

ANNEX 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA 31/12/2017

C.I.F. A-08000143

MODEL D'INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS DELS CONSELLERS DE LES SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES

A POLÍTICA DE REMUNERACIONS DE LA SOCIETAT PER A L'ANY EN CURS

A1. Expliqui la Política de remuneracions de la societat. Dins d'aquest epígraf s'ha d'incloure informació sobre:

- Els principis i els fonaments generals de la Política de remuneracions.
- Els canvis més significatius efectuats en la Política de remuneracions respecte a l'aplicada durant l'exercici anterior, així com les modificacions que s'hagin efectuat durant l'any de les condicions d'exercici d'opcions ja concedides.
- Els criteris utilitzats i la composició dels grups d'empreses comparables les polítiques de remuneració de les quals s'hagin examinat per establir la Política de remuneracions de la societat.
- La importància relativa dels conceptes retributius variables respecte als fixos i els criteris seguits per determinar els diferents components del paquet retributiu dels consellers (*mix* retributiu).

Expliqui la Política de remuneracions

La Política de remuneracions (a partir d'ara, la política) de Banco de Sabadell S.A. (a partir d'ara, Banc Sabadell, el banc o l'entitat) 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 compleix les directives i els reglaments europeus i les normes vigents, especialment la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit, el Reial decret 84/2015, de 13 de febrer, pel qual es desenvolupa la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit i la Guia de l'EBA sobre govern intern (GL 44), així com 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.

Els principis de la Política de remuneracions de 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 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.

A més de la Política de remuneracions dels consellers que va ser aprovada per la Junta General d'Accionistes celebrada el 31 de març de 2016 per als exercicis 2016, 2017 i 2018, la Política de remuneracions de Banc Sabadell està integrada per: la Política retributiva de l'alta direcció, la Política retributiva del col·lectiu identificat del grup, la Política retributiva del grup Banc Sabadell i les polítiques retributives específiques de les empreses del grup, entre les quals s'inclou la Política retributiva de Banc Sabadell Espanya.

La Política de remuneracions (que inclou les diferents polítiques assenyalades anteriorment) va ser revisada per la Comissió de Retribucions en la seva reunió del 26 de gener de 2018 amb la finalitat d'adequar-la a les més recents disposicions d'aplicació, amb les modificacions necessàries per garantir-ne l'alineació amb les normes legals i amb les millors pràctiques de govern corporatiu.

A proposta de la comissió esmentada, el Consell d'Administració ha aprovat la Política de remuneracions de Banc Sabadell en la seva reunió de l'1 de febrer de 2018.

Atès que la Política de remuneracions dels consellers, aprovada per la Junta General d'Accionistes del 31 de març de 2016 per als exercicis 2016, 2017 i 2018, inclou tant el sistema retributiu dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració com el sistema retributiu aplicable als consellers que compleixen funcions executives, que és el mateix que s'aplica als membres de l'alta direcció, està previst sotmetre a l'aprovació de la pròxima Junta General d'Accionistes la nova Política de remuneracions dels consellers per al període 2018-2020 a l'efecte d'incorporar els nous elements i criteris recollits en la Política retributiva de l'alta direcció de Banc Sabadell.

La Política de remuneracions preveu una visió de la 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, són els següents:

- Retribució fixa en la quantia adequada per no incentivar una assumpció de riscos excessiva. Aquesta comprèn els conceptes següents:
 - Salari fix, que està 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 de l'empleat dins d'aquest lloc.
 - Beneficis socials, que tenen per objecte completar la retribució dinerària i no dinerària amb altres elements que incrementin la fidelització i el compromís dels 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 i de l'alta direcció. Els beneficis poden variar segons el territori, el sector i/o el conveni col·lectiu que sigui 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 acomplertes per determinats empleats. El Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, és el competent per assignar als membres de l'alta direcció i del col·lectiu identificat plans específics de previsió social.
- Retribució variable a curt termini, que es defineix anualment i que 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 compliment de les seves funcions. El pagament d'aquesta retribució variable en el cas dels membres del col·lectiu identificat i de l'alta direcció 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 de l'alta direcció i del col·lectiu identificat i 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 bé a proposar, per a la seva aprovació per la Junta General d'Accionistes, un sistema basat en l'increment del valor de l'acció 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, 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.

En l'actualitat, estan vigents el programa Incentiu complementari a llarg termini 2016-2019, aprovat en la Junta General d'Accionistes celebrada el 31 de març de 2016, i el programa Incentiu complementari basat en l'increment del valor de les accions de Banc Sabadell 2017-2020, aprovat en la Junta General d'Accionistes celebrada el 30 de març de 2017. Està previst proposar a la Junta General d'Accionistes un nou incentiu basat en l'increment del valor de l'acció similar al dels anys anteriors, però que incorporarà objectius plurianuals del grup i, addicionalment, la valoració de l'acompliment individual del membre del col·lectiu identificat i de l'alta direcció, d'acord amb les directrius EBA, l'assignació concreta del qual s'ha de decidir pel Consell d'Administració una vegada aprovat per la Junta General d'Accionistes.

La retribució variable dels consellers executius, l'alta direcció i el col·lectiu identificat corresponent a un exercici està limitada a un import màxim equivalent al 100% de la retribució fixa d'una anualitat. Està previst sotmetre a la pròxima Junta General d'Accionistes, igual que en anys anteriors, un acord d'ampliació al 200% de la retribució fixa anual per a una sèrie limitada de persones en atenció a la naturalesa de les seves funcions i per als supòsits definits expressament en la política, sense que hi hagi cap discrecionalitat en el moment del seu reconeixement per la Comissió de Retribucions. La retribució variable dels consellers executius, l'alta direcció i el col·lectiu identificat 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.
- Percentatge de diferiment mínim del 60% per als consellers executius i per a aquells membres de l'alta direcció i del col·lectiu identificat amb una retribució especialment elevada. Percentatge de diferiment mínim del 40% per a la resta de membres de l'alta direcció i el col·lectiu identificat.
- 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 del 50% per a la resta del col·lectiu identificat.

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.

Les accions rebudes pels consellers executius en concepte de retribució variable són indisponibles durant el període d'un any des de la seva entrega.

Els consellers executius no poden transmetre les accions entregades fins que hagi transcorregut un termini d'almenys tres anys des de la seva entrega si no posseeixen una quantitat equivalent a dues vegades la seva retribució fixa anual. 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 no poden utilitzar estratègies personals de cobertura amb productes financers *ad hoc* o qualsevol mecanisme que assegurï el cobrament de tota la retribució o part d'aquesta.

A la retribució variable a curt termini i a la retribució a llarg termini dels consellers executius i dels membres de l'alta direcció i del col·lectiu identificat els són aplicables, pel Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, les clàusules de reducció (*malus*), que s'apliquen sobre el període de diferiment, i recuperació (*clawback*), que s'apliquen sobre el període de diferiment i retenció. Els supòsits en què són d'aplicació les clàusules esmentades són els següents:

- Quan una conducta dolosa o greument negligent del directiu suposi una reformulació material dels estats financers consolidats del grup, quan sigui considerat així pels auditors externs.
- Quan un incompliment per part del directiu 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 (en el cas de les clàusules *malus*) o molt greu (en el cas de les clàusules *clawback*).
- Quan una conducta dolosa o greument negligent del directiu contribueixi a un error important en la gestió de riscos de l'entitat.
- Quan una conducta dolosa o greument negligent del directiu suposi una variació significativa de la base de capital regulatori o econòmic de l'entitat.

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 *maximum distributable amount* (MDA) o en cas que la Comissió de Retribucions determini l'aplicació d'un factor corrector per risc o resultats del grup.

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.

