



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

**Març 2019**

---

## ÍNDEX

<b>1. Introducció .....</b>	<b>3</b>
1.1. Principis generals de la Política de remuneracions del grup Banc Sabadell .....	4
1.2. Comissió de Retribucions de Banc Sabadell .....	5
1.3. Principals novetats de la política de remuneracions dels consellers.....	5
<b>2. Sistema retributiu dels consellers de Banc Sabadell .....</b>	<b>7</b>
2.1. Sistema retributiu dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració .....	7
2.2. Sistema retributiu dels consellers per l'acompliment de les seves funcions executives .....	8
<b>3. Remuneracions dels consellers de Banc Sabadell .....</b>	<b>14</b>
3.1. Remuneració dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració.....	15
3.2. Remuneració dels consellers per l'exercici de les seves funcions executives .....	17
3.3. Contractes dels consellers executius .....	20
<b>4. Òrgans competents .....</b>	<b>21</b>
<b>5. Consideracions de la política de remuneracions per als pròxims exercicis.....</b>	<b>23</b>
<b>6. Vigència i interpretació de la política .....</b>	<b>24</b>

---

## 1. Introducció

La Junta General d'Accionistes celebrada el 19 d'abril de 2018 va aprovar la vigent Política de remuneracions dels consellers per als exercicis 2018, 2019 i 2020, d'acord amb el que disposen els articles 529 *septdecies*, *octodecies* i *novodecies* de la Llei de societats de capital i inclou els principis aplicables a la retribució dels consellers en els seves funcions com a membres del Consell d'Administració, així com la retribució dels consellers que desenvolupin funcions executives, que coincideix en els conceptes, en aquest darrer cas, la Política de remuneracions dels consellers amb la Política retributiva d'alta direcció.

El Consell d'Administració de Banco de Sabadell, S.A. (en endavant, «Banc Sabadell», el «banc» o l'«entitat») va aprovar a la reunió del 20 de desembre de 2018, previ informe favorable de la Comissió de Retribucions, la modificació de la política de remuneracions del grup Banc Sabadell, que comprèn: la Política retributiva de l'alta direcció, la Política retributiva del col·lectiu identificat del grup, la Política retributiva del grup Banc Sabadell i la Política retributiva de Banc Sabadell Espanya, amb la finalitat d'incorporar-hi algunes modificacions exigides per la normativa i les bones pràctiques.

D'acord amb l'article 529 *novodecies* de la Llei de societats de capital, correspon a la Junta General d'Accionistes aprovar aquesta Política de remuneracions dels consellers (la «Política de remuneracions dels consellers» o «la Política») que, un cop aprovada per la Junta General d'Accionistes, substitueix en tots els seus termes l'aprovada el 19 d'abril de 2018, amb un vigència que comprendrà els exercicis 2019, 2020 i 2021, que inclou determinades modificacions del sistema retributiu dels consellers executius. El sistema retributiu dels consellers en la seva condició de membres del Consell d'Administració no incorpora cap modificació, i es manté en els mateixos termes que l'establert a l'exercici 2018.

---

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

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

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

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

- Alineació de les retribucions amb els interessos dels accionistes i amb la creació de valor a llarg termini.
- Impuls d'una gestió de riscos rigorosa, amb mesures per evitar el conflicte d'interès.
- Alineació amb l'estratègia de negoci, els objectius, els valors i els interessos a llarg termini del grup.

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, amb independència del gènere de l'empleat.
- Alineat amb estàndards de mercat i flexible per adaptar-se als canvis de l'entorn i a 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 pel grup
- Esquema senzill, transparent i clar. La Política de remuneracions del grup Banc Sabadell ha de ser comprensible i fàcil de comunicar a tota la plantilla.

