

INFORME QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE BANCO DE SABADELL, SOCIEDAD ANÓNIMA, EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE ACUERDO RELATIVA A LA APROBACIÓN DEL LIMITE MÁXIMO APLICABLE A LA RETRIBUCIÓN VARIABLE DE LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO DEL GRUPO EN UN IMPORTE EQUIVALENTE A DOS ANUALIDADES, A QUE SE REFIERE EL PUNTO NOVENO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE BANCO DE SABADELL, SOCIEDAD ANÓNIMA, CUYA CELEBRACIÓN ESTÁ PREVISTA PARA EL PRÓXIMO 28 DE MARZO DE 2019, EN SEGUNDA CONVOCATORIA.

Objeto del informe y normativa aplicable

El presente informe de recomendaciones se formula por el Consejo de Administración de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, (en adelante, el Banco, o la Entidad), en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.1, letra g), de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, la Ley 10/2014), en relación con la propuesta de acuerdo sometida a la próxima Junta General de Accionistas bajo el punto noveno de orden del día, y en la que se propone aprobar el límite máximo aplicable a la retribución variable de los miembros del llamado Colectivo Identificado del Grupo, formado por los miembros del personal cuya actividad profesional incide de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, en un importe equivalente a dos anualidades, es decir un 200% de la retribución fija asignada a cada uno de ellos.

El Informe se formula teniendo en cuenta, junto con la restante regulación aplicable a la materia, en particular lo previsto en: (i) el Reglamento Delegado (UE) N° 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad (en adelante, el Reglamento Delegado 604/2014); (ii) la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) N.º 575/2013 (en lo sucesivo, la Circular del Banco de España 2/2016) y (iii) las Directrices de la EBA (*European Banking Authority*), de 27 de junio de 2016, sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) N° 575/2013, adoptadas como propias por el Banco de España el 27 de julio de 2016 (en adelante, las Directrices EBA).

El artículo 34.1, letra g), de la Ley 10/2014 dispone que las entidades establecerán los ratios apropiados entre los componentes fijos y variables de la remuneración total de

las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo (el Colectivo Identificado del Grupo), aplicando los siguientes principios:

1º. El componente variable no será superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.

2º. No obstante, la Junta General de Accionistas de la entidad podrá aprobar un nivel superior al previsto en el número anterior, siempre que no sea superior al doscientos por ciento del componente fijo.

Para la aprobación de este nivel más elevado de remuneración variable, la Junta General de Accionistas de la Entidad debe tomar su decisión sobre la base de una recomendación pormenorizada del Consejo de Administración que exponga los motivos y el alcance de la decisión e incluya el número de personas afectadas, sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento de una base sólida de capital, tomando en consideración, en su caso, lo establecido por la autoridad competente en relación con la necesidad de restringir la política de distribución de dividendos.

El Informe examina el alcance de la decisión por parte de la Junta General de Accionistas, incluyendo las funciones que resultan afectadas y las áreas en las que desempeñan su actividad, y analiza, tal y como determina la Ley 10/2014, el efecto que esta decisión tendría sobre el mantenimiento de una base sólida de capital, en la forma que se detalla más adelante.

Características básicas de la política retributiva

Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, viene aplicando una política retributiva sólida y consistente, alineada con los intereses a largo plazo de la Entidad, con los intereses de sus accionistas y con una gestión prudente de los riesgos, tal y como queda recogido en el Informe Anual que la Comisión de Retribuciones solicita a la firma especializada Mercer Consulting, S.L., siguiendo los criterios de Banco de España y de la EBA sobre la conveniencia de que la política anual de retribuciones sea objeto de una evaluación central, interna e independiente realizada por un externo experto independiente.

La Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell está orientada a la creación de valor a largo plazo mediante el alineamiento de los intereses de sus accionistas y empleados, siendo coherente con los objetivos estratégicos de riesgos y de negocio, así como con los valores del Banco, todo ello con una gestión prudente del riesgo y evitando la existencia de conflictos de interés.