Per fixar la retribució dels consellers executius el 2018 s'ha utilitzat com a *benchmark* un grup de 16 bancs europeus (Crédit Agricole, Groupe Société Générale, Santander, BBVA, Intesa San Paolo, Nordea Bank, Natixis, ABN Amro Group, CaixaBank, Skandinaviska Enskilda Banken, KBC Groep, Swedbank, Bankia, Unione di Banche Italiane, Mediobanca i Bankinter) 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 (Santander, BBVA, Gas Natural Fenosa, Ferrovial, CaixaBank, Abertis, Amadeus, Bankia, Red Eléctrica i Bankinter), que permeten orientar en la determinació tant el *mix* retributiu com el nivell de competitivitat de la retribució assignada a aquests. Per a l'alta direcció s'ha utilitzat la mateixa mostra d'empreses de l'IBEX 35 indicada anteriorment. D'aquesta manera s'assegura que la retribució dels consellers executius i l'alta direcció s'adequa als paràmetres de mercat.

Així mateix, Banc Sabadell fa amb caràcter anual i amb l'assessorament de Willis Towers Watson l'anàlisi comparativa de la retribució individual de la resta de membres del col·lectiu identificat, així com una anàlisi conjunta de la retribució de la resta d'empleats. D'aquestes anàlisis es dedueix que la Política de remuneracions de Banc Sabadell s'adequa als paràmetres de mercat.

Els membres del Consell d'Administració de Banc Sabadell que no tenen funcions executives perceben exclusivament una quantitat en concepte de retribució fixa i una altra en concepte de 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 percep cap quantitat per les reunions extraordinàries del Consell d'Administració.

Adicionalment, perceben altres quantitats per la presidència o la pertinença a les diferents comissions delegades, així com, si s'escau, per la seva pertinença a algun dels consells consultius de Banc Sabadell.

Als consellers no executius no els són aplicables ni els conceptes retributius ni els beneficis dels empleats del banc, ni del seu col·lectiu identificat, ni de l'alta direcció, ni estan inclosos en els programes d'incentius a llarg termini basats en l'increment del valor de l'acció, aprovats per la Junta General d'Accionistes.

A2. Informació sobre els treballs preparatoris i el procés de presa de decisions que s'ha seguit per determinar la Política de remuneracions i el paper exercit, si s'escau, per la Comissió de Retribucions i altres òrgans de control en la configuració de la Política de remuneracions. Aquesta informació ha d'incloure, si s'escau, el mandat i la composició de la Comissió de Retribucions i la identitat dels assessors externs els serveis dels quals s'hagin fet servir per definir la política retributiva. Igualment, s'ha d'expressar el caràcter dels consellers que, si s'escau, hagin intervingut en la definició de la política retributiva.

Expliqui el procés per determinar la Política de remuneracions

Els Estatuts Socials de Banc Sabadell recullen les competències del Consell d'Administració i de les comissions delegades. 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, i 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 retribucions dels directors generals o dels qui desenvolupin 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.

La Comissió de Retribucions de Banc Sabadell, d'acord amb el que es preveu en l'article 62 dels Estatuts Socials, al tancament de l'exercici 2017, està formada per quatre consellers no executius, que tots són consellers independents, i la seva composició és la següent:

Presidenta (independent), Sra. AURORA CATÁ SALA
Vocal (independent), Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL
Vocal (independent), Sra. MARÍA TERESA GARCÍA-MILÀ LLOVERAS
Vocal (independent), Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON
Secretària no consellera, Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO

Durant l'exercici 2017, la Comissió de Retribucions ha tingut les modificacions següents en la seva composició:

- El 21 de setembre de 2017, el Consell d'Administració de Banc Sabadell va acordar nomenar el Sr. Anthony Frank Elliott Ball (independent) vocal de la Comissió de Retribucions, en substitució del Sr. Joaquín Folch-Rusiñol Corachán (extern).
- El 26 d'octubre de 2017, el Consell d'Administració de Banc Sabadell va acordar nomenar el Sr. George Donald Johnston (independent) vocal de la Comissió de Retribucions.

Per al desenvolupament adequat de les funcions de la Comissió de Retribucions, la Direcció de Recursos Humans de Banc Sabadell elabora un Informe anual de retribucions. 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 les polítiques retributives de 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.

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.

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. En aquest sentit, cal assenyalar que la consultora especialitzada Mercer Consulting S.L. ha emès una valoració independent sobre l'aplicació de la Política de remuneracions les conclusions de la qual en van confirmar l'aplicació correcta i van ser elevades a la Comissió de Riscos i a la Comissió de Retribucions celebrades el gener de 2018.

Adicionalment, 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.

Per acabar, 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.

A3. Indiqui l'import i la naturalesa dels components fixos, amb el desglossament, si s'escau, de les retribucions per l'acompliment de les funcions de l'alta direcció dels consellers executius, la remuneració addicional com a president o membre d'alguna comissió del Consell, les dietes per participar en el Consell i les seves comissions o altres retribucions fixes com a conseller, així com una estimació de la retribució fixa anual a la qual donin origen. Identifiqui altres beneficis que no es satisfacin en efectiu i els paràmetres fonamentals pels quals s'atorguen.

Expliqui els components fixos de la remuneració
--

Com s'indica en l'apartat A.1, es distingeix entre la remuneració dels consellers per l'exercici de les seves funcions com a membres del Consell d'Administració i la remuneració dels consellers que, a més a més, acompleixen funcions executives.

D'acord amb la Política de remuneració dels consellers que està previst aprovar en la pròxima Junta General d'Accionistes, els membres del Consell d'Administració percebran en l'exercici 2018 per les funcions que els corresponen, en la seva condició de tals, una quantitat en concepte de retribució fixa i una altra en concepte de 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 percep cap quantitat per les reunions extraordinàries del Consell d'Administració.

Les quantitats són les següents:

- President: 175.650 euros en concepte de retribució fixa i fins a un màxim de 58.000 euros en concepte de dietes d'assistència (5.273 euros per sessió).
- Vicepresident: 95.250 euros en concepte de retribució fixa i fins a un màxim de 31.750 euros en concepte de dietes d'assistència (2.886 euros per sessió).
- Resta de membres: 75.000 euros en concepte de retribució fixa i fins a un màxim de 25.000 euros en concepte de dietes d'assistència (2.272 euros per sessió).
- El conseller independent coordinador percebrà 22.000 euros per aquesta funció.

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, però no perceben cap quantitat per la presidència, la pertinença o l'assistència a les diferents comissions delegades del Consell o a altres consells d'administració de societats del grup.

Els consellers no executius, per la pertinença com a membres de les diferents comissions delegades del Consell i de consells consultius del grup, percebran les quantitats addicionals següents:

- Comissió d'Auditoria i Control:
 - President: 40.000 euros.
 - Membres consellers no executius: 20.000 euros.
- Comissió de Nomenaments:
 - President: 20.000 euros.
 - Membres consellers no executius: 10.000 euros.
- Comissió de Retribucions:
 - President: 40.000 euros.
 - Membres consellers no executius: 20.000 euros.
- Comissió de Riscos:
 - President: 70.000 euros.
 - Membres consellers no executius: 20.000 euros.
- Comissió Executiva: 80.000 euros.

Per la presidència del Consell Consultiu Sabadell Guipuzcoano es percebrà un màxim de 30.600 euros i per la participació com a membre del Consell Consultiu Sabadell Guipuzcoano es percebrà un màxim de 15.300 euros. Per la participació com a membre del Consell Consultiu Sabadell Urquijo Banca Privada es percebrà un màxim de 15.000 euros.

La retribució fixa per als consellers executius per l'acompliment de funcions executives per a l'any 2018 ha estat aprovada pel Consell d'Administració del banc en la seva reunió de data 1 de febrer de 2018, a proposta de la Comissió de Retribucions, tenint en compte els seus nivells de màxima responsabilitat. Per a la seva determinació s'han tingut en compte, a més a més, les situacions comparables existents en el mercat d'acord amb l'estudi fet per la consultora especialitzada Willis Towers Watson.

Els imports establerts per a l'exercici 2018 són d'1.701.000 euros per al president, 1.350.000 euros per al conseller delegat i 705.000 euros per al conseller director general.