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

## **1.2. Comissió de Retribucions de Banc Sabadell**

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

Al tancament de l'exercici 2018, la Comissió de Retribucions de Banc Sabadell està formada per quatre consellers no executius; tots, consellers independents:

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

## **1.3. Principals novetats de la Política de remuneracions dels consellers**

Les novetats més rellevants que es plantegen en la Política, respecte a l'aprovada per la Junta General d'Accionistes de 19 d'abril de 2018, només afecten el sistema retributiu dels consellers executius i són les mateixes modificacions incorporades a la Política d'alta direcció. Són les següents:

- 
- Revisió de les clàusules de reducció (*malus*) i recuperació (*clawback*), per incloure criteris de resultats i de risc i eliminar la necessitat de dol o negligència, amb la qual cosa s'amplia l'àmbit d'aplicació de les clàusules. Per a la seva aplicació, es tenen en compte els factors següents:
    - Errades significatives en la gestió de riscos comeses per l'entitat o per una unitat.
    - Increment sofert per l'entitat o per una unitat de negoci de les seves necessitats de capital, no previstes en el moment de generació de les exposicions.
    - Sancions regulatòries o condemnes judicials per fets que es puguin imputar a la unitat o al personal responsable d'aquests. Així mateix, l'incompliment de codis de conducta interns de l'entitat.
    - Conductes irregulars, ja siguin individuals o col·lectives. Es consideren especialment els efectes negatius derivats de la comercialització de productes inadequats i les responsabilitats de les persones i els òrgans que prenguin aquestes decisions.
  - Millor definició dels procediments i les responsabilitats dels diferents òrgans i direccions en matèria retributiva.
  - Abonament trimestral dels imports derivats de clàusules de no competència postcontractual, fins a un màxim de l'import de remuneració que s'hauria satisfet en el període de no competència en cas que el personal encara estigués en plantilla.
  - Vigència de les clàusules de no competència postcontractual com a màxim fins a arribar a la primera edat de jubilació ordinària que s'estableixi en la normativa vigent en cada moment. Aquestes clàusules han de constar expressament en els contractes i ser aprovades a la Comissió de Retribucions.
  - Els objectius del grup anuals i plurianuals inclouen factors de correcció o llindars mínims (objectius clau) vinculats als indicadors de solvència i liquiditat del grup.
  - Modificació de l'ajust ex ante, que pot ser en el conjunt del grup, d'una unitat o del país, i fins i tot individual, per recollir els diferents tipus de risc.
    - Aquest ajust de retribució variable pot reduir la bossa inicial a zero i garanteix que la remuneració variable concedida estigui completament alineada amb els riscos assumits.

- L'ajust de retribució variable inclou tots aquells esdeveniments o situacions que puguin incidir en el perfil de risc del grup i que no s'hagin recollit en la seva totalitat a l'avaluació dels objectius fixats a principis d'any.
- Si s'arribés al nivell d'MDA (*Maximum Distributable Amount*) que determina la regulació, la retribució variable es podria reduir fins i tot a zero.
- Millora en la definició del 100 % de la retribució fixa de cada exercici. Aquest límit pot arribar al 200 % de la retribució fixa, si així ho acorda la Junta General d'Accionistes, en els supòsits expressament previstos a la Política.

## **2. Sistema retributiu dels consellers de Banc Sabadell**

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

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

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

- Retribució fixa per la seva pertinença al Consell d'Administració.
- Dietes d'assistència, amb un màxim d'11 dietes corresponents a les sessions ordinàries, amb la possibilitat de delegar la representació sense pèrdua del dret a la percepció de la dieta per causa degudament justificada com a màxim dues vegades a l'any. No es percebrà cap import per les reunions extraordinàries del Consell d'Administració.

El Consell d'Administració estableix anualment tant la retribució fixa com les dietes d'assistència que corresponguin als consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració. Fixa també una quantitat específica per l'exercici de la funció de conseller independent coordinador. Addicionalment, fixa les quantitats que corresponen als consellers no executius per l'exercici de la presidència o la pertinença a les diferents comissions i/o la seva participació en els diferents consells consultius. Tot això, dins del límit màxim global fixat per la Junta General d'Accionistes per a la retribució dels membres del Consell

---

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

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

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

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

El Consell d'Administració s'ha d'ajustar a allò que disposen les normes legals aplicables, tenint en compte la seva consideració especial com a entitat financera i d'acord amb els conceptes, els termes i les condicions establerts en la Política de remuneracions dels consellers, que preveu una visió de retribució total tenint en compte tots els elements retributius i la relació existent entre aquests i establint un equilibri adequat entre la retribució fixa i la variable, així com entre la distribució de percepcions a curt i a llarg termini, amb la salvaguarda dels drets i els interessos dels accionistes, els inversors i els clients.

