Morató	President C. Auditoria i Control (independent)	91.800	22.950			7.650	
David Vegara Figueras	President C. Riscos (independent)	91.800				65.000	

*Incorporats al Consell d'Administració el 2017.

Els consellers Sr. Joaquín Folch-Rusiñol Corachán i Sr. Joan Llonch Andreu han percebut 49.551 euros i 55.926 euros, respectivament, pel temps que han pertangut al Consell d'Administració i les comissions corresponents. Addicionalment, el Sr. Joan Llonch Andreu ha percebut 5.100 euros per la seva pertinença al Consell Consultiu de Sabadell Guipuzcoano.

Alguns consellers són, a més a més, membres de consells consultius, per la qual cosa perceben les retribucions següents: per la presidència del Consell Consultiu Sabadell Guipuzcoano s'han percebut 30.600 euros i per la participació com a membre del Consell Consultiu Sabadell Guipuzcoano s'han percebut 15.300 euros. Per la participació com a membre del Consell Consultiu Sabadell Urquijo Banca Privada s'han percebut 15.000 euros.

Les quantitats efectivament percebudes han depès de la data del nomenament i de l'assistència i figuren individualitzades en l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers (a partir d'ara, IARC).

3.2. Retribució dels consellers 2018

La retribució dels consellers en l'exercici 2018, per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració, s'ha desglossat de la manera següent:

- Retribució 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.

La quantitat global màxima de retribució al Consell d'Administració, establerta per la Junta General d'Accionistes, sense variacions des de 2014, és de 2,5 milions d'euros, que s'ha mantingut el 2018.

La retribució individual dels membres del Consell d'Administració es va reduir el 2009 i el 2013 i s'ha mantingut sense variacions des d'aleshores. Per determinar la retribució del Consell d'Administració es consideren els informes sobre retribució de 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 l'any 2018, el Consell d'Administració ha decidit adaptar la retribució dels membres del Consell d'Administració i de les comissions als paràmetres del mercat en els termes que s'indiquen.

	Retribució 2018	Dietes d'assistència 2018 (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)	

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

Comissió	Càrrec	Import
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 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.

4. Remuneracions dels consellers per l'acompliment de 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, que coincideixen, en els seus conceptes, amb les de l'alta direcció de Banc Sabadell. La remuneració consisteix en una retribució fixa (que es desglossa en un salari fix, els beneficis socials dels empleats de Banc Sabadell i les aportacions als plans de previsió), una retribució variable a curt termini i un incentiu a llarg termini; la seva assignació individualitzada és aprovada per la Junta General d'Accionistes.

4.1. Retribució 2017 dels consellers executius

4.1.1. President

A. Retribució fixa:

- Salari fix: 1.701.000 euros
- Beneficis socials: 71.004 euros
- Aportacions a plans de previsió detallats en l'IARC: 176.625 euros

B. Retribució variable a curt termini: 1.667.380 euros, resultant d'aplicar al *target* de 2017 (1.300.000 euros) el percentatge del 103,26% corresponent al compliment dels objectius del grup el 2017, detallat en els termes de l'apartat 5.a. d'aquest document, i un 25% corresponent a la valoració qualitativa prevista en la definició d'objectius publicada en l'IARC de l'any 2016, aplicada al president per la Comissió de Retribucions sobre la base de la importància de la presa de decisions socials i estratègiques durant aquest exercici que han augmentat el valor i la solvència del banc.

C. Incentiu a llarg termini: durant l'exercici ha vençut l'Incentiu a llarg termini 2014-2017, pel qual no s'ha generat dret a percebre cap quantitat, i li han estat assignats 1.700.000 drets de l'Incentiu complementari 2017-2020 per la Junta General d'Accionistes celebrada el 2017.

4.1.2. Conseller delegat

A. Retribució fixa:

- Salari fix: 1.312.900 euros
- Beneficis socials: 23.425 euros
- Aportacions a plans de previsió detallats en l'IARC: 3.411.670 euros, com a conseqüència de l'última aportació per fondeig ordinari corresponent a compromisos contractuals previs.

B. Retribució variable a curt termini: 1.135.860 euros, resultant d'aplicar al *target* de 2017 (1.100.000 euros) el percentatge del 103,26% corresponent al compliment dels objectius del grup el 2017.