A4. Expliqui l'import, la naturalesa i les característiques principals dels components variables dels sistemes retributius.

En particular:

- Identifiqui cadascun dels plans retributius dels quals els consellers siguin beneficiaris, el seu abast, la data d'aprovació, la data d'implantació i el període de vigència, així com les seves característiques principals. En el cas de plans d'opcions sobre accions i altres instruments financers, les característiques generals del pla han d'incloure informació sobre les condicions d'exercici d'aquestes opcions o instruments financers per a cada pla.
- Indiqui qualsevol remuneració en concepte de participació en beneficis o primes i la raó per la qual es van atorgar.
- Expliqui els paràmetres fonamentals i el fonament de qualsevol sistema de primes anuals (*bonus*).

- Indiqui els tipus de consellers (consellers executius, consellers externs dominicals, consellers externs independents o altres consellers externs) que són beneficiaris de sistemes retributius o plans que incorporen una retribució variable.
- Indiqui el fonament d'aquests sistemes de retribució variable o plans i els criteris d'avaluació de l'acompliment triats, així com els components i els mètodes d'avaluació per determinar si s'han complert o no aquests criteris d'avaluació, i una estimació de l'import absolut de les retribucions variables a les quals donaria origen el pla retributiu vigent, en funció del grau de compliment de les hipòtesis o els objectius que prengui com a referència.
- Si s'escau, s'ha d'informar sobre els períodes de diferiment o ajornament de pagament que s'hagin establert i/o els períodes de retenció d'accions o altres instruments financers, en cas que n'hi hagi.

Expliqui els components variables dels sistemes retributius
--

De conformitat amb la Política de remuneracions dels consellers de Banc Sabadell, els consellers, per la seva condició com a membres del Consell d'Administració, no tenen assignada retribució variable, i els consellers executius són els únics que tenen assignada retribució amb components variables per l'acompliment de la seva funció executiva.

1. Retribució variable a curt termini

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 li-

neal de compliment predeterminada 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 i per sobre del 150% no es genera una percepció més gran de retribució variable.

Els imports de referència de retribució variable per als consellers executius per a l'any 2018 són: 1.300.000 euros per al president, 1.100.000 euros per al conseller delegat i 350.000 euros per al conseller director general, basats en un compliment del 100% dels objectius.

La percepció efectiva de la remuneració variable a curt termini descrita en el paràgraf anterior estarà subjecta, per a 2018, a l'esquema següent:

- El 40% de la retribució variable de l'any 2018 dels consellers executius es percebrà el 2019 i l'import resultant serà abonat el 50% en efectiu i el 50% restant en accions de Banc Sabadell, amb l'obligació de retenció d'aquestes accions durant un any.
- El 60% de la retribució variable de l'any 2018 dels consellers executius es diferirà durant un període de 5 anys, amb l'abonament d'una cinquena part en cadascun dels anys 2020, 2021, 2022, 2023 i 2024, i l'import resultant serà abonat el 45% en efectiu i el 55% restant en accions de Banc Sabadell, amb l'obligació de retenció d'aquestes accions durant un any.

2. Plans d'incentius a llarg termini

De conformitat amb la Política de remuneracions dels consellers aprovada per la Junta General d'Accionistes en data 31 de març de 2016, els consellers executius són beneficiaris dels plans d'incentius vigents següents, concedits en anys anteriors:

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

L'ICLT 2016 s'instrumenta a través de l'assignació als beneficiaris d'un determinat nombre de drets de participació en l'increment del valor d'un mateix nombre d'accions de Banc Sabadell i 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.

Per al còmput de l'incentiu, es pren com a valor inicial unitari de les accions de Banc Sabadell la mitjana aritmètica arrodonida al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de Banc Sabadell de les 20 sessions borsàries anteriors a la data de celebració de la reunió del Consell d'Administració del mes de febrer de 2016. Així, ha resultat el valor d'1,494 euros. Com a valor final es prendrà la mitjana aritmètica arrodonida al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de Banc Sabadell en les vint primeres sessions borsàries del mes de març de 2019.

- b) Incentiu complementari 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.

L'incentiu s'instrumenta a través de l'assignació als beneficiaris d'un determinat nombre de drets de participació en l'increment del valor d'un mateix nombre d'accions de Banc Sabadell i 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.

Per al còmput de l'incentiu, es pren com a valor inicial unitari de les accions de Banc Sabadell la mitjana aritmètica arrodonida al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de Banc Sabadell de les 20 primeres sessions borsàries de l'any 2017. Així, ha resultat el valor d'1,353 euros. Com a valor final es prendrà la mitjana aritmètica arrodonida al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de Banc Sabadell en les vint primeres sessions borsàries del mes de març de 2020.

- c) 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, que, a més de basar-se en l'increment del valor de l'acció, tindrà en compte el compliment d'objectius plurianuals, d'acord amb els nous criteris de les polítiques retributives de Banc Sabadell i la Política de remuneracions dels consellers, la modificació dels quals està, igualment, previst presentar a la pròxima Junta General d'Accionistes.

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 assignats. 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%. Els objectius anuals dels consellers executius són els que s'han detallat anteriorment.

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 revalorï 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%
Return on risk adjusted capital (RoRAC)	25%

- Rendibilitat a l'accionista (TSR), amb una ponderació del 25%. La rendibilitat a l'accionista (TSR) serà calculada en comparació amb les entitats següents: ABN AMRO Group NV, Bankia, S.A., Banco Santander, S.A., Mediobanca Banca di Credito Finanziario SpA, Bankinter S.A., Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., Skandinaviska Enskilda Banken AB, Swedbank AB, Unione di Banche Italiane, SpA, CaixaBank S.A., Natixis, S.A., Banco Bpm SpA, Nordea Bank AB, KBC Groep NV, Intesa Sanpaolo SpA, Société Générale, S.A. i Crédit Agricole, SA.

Es considerarà per a la variació del TSR la mitjana aritmètica arrodonint al tercer decimal dels valors de tancaament 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%. Per al 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%. Per al 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%. Per al 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%.

Els consellers executius percebran l'incentiu que hagin meritat, el 45% en efectiu i el 55% en accions de Banc Sabadell, segons el calendari següent:

- 60% el primer quadrimestre de 2022.
- 20% el primer quadrimestre de 2023.
- 20% el primer quadrimestre de 2024.

En l'apartat D.1 s'inclou el detall de cadascun dels incentius complementaris implantats per a cada beneficiari, utilitzant per fer-ho un mètode ajustat per la delta (sensibilitat del preu de l'instrument al preu del valor subjacent), multiplicant el nombre d'accions subjacents per la delta de l'instrument en el càlcul, tant a l'inici com al final de l'exercici.

Les quantitats que es puguin abonar derivades d'aquests incentius complementaris estaran subjectes a les clàusules de reducció (*malus*) i a les clàusules de recuperació de la retribució variable abonada (*clawback*) detallades anteriorment. Per a cadascuna de les entregues d'accions és d'aplicació el període de retenció d'un any

A més del que s'ha indicat, els consellers executius són beneficiaris de sistemes de previsió social, com es detalla en l'apartat A.5.

A5. Expliqui les característiques principals dels sistemes d'estalvi a llarg termini, incloses la jubilació i qualsevol altra prestació de supervivència, finançats parcialment o totalment per la societat, tant dotats internament com externament, amb una estimació del seu import o el cost anual equivalent. Així mateix, indiqui el tipus de pla, si és d'aportació o prestació definida, les condicions de consolidació dels drets econòmics a favor dels consellers i la seva compatibilitat amb qualsevol tipus d'indemnització per resolució anticipada o finalització de la relació contractual entre la societat i el conseller.

Indiqui també les aportacions a favor del conseller a plans de pensions d'aportació definida o l'augment de drets consolidats del conseller, quan es tracti d'aportacions a plans de prestació definida.

Expliqui els sistemes d'estalvi a llarg termini

Per a l'exercici 2017 es detallen a continuació els sistemes d'estalvi a llarg termini, les característiques de cada un i les quantitats dotades i acumulades, així com la previsió per a l'any 2018. Aquests sistemes només són aplicables a consellers executius.