Les remuneracions dels consellers executius coincideixen en els seus conceptes amb les de la resta de membres de l'alta direcció en el termes recollits a la Política retributiva de l'alta direcció del Banc Sabadell, modificada pel Consell d'Administració en la sessió del 20 de desembre de 2018.

El sistema retributiu dels consellers executius en l'exercici de les seves funcions executives comprèn:

- Retribució fixa
  - Salari fix

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



---

- Beneficis socials

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

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

- Beneficis per pensions i plans de previsió

Amb la finalitat de cobrir la jubilació i altres contingències adequades a la naturalesa de les funcions exercides pels consellers executius, el Consell d'Administració pot constituir, a proposta de la Comissió de Retribucions, i assignar als consellers executius plans específics de previsió social. El 15 % de les aportacions es consideren beneficis discrecionals de pensions, i per tant, queden vinculades al percentatge de compliment dels objectius a curt termini del beneficiari, sense que puguin superar en cap cas el 100 % de l'import.

- Retribució variable a curt termini

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

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

- Retribució a llarg termini

Tots els consellers executius tenen assignada una retribució a llarg termini que pot consistir, per decisió del Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, en un sistema de retribució variable a llarg termini,

---

amb la fixació, en aquest sentit, d'una quantia *target* i uns objectius plurianuals, en combinació amb l'acompliment del conseller executiu, o a proposar a la Junta General d'Accionistes un sistema basat en l'increment de valor de l'acció que incorpori addicionalment objectius plurianuals de l'acompliment del conseller executiu, l'assignació concreta del qual ha de decidir el Consell d'Administració, previ informe de la Comissió de Retribucions.

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

Els criteris aplicables a l'esquema de remuneració dels consellers executius son els següents:

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

La retribució variable té el límit del 100 % de la retribució fixa de cada exercici. Aquest límit pot arribar al 200 % dels elements de la retribució fixa, si així ho acorda la Junta General d'Accionistes, en els supòsits expressament previstos en la Política i sense que existeixi discrecionalitat en el moment del seu reconeixement per la Comissió de Retribucions.

- Ajust ex ante de la retribució variable

Incorpora un ajust ex ante a la totalitat de la remuneració variable, determinat pel Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions. Per a aquest ajust es tenen en compte factors de risc i de resultats de l'entitat, i l'ajust pot ser en el conjunt del grup, d'una unitat o del país, i fins i tot individual, per recollir els diferents tipus de risc.

- Aquest ajust de retribució variable pot reduir la bossa inicial a zero, i garanteix que la remuneració variable concedida estigui completament alineada amb els riscos assumits.
- L'ajust de retribució variable inclou tots aquells esdeveniments o situacions que puguin incidir en el perfil de risc del grup i que no s'hagin recollit en la seva totalitat en l'avaluació dels objectius fixats a principis d'any.
- Si s'arribés al nivell d'MDA (*Maximum Distributable Amount*) que determina la regulació, la retribució variable es podria reduir fins i tot a zero.

---

- Diferiment i pagament en instruments de capital

Tant la retribució variable a curt termini com la retribució a llarg termini estan sotmeses al criteri de diferiment de cinc anys i abonament en instruments de capital, amb els períodes de retenció previstos en les normes aplicables, alineant d'aquesta manera aquesta percepció amb els resultats a llarg termini i amb els interessos i riscos dels accionistes.