C. Incentiu a llarg termini: durant l'exercici ha vençut l'Incentiu a llarg termini 2014-2017, pel qual no s'ha generat dret a percebre cap quantitat, i li han estat assignats 1.500.000 drets de l'Incentiu complementari 2017-2020 per la Junta General d'Accionistes celebrada el 2017.

4.1.3. Conseller director general

A. Retribució fixa:

- Salari fix: 705.000 euros
- Beneficis socials: 2.446 euros
- Aportacions a plans de previsió detallats en l'IARC: 16.793 euros

B. Retribució variable a curt termini: 361.410 euros, resultant d'aplicar al *target* de 2017 (350.000 euros) el percentatge del 103,26% corresponent al compliment dels objectius del grup el 2017.

C. Incentiu a llarg termini: durant l'exercici ha vençut l'Incentiu a llarg termini 2014-2017, pel qual no s'ha generat dret a percebre cap quantitat, i li han estat assignats 800.000 drets de l'Incentiu complementari 2017-2020 per la Junta General d'Accionistes celebrada el 2017.

4.2. Retribució 2018 dels consellers executius

4.2.1. President

A. Retribució fixa:

- Salari fix: 1.701.000 euros
- Beneficis socials en quantitats similars al 2017
- Aportacions a plans de previsió: aprox. 32.000 euros

B. Retribució variable: 1.300.000 euros per al 100% de compliment dels objectius que es detallen en el punt següent d'aquesta presentació per a l'exercici 2018.

C. Incentiu a llarg termini en els termes que determini la Junta General d'Accionistes de l'any 2018.

4.2.2. Conseller delegat

A. Retribució fixa:

- Salari fix: 1.350.000 euros
- Beneficis socials similars al 2017
- Aportacions a plans de previsió: aprox. 760.000 euros, per ajustos de tipus d'interès i base de renda.

B. Retribució variable: 1.100.000 euros per al 100% de compliment dels objectius que es detallen en el punt següent d'aquesta presentació per a l'exercici 2018.

C. Incentiu a llarg termini en els termes que determini la Junta General d'Accionistes de l'any 2018.

4.2.3. Conseller director general

A. Retribució fixa:

- Salari fix: 705.000 euros
- Beneficis socials similars al 2017
- Aportacions a plans de previsió: aprox. 17.000 euros

B. Retribució variable: 350.000 euros per al 100% de compliment dels objectius que es detallen en el punt següent d'aquesta presentació per a l'exercici 2018.

C. Incentiu a llarg termini en els termes que determini la Junta General d'Accionistes de l'any 2018.

4.3. Incentiu a llarg termini 2018

En l'exercici 2018 està previst presentar a la Junta General d'Accionistes un nou Pla d'incentius a llarg termini en què estaran 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, que serà abonat en un 55% del seu valor en accions de Banc Sabadell i aplicant els períodes de diferiment previstos en les normes aplicables i recollits en la Política de remuneracions de Banc Sabadell, que en el cas dels consellers executius és de 5 anys, de manera que l'eventual cobrament de l'incentiu es faria els anys 2022, 2023 i 2024. Les accions rebudes tenen un període de retenció d'un any des del moment de la seva entrega. El nombre de drets es sotmetrà a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes de manera individual per a cadascun dels consellers executius. En cap cas aquest incentiu suposarà dilució, en no haver-hi emissió d'accions noves.

El nombre de drets assignat a cada beneficiari serà ajustat el primer trimestre de 2019, en funció del compliment individual dels objectius anuals fixats. Així, es mantindrà el nombre de drets assignats inicialment per a compliments iguals o superiors al 80% i es perdrà la totalitat dels drets concedits per a compliments inferiors al 60%.

La liquidació del 100% dels drets dependrà del compliment d'una sèrie d'objectius plurianuals, que en cap cas incrementaran el nombre de drets per liquidar.

El període plurianual de mesurament del compliment dels objectius serà el dels exercicis 2018, 2019 i 2020 (aquests objectius es detallen en l'apartat 5.c. d'aquest document).