- Pòlissa d'assegurances Col·lectiu Consell d'Administració, d'aportació definida, que serà efectiva en forma de capital a partir del moment en què cada beneficiari cessi com a conseller i és compatible amb possibles indemnitzacions per cessació previstes en l'apartat A7, i que en l'actualitat només és aplicable al president i al conseller director general. Els beneficiaris són: el president, Sr. José Oliu Creus, amb una aportació el 2017 de 32.130 euros i amb un import acumulat d'1.279.774 euros, i el conseller director general, Sr. José Luis Negro Rodríguez, amb una aportació el 2017 de 16.065 euros i amb un import acumulat de 206.940 euros. Per a 2018 es preveuen unes aportacions similars.
- Pòlissa d'assegurances Col·lectiu Executius, d'aportació definida, que es materialitzarà en alguna de les contingències de jubilació, mort o invalidesa permanent i absoluta, en forma de capital o pensió vitalícia equivalent, i és compatible amb possibles indemnitzacions per cessació previstes en l'apartat A7. Els beneficiaris són el president, Sr. José Oliu Creus, amb una aportació el 2017 per ajust de variables de 143.486 euros i amb un import acumulat de 7.214.823 euros, sense que estigui prevista en aquesta pòlissa cap aportació en els anys successius, i el conseller director general, Sr. José Luis Negro Rodríguez, sense aportació el 2017 i amb un import acumulat de 5.159.768 euros, sense que estigui prevista en aquesta pòlissa cap aportació en els anys successius.
- Assegurança Col·lectiu Executius, instrumentada en dues pòlisses, el beneficiari de la qual és el conseller delegat, Sr. Jaime Guardiola Romojaro. La primera és una pòlissa de prestació definida, amb reversió al cònjuge del 50%. Aquesta pòlissa es podrà fer efectiva a partir de la jubilació i preveu la possibilitat de rescat en forma de capital d'acord amb la normativa legal vigent i és compatible amb possibles indemnitzacions per cessació previstes en l'apartat A7, amb una aportació el 2017 de 3.410.661 euros com a conseqüència de l'última aportació per fondeig ordinari corresponent a compromisos contractuals previs i amb un import acumulat de 19.704.156 euros, i l'any 2018 l'aportació aproximada serà de 760.000 euros per ajustos de tipus d'interès i base de renda. La segona és una pòlissa d'aportació definida que es materialitzarà en alguna de les contingències de jubilació, mort o invalidesa permanent i absoluta, en forma de capital, i és compatible amb possibles indemnitzacions per cessació previstes en l'apartat A7, amb un import acumulat de 2.520.111 euros, sense que estigui prevista en aquesta pòlissa cap aportació en els anys successius.
- Pla de Pensions d'Empresa Col·lectiu G, d'aportació definida, creat com a nou col·lectiu el 2015 per l'acord de transformació voluntària dels participants dels col·lectius A i A1. La prestació de jubilació es materialitzarà en el moment de la jubilació efectiva com a executiu i té com a beneficiari el conseller director general, Sr. José Luis Negro Rodríguez, amb un import acumulat de 686.103 euros. El promotor no hi ha fet cap aportació el 2017 ni hi farà noves aportacions en el futur
- Pla de Pensions d'Empresa Col·lectiu B, d'aportació definida, que es materialitzarà en el moment de la jubilació efectiva com a empleats, amb els beneficiaris següents: el president, Sr. José Oliu Creus, amb una aportació el 2017 de 1.009 euros i amb un import acumulat de 19.298 euros; el conseller delegat, Sr. Jaime Guardiola Romojaro, amb una aportació el 2017 de 1.009 euros i amb un import acumulat de 8.478 euros, i el conseller director general, Sr. José Luis Negro Rodríguez, amb una aportació el 2017 de 728 euros i amb un import acumulat de 8.663 euros. Es preveuen unes aportacions similars el 2018.

A6. Indiqui qualssevol indemnitzacions pactades o pagades en cas que finalitzin les funcions com a conseller.

Expliqui les indemnitzacions

Els consellers no executius mantenen una relació orgànica amb Banc Sabadell, no disposen de contractes signats amb el banc per la seva condició de membre del Consell d'Administració i no tenen indemnitzacions pactades en cas de finalització del seu càrrec com a conseller.

Per als consellers executius, veure apartat A.7.

A7. Indiqui les condicions que han de respectar els contractes de les persones que exerceixin funcions d'alta direcció com a consellers executius. Entre d'altres, s'ha d'informar sobre la durada, els límits a les quanties d'indemnització, les clàusules de permanència, els terminis de preavís, així com el pagament com a substitució del termini de preavís esmentat, i qualssevol altres clàusules relatives a primes de contractació, així com indemnitzacions o blindatges per resolució anticipada o terminació de la relació contractual entre la societat i el conseller executiu. S'han d'incloure, entre d'altres, els pactes o els acords de no concurrència, exclusivitat, permanència o fidelització i no competència postcontractual.

Expliqui les condicions dels contractes dels consellers executius

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

- Durada dels contractes: caràcter indefinit.
- Retribució fixa: en els termes i les condicions continguts a l'apartat A.3.
- Retribució variable a curt termini i retribució a llarg termini: en els termes i les condicions continguts a l'apartat A.4.
- Sistemes de previsió social: en els termes i les condicions continguts a l'apartat A.5.
- Beneficis socials i programes de retribució flexible 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 restitució dels béns de l'empresa.
- Clàusula d'indemnització de dues anualitats de la retribució total per als supòsits de terminació anticipada.

A8. Expliqui qualsevol remuneració suplementària meritada pels consellers com a contraprestació pels serveis prestats diferents dels inherents al seu càrrec.

Expliqui les remuneracions suplementàries

Cap.

A9. Indiqui qualsevol retribució en forma d'avançaments, crèdits i garanties que s'hagi concedit, amb la indicació del tipus d'interès, les característiques essencials i els imports eventualment tornats, així com les obligacions assumides per compte d'aquests a títol de garantia.

Expliqui els avançaments, els crèdits i les garanties concedits

Cap.

A10. Expliqui les característiques principals de les remuneracions en espècie.

Expliqui les remuneracions en espècie

Els consellers executius són beneficiaris de les remuneracions en espècie següents, en les mateixes condicions que la resta d'empleats o col·lectius d'empleats que tinguin accés a cadascuna d'aquestes.

Assegurança de vida col·lectiva (aplicable a tots els empleats de l'entitat).

Assegurança per incapacitat permanent absoluta (aplicable a tots els directius de l'entitat).

Préstecs a empleats/ades (aplicables a tots els empleats de l'entitat).

Assegurança de salut (en cas de contractar-la a través del sistema de retribució flexible).

A11. Indiqui les remuneracions meritades pel conseller en virtut dels pagaments que efectui la societat cotitzada a una tercera entitat en què el conseller presti serveis, quan aquests pagaments tinguin com a finalitat remunerar els serveis d'aquest en la societat.

Expliqui les remuneracions meritades pel conseller en virtut dels pagaments que efectui la societat cotitzada a una tercera entitat en què el conseller presti serveis

Cap.

A12. Indiqui qualsevol altre concepte retributiu diferent dels anteriors, sigui quina sigui la seva naturalesa o l'entitat del grup que el satisfaci, especialment quan tingui la consideració d'operació vinculada o la seva emissió distorsioni la imatge fidel de les remuneracions totals meritades pel conseller.

Expliqui els altres conceptes retributius

Cap.

