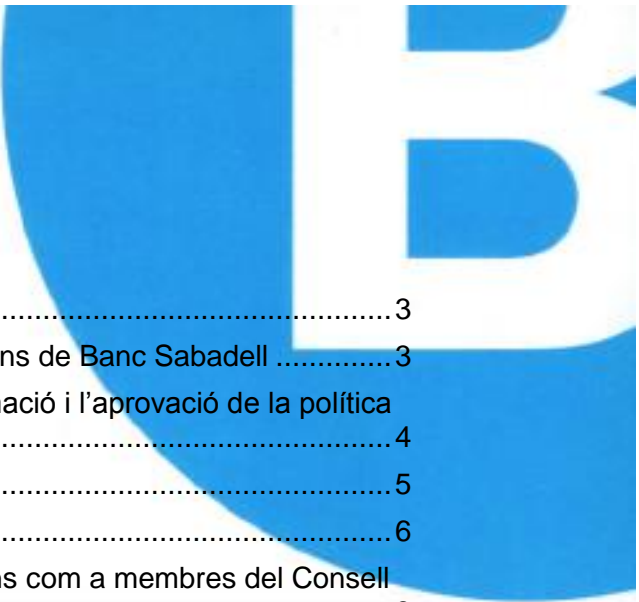




Presentació de l'Informe Anual sobre Remuneracions dels Consellers de Banc Sabadell

31 de gener de 2019



1. Introducció	3
1.1. Principis generals de la Política de Remuneracions de Banc Sabadell	3
1.2. Procediments i òrgans involucrats en la determinació i l'aprovació de la política de remuneracions	4
1.3. <i>Benchmark</i> retributiu i assessors externs	5
2. Política de Remuneracions dels Consellers	6
3. Remuneracions dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració	8
3.1. Retribució dels consellers 2018.....	9
3.2. Retribució dels consellers 2019.....	11
4. Remuneracions dels consellers per l'acompliment de funcions executives	12
4.1. Retribució 2018 dels consellers executius.....	13
4.2. Retribució 2019 dels consellers executius.....	15
4.3. Designació nou conseller executiu 2019	16
5. Descripció i avaluació dels objectius de la retribució variable	17
6. Sistemes d'estalvi a llarg termini	25
7. Contractes dels consellers executius	27

1. Introducció

Banc Sabadell presenta aquest document (“Presentació de l’IARC”), que acompanya l’Informe Anual sobre Remuneracions dels Consellers (“IARC”), a fi d’explicar de manera detallada i amb la màxima transparència els aspectes principals que consten en aquest document i en la Política de Remuneracions que els aplica. Aquest document està disponible en la pàgina web del Grup Banc Sabadell (www.grupbancsabadell.com).

La Política de Remuneracions de Banc Sabadell està orientada a la creació de valor a llarg termini mitjançant l’alineament dels interessos dels seus accionistes i empleats i sent coherent amb els objectius estratègics de riscos i de negoci, així com amb els valors del Banc, tot plegat amb una gestió prudent del risc i evitant l’existència de conflictes d’interès.

1.1. Principis generals de la Política de Remuneracions de Banc Sabadell

Els principis generals de la Política de Remuneracions són els següents:

1. Fomentar la sostenibilitat empresarial i social a mitjà-llarg termini, a més de l’alineació amb els valors del Grup. Això implica:
 - Alineació de les retribucions amb els interessos dels accionistes i amb la creació de valor a llarg termini.
 - Impuls d’una gestió de riscos rigorosa que prevegi 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’atreure 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 les exigències del sector.
3. Recompensar l’acompliment i alinear d’aquesta manera 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 la assumpció de riscos que superin el nivell tolerat pel Grup.

- Esquema senzill, transparent i clar. Aquesta Política de Remuneracions serà comprensible i fàcil de comunicar a tota la plantilla.

1.2. Procediments i òrgans involucrats en la determinació i l'aprovació de 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 la web corporativa de Banc Sabadell, s'hi recullen els principis d'actuació del mateix Consell d'Administració, així com dels seus òrgans delegats, i s'hi fixen les seves 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 estableix la Llei de societats de capital, al Consell d'Administració li correspon la facultat indelegable de determinar les polítiques i les estratègies generals de la societat i les decisions relatives a la remuneració dels consellers, dins del marc estatutari i, si s'escau, de la Política de Remuneracions dels consellers aprovada per la Junta General d'Accionistes; a la Comissió de Retribucions d'una societat cotitzada li correspon proposar al Consell d'Administració la Política de Remuneracions dels consellers, així com la retribució individual i la resta de condicions contractuals dels consellers executius, i vetllar per la seva observança. D'altra banda, la Comissió de Retribucions té com a mínim les responsabilitats bàsiques següents, descrites en l'article 14 bis del Reglament del Consell d'Administració: a) proposar al Consell d'Administració la Política de Remuneracions dels Consellers; b) proposar al Consell d'Administració la Política de Retribucions dels Directors Generals o dels qui exerceixin les funcions d'alta direcció sota la dependència directa del Consell, de comissions executives o de consellers delegats, així com la retribució individual i les altres condicions contractuals dels consellers executius, i vetllar per la seva observança; c) revisar periòdicament la Política de Remuneracions; d) informar respecte als 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, ponderant l'adequació a aquests principis; f) vetllar per la transparència de les retribucions; g) vetllar perquè els eventuals conflictes d'interès no perjudiquin la independència de l'assessorament extern, i h) verificar la informació sobre remuneracions continguda en els diferents documents corporatius, incloent-hi l'Informe de Remuneracions dels Consellers.