- Regles aplicables al pagament en instruments de capital

- De manera general, els instruments de capital es valoraran al seu valor de mercat a la data de la concessió.
- L'entitat no pagarà interessos ni dividends sobre l'efectiu ni els instruments de capital diferits que s'hagin concedit en concepte de retribució variable.
- Banc Sabadell no permet la cobertura personal amb productes financers *ad hoc* o qualsevol altre mecanisme que assegurin el cobrament de tota o part de la retribució o que compensin les pèrdues associades amb instruments de capital rebuts com a part de la retribució diferida o retinguda.
- Tots els instruments de capital que s'entreguin són indisponibles durant el període d'un any des de la seva entrega.

La transmissibilitat de les accions rebudes en concepte de retribució variable a curt termini i de l'incentiu a llarg termini està restringida fins que hagi transcorregut un termini d'almenys tres anys des de la seva entrega si el conseller executiu no posseeix una quantitat equivalent a dues vegades la seva retribució fixa anual.

- Regles especials per a l'incentiu a llarg termini a través de sistemes basats en l'increment del valor de l'acció

- Els sistemes basats en l'increment del valor de l'acció han de respectar les regles de diferiment aplicables a la retribució variable, així com, en el moment de la seva liquidació, els percentatges de pagament en efectiu i en instruments de capital.
- En qualsevol cas, s'han de regir per les normes que aprovi la Junta General d'Accionistes i el seu reglament aplicable aprovat pel Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions.

---

- Aplicació de clàusules *malus*

La retribució variable a curt termini i a llarg termini pendent de cobrament (fins al 100 % de l'import) estan sotmeses a clàusules de reducció o cancel·lació de les quantitats diferides (*malus*), en cas d'un deficient acompliment financer del banc en el seu conjunt o d'una divisió o àrea concreta o de les exposicions generades pel conseller executiu al qual resultin aplicables. A aquest efecte, es compara l'avaluació de l'acompliment realitzada amb el comportament a posteriori de les variables que van contribuir a assolir els objectius.

En aquest sentit, es tenen en compte els factors següents:

- Errades significatives en la gestió del risc comeses per l'entitat o per una unitat.
- Increment sofert per l'entitat o per una unitat de negoci de les seves necessitats de capital, no previstes en el moment de generació de les exposicions.
- Sancions reguladores o condemnes judicials per fets que puguin ser imputables a la unitat o al personal responsable d'aquests. Així mateix, l'incompliment de codis de conducta interns de l'entitat.
- Conductes irregulars, ja siguin individuals o col·lectives. Es consideren especialment els efectes negatius derivats de la comercialització de productes inadequats i les responsabilitats de les persones o òrgans que van prendre aquestes decisions.

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

La Comissió de Retribucions ha de revisar la situació anualment per proposar al Consell d'Administració, si escau, previ informe de la Direcció de Recursos Humans, recollides les opinions de la Direcció de Control de Riscos, la Direcció Financera i la Direcció de Compliment Normatiu, si concorren les circumstàncies per a l'aplicació de la reducció o la cancel·lació de la retribució variable diferida per a algun conseller executiu.

- Aplicació de clàusules *clawback*

La retribució variable a curt termini i a llarg termini (fins al 100 % de l'import) estan sotmeses a clàusules de recuperació de les quantitats percebudes

---

(*clawback*) (fins al 100 % de l'import), en cas d'un deficient acompliment financer del banc en el seu conjunt o d'una divisió o àrea concreta o de les exposicions generades pel conseller executiu al qual resultin aplicables. A aquest efecte, es compara l'avaluació de l'acompliment realitzada amb el comportament a posteriori de variables que van contribuir a assolir els objectius.

En aquest sentit, es tenen en compte els factors següents:

- Errades significatives en la gestió del risc comeses per l'entitat o per una unitat.
- Increment sofert per l'entitat o per una unitat de negoci de les seves necessitats de capital, no previstes en el moment de generació de les exposicions.
- Sancions reguladores o condemnes judicials per fets que es puguin imputar a la unitat o al personal responsable d'aquests. Així mateix, l'incompliment de codis de conducta interns de l'entitat.
- Conductes irregulars, ja siguin individuals o col·lectives. Es consideren especialment els efectes negatius derivats de la comercialització de productes inadequats i les responsabilitats de les persones o òrgans que van prendre aquestes decisions.