A13. Expliqui les accions adoptades per la societat en relació amb el sistema de remuneració per reduir l'exposició a riscos excessius i ajustar-lo als objectius, els valors i els interessos a llarg termini de la societat, la qual cosa ha d'incloure, si s'escau, una referència a: les mesures previstes per garantir que en la Política de remuneracions s'atenen els resultats a llarg termini de la societat; les mesures que estableixin un equilibri adequat entre els components fixos i variables de la remuneració; les mesures adoptades en relació amb aquelles categories de personal les activitats professionals del qual tinguin una repercussió material en el perfil de riscos de l'entitat; les fórmules o clàusules de recobriment per poder reclamar

la devolució dels components variables de la remuneració basats en els resultats quan aquests components s'hagin pagat en funció d'unes dades la inexactitud de les quals hagi quedat després demostrada de manera manifesta, i les mesures previstes per evitar conflictes d'interès, si s'escau.

Expliqui les accions adoptades per reduir els riscos

La Política de remuneracions de Banc Sabadell està alineada amb els interessos dels accionistes, amb l'estratègia del grup Banc Sabadell i amb la creació de valor a llarg termini i promou una gestió adequada del risc, amb la incorporació dels elements següents:

La Comissió de Riscos revisa si els programes de retribució dels empleats són coherents amb els nivells de risc, el capital i la liquiditat del banc i n'informa la Comissió de Retribucions.

La Comissió d'Auditoria i Control 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.

La Direcció d'Auditoria Interna, dins del marc de les seves funcions, porta a terme almenys amb caràcter anual un examen independent de la definició, l'aplicació i els efectes de la Política de remuneracions de l'entitat en el seu perfil de risc i de la manera en què aquests efectes són gestionats.

Anualment, la firma especialitzada Mercer Consulting, S.L. elabora una avaluació prudencial de les remuneracions a Banc Sabadell amb la finalitat de garantir que la determinació del col·lectiu identificat existent en l'entitat i les seves pràctiques i polítiques retributives s'adeqüen als requisits establerts en la normativa i als criteris interpretatius de l'EBA i del Banc d'Espanya.

La retribució variable anual de cada individu està subjecta al compliment de determinats objectius anuals, inclòs un percentatge determinat dels objectius de grup, detallats en l'apartat A4, entre els quals s'inclouen el benefici ajustat al risc i altres objectius que inclouen paràmetres de risc.

L'import total de retribució variable queda sotmès a un possible ajust a criteri de la Comissió de Retribucions, amb la possibilitat, fins i tot, d'arribar a ser zero en funció dels paràmetres següents:

- Un factor corrector (a la baixa) en funció de la valoració del compliment del *risk appetite statement* (RAS), el control i el govern efectiu i la no aparició de qüestions regulatòries materials.
- En funció dels resultats del grup, un factor corrector a la baixa, amb la possibilitat d'arribar a reduir a zero la retribució variable, o a l'alça, amb la possibilitat d'incrementar en un màxim del 5% l'import establert a l'inici de l'exercici.
- La possibilitat de ser rebaixada fins a zero en cas que el capital del banc sigui inferior al *maximum distributable amount* (MDA).

La retribució variable a llarg termini està subjecta al compliment de determinats objectius plurianuals entre els quals s'inclouen indicadors de solvència (CET1), liquiditat, RoRAC i comportament relatiu a l'acció, a més de l'acompliment individual.

Les retribucions variables del col·lectiu identificat estan sotmeses a un esquema de diferiment les característiques principals del qual són:

- Horitzó temporal de diferiment d'un mínim de 3 anys i de fins a 5 anys per als membres de l'alta direcció i els consellers executius.
- El pes del diferiment serà d'un mínim del 40% i de fins al 60% per als consellers executius i per a aquells membres del col·lectiu identificat que superin 1.500.000 euros de retribució variable.
- La retribució variable anual diferida s'abonarà en accions de Banc Sabadell en una proporció del 55% per als membres de l'alta direcció i els consellers executius i del 50% per a la resta del col·lectiu identificat.
- La retribució variable abonada en accions comporta un període de retenció d'aquestes d'un any.
- No es poden utilitzar cobertures personals amb productes financers o qualsevol altre mecanisme que pugui assegurar el cobrament de tota la retribució variable o part d'aquesta.

La totalitat de la retribució variable anual dels membres del col·lectiu identificat estarà sotmesa, durant el període de diferiment i retenció, a les clàusules següents de reducció de les quantitats diferides (*malus*) i a clàusules de recuperació de la retribució variable abonada (*clawback*):

- Quan una conducta dolosa o greument negligent del directiu suposi una reformulació material dels estats financers consolidats del grup, quan sigui considerat així pels auditors externs.
- Quan un incompliment per part del directiu de les normatives internes o els codis de conducta interns, incloses, en particular, les relatives a riscos, sigui qualificat com a infracció molt greu (en el cas de les clàusules *clawback*) o greus (en el cas de les clàusules *malus*).
- Quan una conducta dolosa o greument negligent del directiu contribueixi a un error important en la gestió de riscos de l'entitat.
- Quan una conducta dolosa o greument negligent del directiu suposi una variació significativa de la base de capital regulatori o econòmic de l'entitat.

B POLÍTICA DE REMUNERACIONS PREVISTA PER A EXERCICIS FUTURS

Derogat.

C RESUM GLOBAL DE COM ES VA APLICAR LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONS DURANT L'EXERCICI TANCAT

C1. Expliqui de manera resumida les característiques principals de l'estructura i els conceptes retributius de la Política de remuneracions aplicada durant l'exercici tancat, que dona lloc al detall de les retribucions individuals meritades per cadascun dels consellers que es reflecteixen en la secció D d'aquest informe, així com un resum de les decisions preses pel Consell per aplicar els conceptes esmentats.

Expliqui l'estructura i els conceptes retributius de la política de retribucions aplicada durant l'exercici

Consellers per la seva funció no executiva

En relació amb la remuneració dels membres del Consell d'Administració per l'exercici de les funcions que els correspon desenvolupar en virtut de la seva condició de membres del Consell d'Administració, com s'estableix a l'article 85 dels Estatuts Socials de Banc Sabadell, l'any 2017 es van mantenir els criteris i les quanties de remuneració aplicats el 2016, de manera que va resultar una quantitat total d'1.781.911 euros, inferior, per tant, a la quantitat global màxima de 2.500.000 euros, aprovada en el punt cinquè de l'ordre del dia en la Junta General d'Accionistes de 27 de març de 2014, en què, a més a més, s'establia que aquesta quantitat romania vigent en els exercicis següents sempre que la Junta General d'Accionistes no n'acordés la modificació. El detall d'aquesta quantitat s'inclou en l'apartat D.1 a) i).

Consellers per la seva funció executiva

1. Retribució fixa

En relació amb la retribució fixa dels consellers per l'acompliment de funcions executives, el Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, va acordar en la seva reunió celebrada el 26 de gener de 2017 les retribucions fixes següents per a l'exercici 2017:

- President: 1.701.000 euros.
- Conseller delegat: 1.312.900 euros.
- Conseller director general: 705.000 euros.

Adicionalment a aquestes quantitats, els consellers executius han percebut les quantitats següents corresponents a beneficis socials i retribució en espècie (importos inclosos com a "Altres conceptes" en la taula de l'apartat D.1 a) i)).

- President: 71.004 euros, corresponents a assegurances col·lectives i beneficis socials vinculats al conveni de banca.
- Conseller delegat: 23.425 euros, corresponents a assegurances col·lectives, préstecs empleat i retribució flexible.
- Conseller director general: 2.446 euros, corresponents a retribució flexible.

2. Retribució variable anual

En relació amb la retribució variable anual dels consellers per l'acompliment de les seves funcions executives, una vegada finalitzat l'exercici, el Consell d'Administració, en la seva reunió celebrada l'1 de febrer de 2018, va determinar el nivell de compliment dels objectius següents, amb les seves ponderacions respectives establertes a l'inici de l'exercici:

- Benefici net (15%)
- Benefici ajustat al risc (15%)
- Marge + comissions (15%)
- Despeses + amortitzacions (15%)
- Reducció d'actius problemàtics (10%)
- Cost del risc (10%)
- Migració TSB (10%)
- Experiència client (10%)

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.