La citada Política se encuentra alineada con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital, la legislación específica aplicable a las entidades de crédito, en concreto, la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades

de crédito, las Directrices EBA/GL/2015/22, de 27 de junio de 2016, sobre políticas de remuneraciones adecuadas, así como con los principios para la consecución de prácticas de remuneración sólidas, publicados por el Consejo de Estabilidad Financiera (FSB) el 2 de abril de 2009, las Directivas 2010/76/UE (CRD III) y 2013/36/UE (CRD IV) y en línea con los principios y conceptos que, atendida la práctica de las sociedades cotizadas y las características propias de las remuneraciones en las entidades financieras, se estimaron adecuados.

Además de la Política de remuneraciones de los Consejeros, las políticas retributivas comprendidas dentro de la Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell son: (i) la Política Retributiva de la Alta Dirección, (ii) la Política Retributiva del Colectivo Identificado del Grupo, (iii) la Política Retributiva del Grupo Banco Sabadell y (iv) las políticas retributivas específicas de las empresas del grupo, entre las que se incluye la Política Retributiva de Banco Sabadell España.

Los principios de la Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell son los siguientes:

- a) Fomentar la sostenibilidad empresarial y social a medio-largo plazo, además de la alineación con los valores del grupo.
- b) Asegurar un sistema retributivo competitivo y equitativo (competitividad externa y equidad interna).
- c) Recompensar el desempeño, alineando de esta forma la retribución con los resultados generados por el individuo y nivel de riesgo asumido.

La Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell fue revisada por la Comisión de Retribuciones en su reunión de 19 de diciembre de 2018, con el fin de incorporar las modificaciones precisas para garantizar su alineación con las normas legales de aplicación y las mejores prácticas de gobierno corporativo. A propuesta de la citada Comisión, el Consejo de Administración ha aprobado las citadas políticas, en su sesión de 20 de diciembre de 2018, siendo sometida a la aprobación de la Junta General de Accionistas la nueva política de remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2019-2021 bajo el punto décimo del orden del día, a los efectos de incorporar en su ámbito los nuevos elementos y criterios recogidos en la Política retributiva de la Alta Dirección y del Colectivo Identificado del Grupo.

La Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell contempla una visión de la retribución total teniendo en cuenta todos los elementos retributivos y la relación existente entre los mismos, estableciendo un adecuado equilibrio entre la retribución fija y la variable, así como entre la distribución de percepciones a corto y largo plazo, salvaguardando los derechos e intereses de los clientes.

Los componentes en base a los cuales se estructura la retribución de todos los empleados de Banco Sabadell, incluyendo la Alta Dirección y los Consejeros Ejecutivos, son los siguientes:

- Retribución fija en la cuantía adecuada para no incentivar una excesiva asunción de riesgos. La misma comprende los siguientes conceptos:
 - Salario fijo: formado por la suma de elementos retributivos garantizados vinculados con el conjunto de funciones y responsabilidades del puesto de trabajo y que reconocen la contribución del empleado dentro de ese puesto.
 - Beneficios sociales: tienen por objeto completar la retribución dineraria y no dineraria con otros elementos que incrementen la fidelización y compromiso de los empleados de Banco Sabadell. Los beneficios sociales se aplican con los mismos criterios para todos los empleados de Banco Sabadell, incluidos los miembros del Colectivo Identificado del Grupo (al que pertenecen la Alta Dirección y los Consejeros Ejecutivos). Los beneficios pueden variar según territorio, sector y/o convenio colectivo aplicable al empleado.
 - Beneficios por pensiones y planes de previsión: de diferente naturaleza y cuantía dependiendo del colectivo al que pertenezca el empleado, con la finalidad de cubrir jubilación y otras contingencias adecuadas a la naturaleza de las funciones desempeñadas por determinados empleados. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, será el competente para asignar a los miembros del Colectivo Identificado (al que pertenecen la Alta Dirección y los Consejeros Ejecutivos), en su caso, planes específicos de previsión social.
- Retribución variable a corto plazo: se define anualmente y tiene por principal finalidad reflejar el desempeño del ejercicio medido a través de unos objetivos alineados con el riesgo incurrido. Los principales objetivos de la retribución variable a corto plazo son tanto promover la consecución de los objetivos estratégicos a corto y medio plazo, sin incentivar la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad, como motivar a los empleados para un mejor desempeño de sus funciones. El pago de esta retribución variable en el caso de los miembros del Colectivo Identificado del Grupo (al que pertenecen la Alta Dirección y los Consejeros Ejecutivos) está sometido a los criterios de diferimiento y abono en instrumentos de capital, de acuerdo con la normativa aplicable y las disposiciones de los organismos competentes.
- Retribución a largo plazo: que tendrán asignada los miembros del Colectivo Identificado del Grupo (al que pertenecen la Alta Dirección y los Consejeros Ejecutivos), que podrá consistir, por decisión del Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en un sistema de retribución variable a largo plazo, fijando para ello un importe y unos objetivos plurianuales, en combinación con el desempeño del directivo; o bien en proponer, para su aprobación por la Junta General de Accionistas, un sistema, basado en el incremento de valor de la acción de Banco de Sabadell, Sociedad