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

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

La Comissió de Retribucions ha de revisar la situació anualment per proposar al Consell d'Administració, si escau, previ informe de la Direcció de Recursos Humans, recollides les opinions de la Direcció de Control de Riscos, la Direcció Financera i la Direcció de Compliment Normatiu, si concorren les circumstàncies per a l'aplicació de la devolució de la retribució variable percebuda per algun conseller executiu, en funció de les característiques i les circumstàncies de cada cas en particular.

- 
- Pagaments per resolució anticipada del contracte i no competència postcontractual.

Les indemnitzacions per cessament estan subjectes a l'avaluació dels incompliments de la normativa aplicable per part del conseller executiu. No recompensaran, per tant, mals resultats o conductes indegudes del conseller executiu, ni seran efectives en casos d'incompliments evidents d'aquest que justifiquin la cancel·lació immediata del seu contracte o el seu acomiadament.

L'entitat pot establir en els contractes clàusules d'indemnització per resolució anticipada d'aquests i pagaments per no competència postcontractual, amb un límit de dues anualitats de retribució i amb vigència fins que s'arribi a la primera edat de jubilació ordinària que s'estableixi a la normativa vigent en cada moment. Aquestes clàusules han de constar expressament en els contractes i han de ser aprovades en la Comissió de Retribucions.

Els imports derivats de clàusules de no competència post contractual s'abonaran trimestralment, fins a un màxim de l'import de remuneració fixa que s'hagués satisfet en el període de no competència si el conseller executiu encara mantingués la seva relació amb l'entitat. Aquest import s'abonarà mitjançant pagaments iguals durant el període en què hi hagi l'obligació de no competència un cop s'hagi extingit el contracte i únicament si el conseller executiu compleix el compromís d'abstenció de competència i si no ha arribat a la primera edat de jubilació ordinària que estableixi la normativa vigent en cada moment.

### **3. Remuneracions dels consellers de Banc Sabadell**

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

Consellers executius:

- José Oliu Creus – President
- Jaime Guardiola Romojaro – Conseller delegat
- José Luis Negro Rodríguez – Conseller director general
- María José García Beato – Consellera secretària general
- David Vegara Figueras - Conseller *Chief Risk Officer*

---

Consellers no executius:

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

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

Durant la vigència d'aquesta política, mentre no es modifiqui, el límit màxim global de retribució als consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració, a l'empara del que es preveu en l'article 85è dels Estatuts Socials de Banc Sabadell, és de 3 milions d'euros anuals. Aquest límit màxim és el mateix establert per a l'exercici 2018. El Consell d'Administració fixa anualment la retribució dins d'aquest límit, previ informe favorable de la Comissió de Retribucions.

La retribució individual dels membres del Consell d'Administració es va reduir el 2009 i novament el 2013, i s'ha mantingut sense variacions des d'aleshores. Per determinar la retribució del Consell d'Administració s'han considerat en l'exercici 2019 els informes de remuneracions dels consellers a Espanya que publiquen KPMG i Spencer Stuart, a més de les retribucions del consell i les comissions de les principals entitats financeres espanyoles.

Per al 2019, la retribució dels membres del Consell d'Administració aprovada pel Consell d'Administració de 31 de gener de 2019, d'acord amb els paràmetres del mercat i complint l'import global previst, és la següent.

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

---

Conseller independent coordinador	22.000 euros (addicional)
--------------------------------------	------------------------------

---

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

---

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

---

Els consellers membres de consells consultius, per a l'any 2019, percebran les retribucions següents: per la presidència del Consell Consultiu Sabadell Guipuzcoano, un màxim de 30.600 euros.

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

L'Informe anual de remuneracions dels consellers ha de contenir el detall individualitzat i per concepte de les quantitats que percebran els consellers per les seves funcions no executives durant l'exercici corresponent. Aquest informe es publica al web de la CNMV i al web de Banc Sabadell, i se sotmet a aprovació de la Junta General.