De manera que el compliment total obtingut va ser del 103,26% i el compliment per a cadascun dels indicadors:

○ Benefici net:	98,61%
○ Benefici ajustat al risc:	150,00%
○ Marge + comissions:	120,31%
○ Despeses + amortitzacions:	71,52%
○ Reducció d'actius problemàtics:	118,85%
○ Cost del risc:	91,51%
○ Migració TSB:	75,00%
○ Experiència client:	86,52%

Els importos de referència de retribució variable per als consellers executius en l'exercici 2017, establerts pel Consell d'Administració en la seva reunió de 26 de gener de 2017, van ser:

- President: 1.300.000 euros.
- Conseller delegat: 1.100.000 euros.
- Conseller director general: 350.000 euros.

El Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, en la reunió celebrada l'1 de febrer de 2018, ha determinat que les quantitats de remuneració variable corresponents a l'exercici 2017 són:

- President: 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 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.
- Conseller delegat: 1.135.860 euros, corresponents al 103,26%.
- Conseller director general: 361.410 euros, corresponents al 103,26%.

Aquestes quantitats seran abonades aplicant els criteris de diferiment i pagament en accions explicats en l'apartat A.4, de manera que en resulten les quantitats següents:

D'abonament en aquest exercici: 40% (la meitat en metàl·lic i la meitat en accions de Banc Sabadell).

- President: 333.476 euros en metàl·lic i 333.476 euros en accions de Banc Sabadell, que queden retingudes pel termini d'un any.
- Conseller delegat: 227.172 euros en metàl·lic i 227.172 euros en accions de Banc Sabadell, que queden retingudes pel termini d'un any.
- Conseller director general: 72.282 euros en metàl·lic i 72.282 euros en accions de Banc Sabadell, que queden retingudes pel termini d'un any.

Aquestes quantitats queden sotmeses a l'aplicació de les clàusules de recuperació de la retribució variable abonada (*clawback*) detallades en l'apartat A4.

D'abonament en els cinc exercicis següents: 60% (el 45% en metàl·lic i el 55% en accions de Banc Sabadell).

- President: 500.214 euros en metàl·lic i 500.214 euros en accions de Banc Sabadell, que queden retingudes pel termini d'un any.
- Conseller delegat: 340.758 euros en metàl·lic i 340.758 euros en accions de Banc Sabadell, que queden retingudes pel termini d'un any.
- Conseller director general: 108.423 euros en metàl·lic i 108.423 euros en accions de Banc Sabadell, que queden retingudes pel termini d'un any.

Els imports diferents seran abonats en els cinc anys següents, per cinquenes parts, amb la distribució indicada entre metàl·lic i accions.

Aquestes quantitats diferides queden sotmeses a l'aplicació de les clàusules de reducció de la retribució variable diferida (*malus*) detallades en l'apartat A4.

3. Retribució variable a llarg termini

En relació amb la retribució variable plurianual dels consellers executius, són beneficiaris dels incentius següents:

Incentiu complementari a llarg termini 2014-2017

El 31 de març de 2017 ha vençut l'Incentiu complementari a llarg termini basat en l'increment del valor de les accions de Banco de Sabadell, S.A. aprovat en la Junta General d'Accionistes celebrada el 27 de març de 2014.

Aquest incentiu consistia en l'assignació d'un nombre determinat de drets als beneficiaris, que incorporaven el dret a percebre l'increment de valor d'un mateix nombre d'accions de Banc Sabadell durant un període de temps determinat, prenent com a referència el seu valor de cotització, i que es faria efectiu mitjançant l'entrega d'accions del mateix banc.

En ser el valor inicial de referència, una vegada actualitzat com a conseqüència de l'ampliació de capital amb drets de subscripció preferent feta per Banc Sabadell en data 24 d'abril de 2015, d'1,750 euros, no s'ha derivat cap pagament d'aquest incentiu, en no haver-hi hagut revaloració del valor de l'acció en el termini de vigència d'aquest. Per tant, els 2.816.884 drets assignats al president, els 2.491.859 drets assignats al conseller delegat i l'1.300.100 drets assignats al conseller director general no han suposat cap entrega d'accions de Banc Sabadell a aquests.

Incentiu complementari a llarg termini 2016-2019

Els consellers executius són beneficiaris de l'Incentiu complementari a llarg termini vinculat a l'increment del valor de les accions de Banc Sabadell ICLT2016, aprovat per la Junta General d'Accionistes celebrada el 31 de març de 2016. Aquest incentiu consisteix en l'assignació d'un nombre determinat de drets als beneficiaris, que incorporen el dret a percebre l'increment de valor d'un mateix nombre d'accions de Banc Sabadell durant un període de temps determinat, prenent com a referència el seu valor de cotització, i que es farà efectiu mitjançant l'entrega d'accions del mateix banc.

Per al còmput de l'incentiu es prendrà com a valor inicial unitari de les accions de Banc Sabadell la mitjana aritmètica arrodonada al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de Banc Sabadell de les vint sessions borsàries anteriors a la data de celebració de la reunió del Consell d'Administració del mes de febrer de 2016, que va ser d'1,494 euros.

Com a valor final es prendrà la mitjana aritmètica arrodonada al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de Banc Sabadell en les vint primeres sessions borsàries del mes de març de 2019.

La Junta General d'Accionistes esmentada va aprovar l'assignació d'1.600.000 drets sobre accions al president, 1.400.000 drets sobre accions al conseller delegat i 800.000 drets sobre accions al conseller director general.

Incentiu complementari a llarg termini 2017-2020

En la Junta General d'Accionistes celebrada el 30 de març de 2017 va ser aprovat l'incentiu complementari basat en l'increment del valor de les accions de Banc Sabadell amb venciment el 30 d'abril de 2020. L'incentiu consisteix en l'assignació d'un nombre determinat de drets als beneficiaris, que incorporen el dret a percebre l'increment de valor d'un mateix nombre d'accions de Banc Sabadell durant un període de temps determinat, prenent com a referència el seu valor de cotització, i que es farà efectiu mitjançant l'entrega d'accions del mateix banc.

Per al còmput del valor de l'incentiu es prendrà com a valor inicial unitari de les accions de Banc Sabadell la mitjana aritmètica arrodonida al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de Banc Sabadell de les vint primeres sessions borsàries de l'any 2017, que va ser d'1,353 euros.

Com a valor final es prendrà la mitjana aritmètica arrodonida al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de Banc Sabadell en les vint primeres sessions borsàries del mes de març de 2020.

La Junta General d'Accionistes esmentada va aprovar l'assignació d'1.700.000 drets sobre accions al president, 1.500.000 drets sobre accions al conseller delegat i 800.000 drets sobre accions al conseller director general.

4. Sistemes d'estalvi a llarg termini

Els sistemes d'estalvi a llarg termini són els enumerats en l'apartat A.5, i el 2017 s'hi han fet les aportacions següents:

Pòlissa d'assegurances Col·lectiu Consell d'Administració, d'aportació definida: el president, Sr. José Oliu Creus, amb una aportació de 32.130 euros i amb un import acumulat d'1.279.774 euros, i el conseller director general, Sr. José Luis Negro Rodríguez, amb una aportació de 16.065 euros i amb un import acumulat de 206.940 euros.

Pòlissa d'assegurances Col·lectiu Executius, d'aportació definida: el president, Sr. José Oliu Creus, amb una aportació per ajust de variables de 143.486 euros i amb un import acumulat de 7.214.823 euros.

Assegurança Col·lectiu Executius, instrumentada en dues pòlisses. El conseller delegat, Sr. Jaime Guardiola Romojaro, en la pòlissa de prestació definida, amb reversió al cònjuge del 50%, amb una aportació de 3.410.661 euros i amb un import acumulat de 19.704.156 euros.

Pla de Pensions d'Empresa Col·lectiu B, d'aportació definida: el president, Sr. José Oliu Creus, amb una aportació de 1.009 euros i amb un import acumulat de 19.298 euros; el conseller delegat, Sr. Jaime Guardiola Romojaro, amb una aportació de 1.009 euros i amb un import acumulat de 8.478 euros, i el conseller director general, Sr. José Luis Negro Rodríguez, amb una aportació de 728 euros i amb un import acumulat de 8.663 euros.