5. Descripció i avaluació dels objectius de la retribució

Es detalla el grau de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini de 2017, la definició dels objectius i els mètodes d'avaluació de la retribució variable a curt termini per a 2018 i la definició dels objectius plurianuals del Pla d'incentius a llarg termini que està previst presentar en la pròxima Junta General d'Accionistes.

a) Grau de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini 2017

El Consell d'Administració va determinar el nivell de compliment dels objectius següents d'acord amb les ponderacions establertes a l'inici de l'exercici:

OBJECTIUS 2017

Objectiu	Ponderació	Compliment 2017
Benefici net	15%	98,61%
Benefici ajustat al risc	15%	150,00%
Marge + comissions	15%	120,31%
Despeses + amortitzacions	15%	71,52%
Reducció d'actius problemàtics	10%	118,85%
Cost del risc	10%	91,51%
Migració TSB	10%	75,00%
Experiència client	10%	86,52%
Total	100%	103,26%

El Consell d'Administració va atribuir a la Comissió de Retribucions la facultat de portar a terme de manera motivada un ajust del +/-25% per a la valoració qualitativa de l'acompliment dels consellers executius.

b) Definició dels objectius i els mètodes d'avaluació de la retribució variable a curt termini per a 2018

Per al càlcul de la retribució variable a curt termini corresponent a l'exercici 2018, s'han establert

els objectius següents, aprovats pel Consell d'Administració en la seva reunió celebrada l'1 de febrer de 2018, que es corresponen, amb caràcter general, amb els objectius del grup per a l'exercici, incloses tant mètriques de control i gestió de riscos com de solvència, capital i objectius estratègics, de manera que s'han establert unes xifres de referència que coincideixen amb aquests objectius:

OBJECTIUS 2018	PONDERACIÓ
Benefici ajustat al risc – <i>economic value added</i>	20%
Eficiència	20%
<i>Return on equity</i> (ROE)	20%
Reducció d'actius problemàtics	15%
Indicadors estratègics	15%
Experiència de client	10%

- Benefici ajustat al risc –EVA–, amb una ponderació del 20%. El 100% de compliment d'aquest indicador es correspon amb l'obtenció del benefici ajustat al risc de Banc Sabadell previst en el pressupost per a l'any 2018. El benefici ajustat al risc –EVA– es defineix com la suma de dos components:
 - L'EVA (*economic value added*) generat en l'exercici per a l'accionista, és a dir, el valor creat en l'exercici en excés del cost del capital mínim requerit (tenint, per tant, en compte el risc assumit, a partir de la consideració del capital mínim regulatori i el cost del capital).
 - L'increment de patrimoni disponible del banc, és a dir, la variació de l'excés del *tangible book value* sobre el requeriment mínim de capital regulatori.
- Eficiència, amb una ponderació del 20%. El 100% de compliment d'aquest indicador es correspon amb la relació entre despeses de personal i altres despeses d'administració i el marge brut previstos en el pressupost de Banc Sabadell per a l'any 2018.
- ROE (*return on equity*), amb una ponderació del 20%. El 100% del compliment d'aquest indicador es correspon amb l'obtenció de l'objectiu de ROE (sense operacions corporatives) de Banc Sabadell previst en el pressupost de 2018.
- Reducció dels actius problemàtics, amb una ponderació del 15%. El 100% de compliment d'aquest indicador es correspon amb la consecució de la reducció d'actius immobiliaris i dubtosos establerta en el pressupost 2018 de Banc Sabadell, definits com la suma de dos components:
 - Actius immobiliaris del grup: actius immobiliaris adjudicats fora de l'Esquema de protecció d'actius (EPA) + 20% dels actius immobiliaris adjudicats dins de l'Esquema de protecció d'actius (EPA).
 - Actius dubtosos: actius immobiliaris dubtosos fora de l'Esquema de protecció d'actius (EPA) + 20% dels actius immobiliaris dubtosos dins de l'Esquema de protecció d'actius (EPA).
- Indicadors estratègics, en matèria de transformació, marca i negoci empreses i quotes, amb una ponderació del 15%, en què es recolliran l'increment de quota sintètica configurada per diferents productes i serveis de l'entitat, l'increment de la quota de negoci empreses,

l'increment de la notorietat i la consideració de la marca i els indicadors de transformació.

- Experiència client (Net Promoter Score), amb una ponderació del 10%. L'objectiu d'experiència de client és un indicador anticipat del risc reputacional i mesura la posició relativa de Banc Sabadell.