---

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

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

El sistema retributiu dels consellers executius comprèn els conceptes següents:

a) Retribució fixa:

Per al 2019, el Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, en la reunió del 31 de gener de 2019, ha aprovat les següents quantitats individualitzades:

- El salari fix del president, del conseller delegat, del conseller director general i de la secretària general és el mateix del 2018. Així, el salari fix consisteix en 1.701.000 euros per al president, 1.350.000 euros en efectiu per al conseller delegat, 705.000 euros per al conseller director general i 500.000 euros per a la secretària general. Per al nou conseller executiu, Chief Risk Officer, és de 450.000 euros.
- Els beneficis socials que té establerts el banc per a tots els empleats de l'empresa, en els mateixos termes que la resta de beneficiaris.

Per a l'exercici 2019 es preveu que, per aquest concepte, els consellers executius percebin quantitats similars a les del 2018, que, en còmput global, van pujar a 69.680 euros.

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

Per a l'exercici 2019 es preveu l'aportació de Banc Sabadell d'unes quantitats aproximades de 36.071 euros per al president, 955.023 euros per al conseller delegat –per ajustos de tipus d'interès i base de renda–, 18.261 euros per al conseller director general, 703.023 euros per a la consellera secretària general i 85.500 euros per al conseller *Chief Risk Officer*.

La informació sobre els beneficis socials i les aportacions als plans de pensions o sistemes de previsió que faci el banc s'ha d'incloure de manera detallada i individualitzada a l'Informe anual de remuneracions dels

---

consellers, el qual es publica anualment al web de la CNMV i al web de Banc Sabadell.

Durant la vigència d'aquesta política, el límit màxim global de la retribució fixa del conjunt dels consellers executius dins del qual el Consell d'Administració, previ informe favorable de la Comissió de Retribucions, fixarà les retribucions individuals és de 8 milions d'euros anuals, que comprèn tant la retribució en efectiu establerta pel Consell d'Administració com els beneficis socials i beneficis per pensions i plans de previsió en els termes contractuals previstos, límit màxim que es mantindrà mentre no es modifiqui la present Política de remuneracions dels consellers.

La informació sobre el salari fix corresponent als consellers executius i sobre els beneficis socials i les aportacions als plans de pensions o sistemes de previsió que faci el banc s'ha d'incloure de manera detallada i individualitzada a l'Informe anual de remuneracions dels consellers, el qual es publica anualment al web de la CNMV i al web del Banc Sabadell, i que se sotmet a aprovació de la Junta General.

b) Retribució variable a curt termini:

La quantia *target* de la retribució variable a curt termini fixada per a l'any 2019 pel Consell d'Administració s'ha mantingut constant respecte al 2018. En aquest sentit, aquesta quantitat és la següent: el president, 1.300.000 euros; el conseller delegat, 1.100.000 euros; el conseller director general, 350.000 euros, i la consellera secretària general, 220.000 euros. En el cas del conseller *Chief Risk Officer* és de 100.000 euros.

Per al càlcul de la retribució variable a curt termini corresponent a l'exercici 2019, s'han establert els objectius aprovats pel Consell d'Administració en la reunió celebrada el 31 de gener de 2019, els quals estan detallats a l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers. Per a la resta d'exercicis als quals afecta aquesta política, es detallaran igualment a l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers corresponent.

Durant la vigència d'aquesta política, el límit màxim global de retribució *target* per al conjunt dels consellers executius dins del qual el Consell d'Administració, previ informe favorable de la Comissió de Remuneracions, fixarà els *target* individuals és de 5 milions d'euros anuals per al supòsit de 100 % de compliment dels objectius establerts, amb la possibilitat que es superi aquest límit en els percentatges corresponents al sobrecompliment fins al 200 %, en cas que així ho aprovi la Junta General d'Accionistes, límit que es mantindrà mentre no es modifiqui aquesta Política de remuneracions dels consellers.