Anónima, vinculado a la consecución de determinados objetivos plurianuales en combinación con el desempeño individual, que está sometido a los criterios de diferimiento y abono en instrumentos de capital, de acuerdo con la normativa aplicable y las disposiciones de los organismos competentes, alineando de esta forma dicha percepción con los resultados a largo plazo y con los intereses y riesgos de los accionistas.

La retribución variable anual y la retribución a largo plazo del Colectivo Identificado están sometidas a un esquema de diferimiento, cuyas principales características son:

- Horizonte temporal de diferimiento de un mínimo de 3 años y de hasta 5 años para los miembros de la Alta Dirección y Consejeros Ejecutivos.
- Diferimiento de un mínimo del 40% y de hasta el 60% para los Consejeros Ejecutivos y para aquellos miembros del Colectivo Identificado que superen 1.500.000 euros de retribución variable.
- La retribución diferida se abonará en acciones de Banco Sabadell en una proporción del 55% a miembros de la Alta Dirección y Consejeros Ejecutivos y de al menos 50% al resto del Colectivo Identificado.
- La retribución variable abonada en acciones conlleva un periodo de retención de las mismas de un año. Los Consejeros Ejecutivos no podrán transmitir las acciones entregadas hasta transcurrido un plazo de al menos tres años desde su entrega si no poseen una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.
- No se podrán utilizar coberturas personales con productos financieros o cualquier otro mecanismo que pueda asegurar el cobro de toda, o parte de, la retribución variable.

Como resultado del esquema de retribución descrito, los incentivos para los miembros del Colectivo Identificado del Grupo están configurados para el máximo alineamiento de su remuneración con los riesgos, objetivos e intereses a largo plazo de la Entidad y de sus accionistas, buscando el equilibrio entre los componentes fijos y variables de la remuneración, así como entre el corto y largo plazo, asegurando la máxima flexibilidad en la percepción de remuneración variable, que puede verse reducida hasta su totalidad, en su caso.

Motivos y alcance de la propuesta

En atención a los perfiles, a las responsabilidades desempeñadas, y a la necesidad de retener a los profesionales que, debido a que su actividad profesional incide de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad (*risk takers*), forman parte del Colectivo Identificado del Grupo, resulta procedente solicitar que, para aquellos casos en los que la aplicación de los cumplimientos establecidos, sobre los esquemas de objetivos definidos, pudieran dar una cifra resultante de retribución variable que pudiera superar el 100% de la retribución fija del miembro del Colectivo Identificado del Grupo, ésta pudiera ser satisfecha al mismo, y con un límite máximo aplicable en un importe equivalente a dos anualidades, es decir un 200% de la retribución fija, siempre siguiendo los esquemas de diferimiento, pago en acciones, sometimiento a plazos de retención y a las correspondientes cláusulas *malus* y *clawback* definidas en la propia Política Retributiva.