Nota D.1.a) i) – L'import inclòs en la columna "Altres conceptes" dels consellers executius correspon als imports de remuneració en espècie i beneficis socials, i per als consellers no executius correspon a la remuneració percebuda per assistència a consells consultius de l'entitat.

D DETALL DE LES RETRIBUCIONS INDIVIDUALS MERITADES PER CADASCUN DELS CONSELLERS

Nom	Tipologia	Període de meritació exercici 2017
JOSÉ OLIU CREUS	Executiu	Des del 01/01/2017 fins al 31/12/2017.
JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Independent	Des del 01/01/2017 fins al 31/12/2017.
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	Executiu	Des del 01/01/2017 fins al 31/12/2017.
ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	Independent	Des del 21/09/2017 fins al 31/12/2017
AURORA CATÁ SALA	Independent	Des del 01/01/2017 fins al 31/12/2017.
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	Extern	Des del 01/01/2017 fins al 27/07/2017.
PEDRO FONTANA GARCIA	Independent	Des del 21/12/2017 fins al 31/12/2017.
MARIA TERESA GARCIA-MILÀ LLOVERAS	Independent coord.	Des del 01/01/2017 fins al 31/12/2017.
GEORGE DONALD JOHNSTON	Independent	Des del 05/10/2017 fins al 31/12/2017
JOSÉ MANUEL LARA GARCÍA	Extern	Des del 01/01/2017 fins al 31/12/2017.
JOAN LLONCH ANDREU	Independent	Des del 01/01/2017 fins al 25/05/2017.
DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Dominical	Des del 01/01/2017 fins al 31/12/2017.
JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Independent	Des del 01/01/2017 fins al 31/12/2017.
JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	Independent	Des del 01/01/2017 fins al 31/12/2017.
ANTÓNIO VÍTOR MARTINS MONTEIRO	Dominical	Des del 01/01/2017 fins al 20/01/2017.
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	Executiu	Des del 01/01/2017 fins al 31/12/2017.
MANUEL VALLS MORATÓ	Independent	Des del 26/01/2017 fins al 31/12/2017
DAVID VEGARA FIGUERAS	Independent	Des del 01/01/2017 fins al 31/12/2017.

D1. Completi els quadres següents respecte a la remuneració individualitzada de cadascun dels consellers (inclosa la retribució per l'exercici de funcions executives) meritada durant l'exercici.

a) Retribucions meritades en la societat objecte d'aquest informe:

i) Retribució en metàl·lic (en milers d'euros)

Nom	Sous	Remunera- ció fixa	Dietes	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Indemni- tzacions	Altres conceptes	Total any 2017	Total any 2016
JOSÉ OLIU CREUS	1701	214	0	1667	0	0	0	71	3653	2591
JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	0	112	0	0	0	63	0	31	206	213
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	1313	92	0	1136	0	0	0	23	2564	2001
ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	0	32	0	0	0	4	0	0	36	0
AURORA CATÁ SALA	0	92	0	0	0	46	0	0	138	117
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	0	44	0	0	0	6	0	0	50	108
PEDRO FONTANA GARCIA	0	8	0	0	0	0	0	0	8	0
MARIA TERESA GARCIA-MILÀ LLOVERAS	0	112	0	0	0	46	0	0	158	155
GEORGE DONALD JOHNSTON	0	20	0	0	0	1	0	0	21	0
JOSÉ MANUEL LARA GARCÍA	0	83	0	0	0	4	0	0	87	92
JOAN LLONCH ANDREU	0	40	0	0	0	16	0	5	61	141
DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	0	67	0	0	0	0	0	0	67	83
JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	0	92	0	0	0	63	0	0	155	158
JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	0	88	0	0	0	15	0	0	103	107
ANTÓNIO VÍTOR MARTINS MONTEIRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	83
JOSE LUIS NEGRO RODRIGUEZ	705	92	0	361	0	0	0	3	1161	1059
MANUEL VALLS MORATÓ	0	92	0	0	0	30	0	0	122	0
DAVID VEGARA FIGUERAS	0	92	0	0	0	65	0	15	172	169

ii) Sistemes de retribució basats en accions

JOSÉ OLIU CREUS ICLP 2014-2017												
Data d'implantació	Titularitat d'opcions a l'inici de l'exercici 2017						Opcions assignades durant l'exercici 2017					
	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici			Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici		
28/03/2014	2.816.884	78.873	1,75	31/03/2017			0	0	0,00	-		
Condicions: -												
Accions entregades durant l'exercici 2017			Opcions exercides en l'exercici 2017				Opc. vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2017				
Nre. d'accions	Preu	Import	Preu exerc. (€)	Nre. opcions	Accions afectades	Benefici brut (m €)	Nre. opcions	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	2.816.884	0	0	0,00	-	
Altres requisits d'exercici: -												

JOSÉ OLIU CREUS ICLP 2016-2019												
Data d'implantació	Titularitat d'opcions a l'inici de l'exercici 2017						Opcions assignades durant l'exercici 2017					
	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici			Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici		
			1,49	30/04/2019				0	0,00	-		
Condicions: -												
Accions entregades durant l'exercici 2017			Opcions exercides en l'exercici 2017				Opc. vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2017				
Nre. d'accions	Preu	Import	Preu exerc. (€)	Nre. opcions	Accions afectades	Benefici brut (m €)	Nre. opcions	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	1.600.000	337.120	1,49	30/04/2019	
Altres requisits d'exercici: -												

JOSÉ OLIU CREUS												
Incentivo Complementario 2017-2020												
Data d'implantació	Titularitat d'opcions a l'inici de l'exercici 2017					Opcions assignades durant l'exercici 2017						
	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici		Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici			
	0	0	0,00	-		1.700.000	1.040.740	1,35	30/04/2020			
Condicions: -												
Accions entregades durant l'exercici 2017			Opcions exercides en l'exercici 2017				Opc. vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2017				
Nre. d'accions	Preu	Import	Preu exerc. (€)	Nre. opcions	Accions afectades	Benefici brut (m €)	Nre. opcions	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici	
	0,00	0	0,00	0	0		0	1.700.000	1.040.740	1,35	30/04/2020	
Altres requisits d'exercici: -												

JAIME GUARDIOLA ROMOJARO												
ICLP 2014-2017												
Data d'implantació	Titularitat d'opcions a l'inici de l'exercici 2017					Opcions assignades durant l'exercici 2017						
	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici		Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici			
28/03/2014	2.491.859	69.772	1,75	31/03/2017		0	0	0,00	-			
Condicions: -												
Accions entregades durant l'exercici 2016			Opcions exercides en l'exercici 2017				Opc. vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2017				
Nre. d'accions	Preu	Import	Preu exerc. (€)	Nre. opcions	Accions afectades	Benefici brut (m €)	Nre. opcions	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici	
	0,00	0	0,00	0	0		2.491.859	0	0	0,00	-	
Altres requisits d'exercici: -												

JAIME GUARDIOLA ROMOJARO Plan ICLP 2016-2019												
Data d'implantació	Titularitat d'opcions a l'inici de l'exercici 2017					Opcions assignades durant l'exercici 2017						
	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici		Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici			
01/04/2016	1.400.000	294.980	1,49	30/04/2019		0	0	0,00	-			
Condicions: -												
Accions entregades durant l'exercici 2017			Opcions exercides en l'exercici 2017				Opc. vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2017				
Nre. d'accions	Preu	Import	Preu exerc. (€)	Nre. opcions	Accions afectades	Benefici brut (m €)	Nre. opcions	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici	
	0,00	0	0,00	0	0		0	1.400.000	294.980	1,49	30/04/2019	
Altres requisits d'exercici: -												