---

c) Retribució a llarg termini:

- Els consellers executius són beneficiaris dels següents plans d'incentius vigents, concedits en anys anteriors:
  - o Incentiu complementari a llarg termini 2016-2019 vinculat a l'increment del valor de les accions de Banc Sabadell (l'ICLP 2016), aprovat en la Junta General d'Accionistes celebrada el 31 de març de 2016.  
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.
  - o Incentiu complementari a llarg termini basat en l'increment del valor de les accions de Banc Sabadell 2017-2020 (l'«incentiu»), aprovat en la Junta General d'Accionistes celebrada el 30 de març de 2017, 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.
  - o Incentiu complementari a llarg termini basat en l'increment del valor de les accions de Banc Sabadell 2018-2021 (l'«incentiu»), aprovat en la Junta General d'Accionistes celebrada el 19 d'abril de 2018, i serà abonat un 55 % mitjançant lliurament d'accions de Banc de Sabadell, i el 45 % restant en efectiu.  
En funció del compliment d'objectius de l'exercici 2018, el president ha consolidat 1.275.000 drets, corresponent al 75 % dels drets assignats inicialment; el conseller delegat ha consolidat 1.125.000 drets, corresponent al 75 % dels drets assignats inicialment; el conseller director general ha consolidat 600.000 drets, corresponent al 75 % dels drets assignats inicialment; la consellera secretària ha consolidat 720.000 drets, corresponent al 90 % dels drets assignats inicialment.
- A l'exercici 2019, el Consell d'Administració, en la sessió de 31 de gener de 2019, a proposta de la Comissió de Retribucions, ha aprovat un nou esquema de retribució a llarg termini, basat en el compliment d'objectius anuals i plurianuals, i fixa una quantitat *target* (quantitat a percebre en cas d'un nivell de compliment del 100 % dels objectius) equivalent a un percentatge del salari fix, del 30 % (president i conseller

---

delegat) o del 25 % (conseller director general, consellera secretària general i conseller *Chief Risk Officer*).

Les quanties d'aquest esquema es poden mantenir, reduir o augmentar (respectant, en tot cas, el límit de la ràtio entre elements de retribució fixa i variable descrit a l'apartat 2.2 de la present política) en funció del compliment d'uns objectius anuals. Posteriorment, les quanties ajustades estaran subjectes, també, al compliment d'uns objectius plurianuals, i el seu abonament dependrà d'això. Els objectius establerts es descriuran a l'Informe anual sobre remuneracions de consellers.

En tot cas, les quanties ajustades un cop mesurats els objectius anuals estaran sotmeses als requisits sobre diferiment i pagament en instruments de capital descrits a l'apartat 2.2 d'aquesta Política.

El límit màxim global d'incentiu a llarg termini es determinarà per l'acord corresponent de la Junta General d'Accionistes en cada exercici, i en cas d'un altre sistema alternatiu de retribució a llarg termini no subjecte a aprovació de la Junta General d'Accionistes i aprovat pel Consell d'Administració, el seu import màxim no superarà anualment els 2 milions d'euros.

### **3.3. Contractes dels consellers executius**

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

- Durada dels contractes: caràcter indefinit.
- Retribució fixa: els contractes incorporen l'abonament de les quantitats fixes de la retribució dels consellers executius en els termes i les condicions descrits anteriorment.
- Retribució variable: els contractes incorporen l'abonament de les quantitats variables de retribució dels consellers executius en els termes i les condicions descrits anteriorment.
- Previsió social: els contractes incorporen la participació dels consellers executius en els sistemes de previsió social en els termes i les condicions descrits anteriorment.