El elevar la ratio máxima de retribución variable hasta el 200% de la retribución en los casos indicados para los miembros del Colectivo Identificado del Grupo, permite mantener una estructura retributiva con una combinación entre componentes fijos y variables, y entre los componentes a corto y a largo plazo, que pueda resultar competitiva en los mercados en los que compite Banco de Sabadell, Sociedad Anónima.

La estructura retributiva de Banco Sabadell, con el fin de incorporar a la misma la máxima alineación con el retorno al accionista, incluye entre sus indicadores la evolución del valor de la acción, que forma parte de los indicadores establecidos en la retribución a largo plazo establecida para los miembros del Colectivo Identificado del Grupo, cobrando sentido en este caso recabar la aprobación de ampliación de la ratio de retribución variable hasta el 200% para mantener la incentivación que debe suponer la asignación de dicho elemento de retribución.

La inclusión en el Colectivo Identificado del Grupo se realiza, al menos con una periodicidad anual, siguiendo los criterios cualitativos y cuantitativos establecidos para dicho procedimiento en el Reglamento Delegado 604/2014 en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad, así como los criterios internos que el Grupo Banco Sabadell tiene establecidos.

El proceso de identificación es realizado por la Dirección de Recursos Humanos, que recaba la opinión de la Dirección Financiera y la Dirección de Cumplimiento Normativo en sus respectivos ámbitos de responsabilidad, y cuenta con la validación de la Dirección de Control de Riesgos.

En aplicación de dicho proceso de identificación, el Colectivo Identificado del Grupo que a fecha de redacción del presente informe tiene asignada retribución variable es de 116 miembros. Se adjunta como anexo número 1 una lista del Colectivo

Identificado del Grupo al que resulta de aplicación el citado límite máximo de retribución variable.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que el acuerdo que se propone a la Junta General de Accionistas representa una habilitación para que la retribución variable de determinadas funciones pueda superar el 100% hasta un máximo del 200% del componente fijo de su retribución total, sólo cuando en aplicación de los cumplimientos establecidos para la fijación del importe a percibir de retribución variable dieran un resultado superior al 100% de la retribución fija, sin que ello implique en ningún caso que la retribución variable alcance necesariamente dicho límite máximo.

Esta autorización ha sido solicitada a la Junta General de Accionistas en los ejercicios anteriores, sin que se haya utilizado en ningún caso hasta la fecha.

La propuesta que se somete a la Junta General de Accionistas faculta al Banco para aprobar este mismo nivel en las sociedades filiales que conforman el Grupo.

Se hace constar que el importe del exceso sobre el límite variable ordinario de la retribución total fija del ejercicio, aplicable a los actuales miembros del Colectivo Identificado del Grupo, en el escenario de devengo de una retribución variable del 200% sobre el fijo para la totalidad de miembros del Colectivo Identificado del Grupo, podría alcanzar 33,6 millones de euros para 2019.

Teniendo en cuenta esta cifra, se hace constar que la decisión de aprobar un nivel máximo de retribución variable de hasta el 200% sobre el fijo para las funciones indicadas no afectaría al mantenimiento de la base sólida de capital del Grupo, ni a las obligaciones de la Entidad en virtud de la normativa de solvencia.