JAIME GUARDIOLA ROMOJARO Incentivo Complementario 2017-2020												
Data d'implantació	Titularitat d'opcions a l'inici de l'exercici 2017					Opcions assignades durant l'exercici 2017						
	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici		Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici			
	0	0	0,00	-		1.500.000	918.300	1,35	30/04/2020			
Condicions: -												
Accions entregades durant l'exercici 2017			Opcions exercides en l'exercici 2017				Opc. vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2017				
Nre. d'accions	Preu	Import	Preu exerc. (€)	Nre. opcions	Accions afectades	Benefici brut (m €)	Nre. opcions	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici	
	0,00	0	0,00	0	0		0	1.500.000	918.300	1,35	30/04/2020	
Altres requisits d'exercici: -												

JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ
ICLP 2014-2017

Data d'implantació	Titularitat d'opcions a l'inici de l'exercici 2017				Opcions assignades durant l'exercici 2017			
	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici
28/03/2014	1.300.100	36.403	1,75	31/03/2017	0	0	0,00	-

Condicions: -

Accions entregades durant l'exercici 2016			Opcions exercides en l'exercici 2017				Opc. vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2017			
Nre. d'accions	Preu	Import	Preu exerc. (€)	Nre. opcions	Accions afectades	Benefici brut (m €)	Nre. opcions	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici
	0,00	0	0,00	0	0		1.300.100	0	0	0,00	-

Altres requisits d'exercici: -

JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ
ICLP 2016-2019

Data d'implantació	Titularitat d'opcions a l'inici de l'exercici 2017				Opcions assignades durant l'exercici 2017			
	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici
01/04/2016	800.000	168.560	1,49	30/04/2019	0	0	0,00	-

Condicions: -

Accions entregades durant l'exercici 2017			Opcions exercides en l'exercici 2017				Opc. vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2017			
Nre. d'accions	Preu	Import	Preu exerc. (€)	Nre. opcions	Accions afectades	Benefici brut (m €)	Nre. opcions	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici
	0,00	0	0,00	0	0		0	800.000	168.560	1,49	30/04/2019

Altres requisits d'exercici: -

JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ

Incentivo Complementario 2017- 2020

Data d'implantació	Titularitat d'opcions a l'inici de l'exercici 2017				Opcions assignades durant l'exercici 2017						
	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici			
30/03/2017	0	0	0,00	-	800.000	489.760	1,35	30/04/2020			
Condicions: -											
Accions entregades durant l'exercici 2016			Opcions exercides en l'exercici 2017			Opc. vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2017				
Nre. d'accions	Preu	Import	Preu exerc. (€)	Nre. opcions	Accions afectades	Benefici brut (m €)	Nre. opcions	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	800.000	489.760	1,35	30/04/2020
Altres requisits d'exercici: -											

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers €)		Import dels fons acumulats (milers €)	
	Exercici 2017	Exercici 2016	Exercici 2017	Exercici 2016
JOSÉ OLIU CREUS	177	1.475	8.514	8.245
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	3.412	2.452	22.232	18.503
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	17	77	6.062	5.964

b) Retribucions meritades pels consellers de la societat per la seva pertinença a consells en altres societats del grup:

i) Retribució en metàl·lic (en milers d'euros)

Nom	Sous	Remuneració fixa	Dietes	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Indemnitzacions	Altres conceptes	Total any 2017	Total any 2016
JOSÉ OLIU CREUS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AURORA CATÁ SALA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDRO FONTANA GARCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARIA TERESA GARCIA-MILÀ LLOVERAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GEORGE DONALD JOHNSTON	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MANUEL LARA GARCÍA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOAN LLONCH ANDREU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTÓNIO VÍTOR MARTINS MONTEIRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MANUEL VALLS MORATÓ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DAVID VEGARA FIGUERAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemes de retribució basats en accions

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini

c) Resum de les retribucions (en milers d'euros):

S'han d'incloure en el resum els imports corresponents a tots els conceptes retributius inclosos en aquest informe que hagin estat meritats pel conseller, en milers d'euros.

En el cas dels sistemes d'estalvi a llarg termini, s'han d'incloure les aportacions o dotacions efectuades a aquest tipus de sistemes:

Nom	Retribució meritada en la societat				Retribució meritada en societats del grup				Totals		
	Total retribució metàl·lic	Import de les accions atorgades	Benefici brut de les opcions exercitades	Total exercici 2017 societat	Total retribució metàl·lic	Import de les accions entregades	Benefici brut de les opcions exercitades	Total exercici 2017 grup	Total exercici 2017	Total exercici 2016	Aportació a sistemes d'estalvi durant l'exercici
JOSÉ OLIU CREUS	3653	0	0	3653	0	0	0	0	3653	2.591	177
JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	206	0	0	206	0	0	0	0	206	213	0
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	2564	0	0	2564	0	0	0	0	2564	2.001	3.412
ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	36	0	0	36	0	0	0	0	36	0	0
AURORA CATÁ SALA	138	0	0	138	0	0	0	0	138	117	0
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	50	0	0	50	0	0	0	0	50	108	0
PEDRO FONTANA GARCIA	8	0	0	8	0	0	0	0	8	0	0
MARIA TERESA GARCIA-MILÀ LLOVERAS	158	0	0	158	0	0	0	0	158	155	0
GEORGE DONALD JOHNSTON	21	0	0	21	0	0	0	0	21	0	0
JOSÉ MANUEL LARA GARCÍA	87	0	0	87	0	0	0	0	87	92	0
JOAN LLONCH ANDREU	61	0	0	61	0	0	0	0	61	141	0
DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	67	0	0	67	0	0	0	0	67	83	0
JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	155	0	0	155	0	0	0	0	155	158	0
JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	103	0	0	103	0	0	0	0	103	107	0
ANTÓNIO VITOR MARTINS MONTEIRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	83	0
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	1161	0	0	1161	0	0	0	0	1161	1.059	17
MANUEL VALLS MORATÓ	122	0	0	122	0	0	0	0	122	0	0
DAVID VEGARA FIGUERAS	172	0	0	172	0	0	0	0	172	169	
TOTAL	8762	0	0	8762	0	0	0	0	8762	7.077	3.606

D2. Informi sobre la relació entre la retribució obtinguda pels consellers i els resultats o altres mesures de rendiment de l'entitat i expliqui, si s'escau, com les variacions en el rendiment de la societat han pogut influir en la variació de les remuneracions dels consellers.

Les remuneracions dels consellers, en la seva condició de mers membres del Consell d'Administració, estan formades per una quantitat fixa i una quantitat addicional per pertinença a les comissions del Consell d'Administració, condicionada a l'assistència, i no estan vinculades al resultat de la societat.

Els consellers executius, en percebre retribució variable, estan afectats pels resultats de la societat en els termes explicats en l'apartat A.4, vigents per a 2018.

A més a més, a les quantitats que s'han de percebre s'apliquen les normes establertes de diferiment i pagament en instruments de capital aplicables a les entitats financeres.

D3. Informi del resultat de la votació consultiva de la Junta General a l'informe anual sobre remuneracions de l'exercici anterior i indiqui, si s'escau, el nombre de vots negatius que s'hagin emès:

	Nombre	% sobre el total
Vots emesos	3.593.007	63,98%

	Nombre	% sobre el total
Vots negatius	941.667	26,21%
Vots a favor	2.648.817	73,72%
Abstencions	2.523	0,07%

E ALTRES INFORMACIONS D'INTERÈS

Si hi ha algun aspecte rellevant en matèria de remuneració dels consellers que no s'hagi pogut recollir en la resta d'apartats d'aquest informe, però que calgui incloure per recollir una informació més completa i raonada sobre l'estructura i les pràctiques retributives de la societat en relació amb els seus consellers, detalli'l breument.

Aquest informe anual de remuneracions ha estat aprovat pel Consell d'Administració de la societat en la seva sessió de data 1 de febrer de 2018.

Indiqui si hi ha hagut consellers que hagin votat en contra o s'hagin abtingut en relació amb l'aprovació d'aquest informe.

Sí No