La percepció real de la retribució variable estarà determinada pel rang de compliment dels objectius establerts, amb la facultat per part de la Comissió de Retribucions d'aplicar de manera motivada un ajust del +/-25% per a la valoració qualitativa de l'acompliment dels consellers executius.

S'han fixat paràmetres de compliment per a cadascun dels objectius entre el 50% i el 150%, en funció d'una escala no lineal de compliment predeterminedada per la Comissió de Retribucions per a cadascun dels objectius. Per sota del 50% de compliment, es considera 0% a l'efecte del còmput en el compliment general.

A més a més, per tenir dret a percebre retribució variable s'ha de superar el 60% de compliment global dels objectius. Per sota del 60%, no es percep retribució variable; per sobre del 150% no es genera una percepció més gran de retribució variable.

c) Definició dels objectius plurianuals del Pla d'incentius a llarg termini

El període plurianual de mesurament del compliment del Pla d'incentius, que es presentarà a la Junta General d'Accionistes, inclourà els exercicis 2018, 2019 i 2020. L'incentiu tindrà valor en la mesura que es revalori l'acció respecte al valor de referència. Addicionalment, el pla introdueix diversos objectius plurianuals que podran reduir, mai augmentar, el valor d'aquest incentiu:

Objectius 2018-2020	Ponderació
Rendibilitat a l'accionista (<i>total shareholder return</i> relatiu)	25%
Liquiditat (<i>liquidity coverage ratio</i>)	25%
Solvència CET1	25%
<i>Return on risk adjusted capital</i> (RoRAC)	25%

- Rendibilitat a l'accionista (TSR relatiu): amb una ponderació del 25%, es mesurarà al final del període en comparació amb les entitats següents.

TSR entitats 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	

Es considerarà per a la variació del TSR la mitjana aritmètica arrodonint al tercer decimal dels valors de tancament de l'acció de les 20 primeres sessions posteriors a:

- L'inici del període de mesurament (1 de gener de 2018).
- La finalització del període de mesurament (31 de desembre de 2018).

Si el TSR de Banc Sabadell al final del període de mesurament es situa:

- Entre els tres últims de la mostra, es considerarà un compliment del 0% de l'objectiu.
- Entre els tres últims de la mostra i la mitjana de la mostra, es considerarà un compliment del 50% de l'objectiu.
- Entre la mitjana i les vuit millors entitats de la mostra, es considerarà un compliment del 75% de l'objectiu.
- Entre les vuit millors entitats de la mostra, es considerarà un compliment del 100% de l'objectiu.
- Liquiditat (*liquidity coverage ratio*): amb una ponderació del 25%, el càlcul del compliment de l'indicador de *liquidity coverage ratio* es considerarà el nivell establert en el RAS (*risk appetite statement*) de l'entitat. Si es supera aquest objectiu, es considerarà un compliment de l'indicador del 100%. Si no s'assoleix, es considerarà un compliment de l'indicador del 0%.
- Solvència CET1: amb una ponderació del 25%, el càlcul del compliment de l'indicador de solvència CET1 es considerarà el nivell establert en el RAS (*risk appetite statement*) de

l'entitat. Si es supera aquest objectiu, es considerarà un compliment de l'indicador del 100%. Si no s'assoleix, es considerarà un compliment de l'indicador del 0%.

- RoRAC: amb una ponderació del 25%, el càlcul del compliment de l'indicador de risc RoRAC es considerarà el nivell del *cost of equity*. Si es supera aquest objectiu, es considerarà un compliment de l'indicador del 100%. Si no s'assoleix, es considerarà un compliment de l'indicador del 0%.

El primer trimestre de l'any 2021 es farà el mesurament dels indicadors anteriors, amb la possibilitat de reduir (mai incrementar) el nombre de drets, equivalent al percentatge de compliment d'objectius obtingut, quan aquest sigui inferior al 100%.

6. 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 continguts en l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers.
- Retribució variable a curt termini i retribució a llarg termini: en els termes i les condicions continguts en l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers.
- Sistemes de previsió social: en els termes i les condicions continguts en 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, en els mateixos termes que la resta de beneficiaris.
- Confidencialitat: aplicable durant la vigència del contracte i una vegada finalitzat.
- Regulació de l'ús i la restitució dels béns de l'empresa.
- Clàusula d'indemnització de dues anualitats de la retribució total per als supòsits de terminació anticipada.