Anexo 1

- Presidente
- Consejero Delegado
- Consejero Director General
- Consejera Secretaria General
- Consejero Chief Risk Officer
- Director General Operaciones y Personas
- Director General Financiera (Chief Financial Officer)
- Director General Sabadell España
- Director General Adjunto Negocios
- Director General Adjunto Transformación de Activos y Participaciones Industriales e Inmobiliarias
- Director General Adjunto Gestión de Riesgos
- Director General Adjunto Marketing & Business Transformation
- Director General Adjunto Corporate & Investment Banking
- Director General Adjunto Territorial Este
- Subdirectora General Recursos Humanos
- Subdirector General Asset Management
- SubDirector General Estrategia TSB
- Subdirectora General Bancaseguros
- Subdirector General Innovación Tecnológica
- Subdirector General Control Financiero Global
- Subdirector General Asesoría Jurídica
- Subdirector General Contratación, Custodia y Analisis
- Subdirector General Territorial Cataluña
- Subdirector General Sabadell Consumer Finance
- Subdirector General Territorial Centro
- Subdirector General Banca Privada
- Subdirector General Customer Solutions
- Subdirector General Coordinación Grupo y Servicios Corporativos
- Subdirector General Solvia
- Subdirector General Operaciones Corporativas
- Subdirector General Gabinete del Consejero Delegado y Planificación Estratégica
- Subdirector General Territorial Noroeste
- Subdirector General Territorial Sur
- Subdirectora General Auditoría Interna
- Subdirector General Corporate A&A y SIB
- Subdirector General Comunicación
- Subdirector General Tesorería y Mercados
- Subdirectora General Negocio Institucional
- Subdirector General Financiación Estructurada
- Subdirector General México
- Subdirector General Real Estate y Mercados Institucionales
- Subdirector General Gestión Financiera Global y CFO España

- Subdirector General Control de Riesgos
- Subdirectora General Banca Corporativa & EMEA
- Subdirector General Cumplimiento Normativo
- Subdirectora General Economista Jefe (Chief Economist)
- Subdirector General Riesgo Empresas y Minorista
- Subdirector General Territorial Norte
- Subdirector General Global IT (Chief Information Officer)
- Director Distribución Mayorista de Mercado Monetario y Divisas
- Director Distribución
- Director Originación de Mercados
- Director Debt Asset Management
- Director Soluciones de Ahorro
- Director Riesgo de Activos y Participaciones en Capital
- Director Prevención y Gestión de Mora
- Director Riesgos Territorial Centro
- Director Gestión Financiera
- Director Sistemas España
- Director Trading
- Director Sabadell UK Branch
- Director Tesorería y Mercados
- Director Clientes y Transformación Comercial
- Director Proyecto PISA
- Director Análisis
- Directora Inteligencia de Negocio, Control de Gestión y EPA
- Directora Gobierno Corporativo
- Director Riesgo Corporativo y Global
- Director Reestructuración Crédito Corporativo y Participadas
- Private Banking Country Manager
- Director Riesgos Territorial Catalunya
- Director Banca de Empresas
- Director Auditoria Internacional, Banca Corporativa, Cumplimiento y Gestión de Activos Inmobiliarios
- Director Originación y Middle Market España
- Director Originación DCM(2 personas)
- Director Solvia Desarrollos Inmobiliarios
- Senior Private Banker
- Director Márketing
- Director Corporate Finance
- Director BS Capital
- Director Control y Administración Patrimonial
- Director Contratación y Distribución
- Director Reestructuración de Deuda a partir de Capital y Gestión
- Director Group Services and Operations
- TSB Interim Executive Chairman

- TSB Chief Financial Officer
- TSB Commercial Banking Director
- TSB Chief Risk Officer
- TSB HR Director
- TSB Distribution Director
- TSB Products and Digital Director
- TSB Chief Audit Officer
- TSB Chief Operating Officer
- TSB Chief Information Officer
- TSB Change Director
- TSB Commercial Products Director
- TSB Finance Director: Cost and Business Transformation
- TSB Director of Performance & Reward
- TSB Director of HR Business Partnering, ER & HR Operations
- TSB Director of Operations
- TSB Communications & Corporate Affairs Director
- TSB Director of Audit: IT, Operations and Change
- TSB Director Credit Unsecured
- TSB Payments Director
- TSB Chief Marketing Officer
- TSB Mortgage Distribution Director
- TSB Digital Director
- TSB Group Chief Data Officer
- TSB Director of Mortgages, GI & Protection
- TSB Financial Controller
- TSB Finance Director: Corporate Development and Business Performance
- TSB Treasurer
- TSB Director of Audit, Risk
- TSB Director of Infrastructure and Architecture
- TSB Director Brand and Content Strategy