- **Beneficis:** els contractes dels consellers executius incorporen beneficis socials i programes de retribució flexible que el banc tingui establerts per a la resta d'empleats de l'empresa en els mateixos termes que la resta de beneficiaris.
- **Confidencialitat:** els contractes inclouen una clàusula de confidencialitat que obliga els consellers executius a no comunicar, ni durant la vigència del contracte ni un cop finalitzat aquest, cap de les dades confidencials, procediments, mètodes, informació, dades comercials o industrials que facin referència als negocis o les finances del banc.
- **Restitució i ús dels béns de l'empresa:** tots els béns materials, suports d'informació, fitxers, documentació, manuals, etc. que els consellers executius tinguin en el seu poder han de ser retornats al banc en el moment de l'extinció del contracte.
- **Clàusules *clawback* i *malus*:** inclouen aquests dos tipus de clàusules en els supòsits definits en aquesta Política.
- **Terminació anticipada:** els contractes dels consellers executius estableixen clàusules d'indemnització que no superen un import equivalent a dos anys de la retribució total anual.
- **No competència:** els contractes dels nous consellers han d'incorporar clàusules de no competència postcontractual.

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

## 4. Òrgans competents

Els Estatuts Socials de Banc Sabadell recullen les competències del Consell d'Administració i de les comissions. En el reglament del Consell d'Administració, publicat en el web corporatiu de Banc Sabadell, es recullen els principis d'actuació del 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 a la Llei de societats de capital, correspon al Consell d'Administració 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 escau, de la Política de remuneracions dels consellers aprovada per la Junta General d'Accionistes.

A la Comissió de Retribucions d'una societat cotitzada li correspon proposar al Consell d'Administració la Política de remuneracions dels consellers, així com la retribució individual i la resta de condicions contractuals dels consellers executius, i vetllar per la seva observança. D'altra banda, la Comissió de Retribucions té com a mínim les següents responsabilitats bàsiques, descrites a l'article 14 bis del Reglament del Consell d'Administració: a) proposar al Consell d'Administració la Política de remuneracions dels consellers; b) proposar al Consell d'Administració la Política de remuneracions dels directors generals o dels qui exerceixin 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 aquesta 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 que contenen els diferents documents corporatius, inclòs l'Informe de remuneracions dels consellers.

Per al desenvolupament adequat de les funcions de la Comissió de Retribucions, la Direcció de Recursos Humans de Banc Sabadell elabora un informe anual sobre remuneracions. Aquest informe té com a objectiu facilitar a la Comissió de Retribucions els elements bàsics que li permetin dur a terme les funcions que té encomanades en relació amb la revisió dels principis generals de la Política de remuneracions del grup Banc Sabadell i amb la supervisió de la remuneració dels consellers executius, l'alta direcció del banc i la resta de persones que integren el denominat col·lectiu identificat. Així mateix, la Comissió de Retribucions, a més de comptar amb l'assessorament intern dels mateixos serveis del banc, compta amb l'assessorament extern que sigui necessari per a aquesta finalitat. Addicionalment, a fi 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 es va fer el mes de gener de 2018.

---

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

A més a més, a la Comissió de Riscos li correspon, de conformitat amb allò que disposa 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 la correcta aplicació dels criteris comptables.

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

Banco Sabadell té previst mantenir durant els exercicis 2019, 2020 i 2021, termini de tres anys establert en l'article 529 *novodecies* de la Llei de societats de capital, els principis, les característiques i els conceptes aplicables tant als consellers en l'exercici de les seves funcions com a òrgan d'administració com a aquells consellers que desenvolupen funcions executives.

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

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

Anualment, el Consell d'Administració revisarà les quanties concretes, dins dels criteris assenyalats, i traslladarà la informació detallada sobre les retribucions a la

---

Junta General d'Accionistes a través de l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers, i sotmetrà, en tot cas, a la seva aprovació els incentius a llarg termini que es puguin considerar necessaris i adequats en cada exercici.

En qualsevol cas, també adaptarà la Política i els conceptes retributius a les noves normes que puguin resultar aplicables a Banc Sabadell.

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

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

## **6. Vigència i interpretació de la Política**

Aquesta Política és aplicable a la remuneració dels consellers de l'entitat corresponent als exercicis 2019, 2020 i 2021, llevat que s'adopti un acord diferent en la Junta General d'Accionistes.

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