La Comissió de Retribucions de Banc Sabadell, d'acord amb el que preveu l'article 62 dels Estatuts Socials, en tancar l'exercici 2018, està formada per quatre consellers no executius, tots ells consellers independents, i la seva composició és la següent:

- Presidenta, Sra. Aurora Catá Sala.
- Vocal, Sr. Anthony Frank Elliott Ball.
- Vocal, Sra. María Teresa García-Milá Lloveras.
- Vocal, Sr. George Donald Johnston.

- Secretària no membre: Sra. María José García Beato.

Durant l'exercici 2018, la Comissió de Retribucions no ha tingut modificacions en la composició.

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 dur a terme les funcions que té encomanades en relació amb la revisió dels principis generals de les polítiques retributives de Banc Sabadell i amb la supervisió de la remuneració dels consellers executius, l'alta direcció del Banc i la resta de persones que integren l'anomenat Col·lectiu Identificat.

A més, a la Comissió de Riscos li correspon, de conformitat amb el que estableix 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, per la seva banda, supervisa el procés d'elaboració i presentació de la informació financera regulada, incloent-hi la relativa a remuneracions, i revisa el compliment dels requisits normatius i l'aplicació correcta dels criteris comptables.

Les propostes de la Comissió de Retribucions són elevades al Consell d'Administració per a la seva consideració i, si s'escau, la seva 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 acompanya les propostes dels acords a prendre amb els informes preceptius.

1.3. Benchmark retributiu i assessors externs

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. 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 han confirmat que va ser aplicada correctament, i van ser elevades a la Comissió de Riscos i a la Comissió de Retribucions celebrades el gener de 2019.

Addicionalment, a fi d'establir una Política de Remuneracions coherent amb empreses comparables, Banc Sabadell fa, amb caràcter anual i utilitzant tant l'Índex Spencer Stuart de Consells d'Administració 2018 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, de tal manera que l'última anàlisi s'ha fet el mes de gener de 2019.

Per fixar la retribució dels consellers executius el 2019, s'ha utilitzat com a *benchmark* un grup de 16 bancs europeus i un altre de domèstic, amb un grup de comparació format per 9 empreses espanyoles de l'IBEX-35 amb una capitalització borsària superior a 6.000 milions d'euros.

EMPRESSES UTILITZADES COM A *BENCHMARK*

Bancs inclosos en <i>benchmark</i> europeu		Empreses incloses en <i>benchmark</i> domèstic	
Crédit Agricole	Caixabank	Santander	BBVA
Santander	KBC Groep	Naturgy	Ferrovial
BBVA	Swedbank	CaixaBank	Amadeus
Intesa San Paolo	Bankia	Bankia	Bankinter
Nordea Bank	Unione di Banche Italiane	Red Eléctrica	
Natixis	Mediobanca		
ABN Amro Group	Bankinter		
Groupe Société Générale	Skandinaviska Enskilda Banken		

2. Política de Remuneracions dels Consellers

La Política de Remuneracions dels Consellers de Banc Sabadell aplicable en l'actualitat, aprovada per la Junta General d'Accionistes celebrada el 19 d'abril de 2018, d'acord amb el que estableixen els articles 529 *septdecies*, *octodecies* i *novodecies* de la Llei de societats de capital, inclou els principis aplicables a la retribució dels consellers en les seves funcions com a membres del Consell d'Administració, així com a la retribució d'aquells consellers que exerceixin funcions executives, i és la mateixa que s'aplica als membres de l'alta direcció de Banc Sabadell. Com ja s'ha indicat, el Consell d'Administració ha modificat la Política de Remuneracions de Banc Sabadell, inclosa la de l'alta direcció, per la qual cosa està previst sotmetre a la pròxima Junta General les mateixes modificacions que afecten els consellers executius.

Els aspectes més rellevants de l'esmentada Política de Remuneracions dels Consellers són els següents:

- En el cas de les retribucions dels consellers en les seves funcions com a membres del Consell d'Administració, distingeix entre retribució fixa i dietes d'assistència, i es limita la percepció de dietes en cas de delegació de vot a un màxim de dues.
- En el cas de consellers executius:
 - Delimita la proporció entre retribució fixa i variable, defineix la retribució variable a curt termini i la retribució a llarg termini i els paràmetres de mesurament dels objectius a què es vincula tant la retribució variable a curt termini com la retribució a llarg termini.

- Estableix el percentatge d'ajornament de la retribució variable a curt termini i de la retribució a llarg termini dels consellers executius en el 60% de la quantitat total a percebre.
- Fixa l'horitzó temporal d'ajornament de la retribució variable a curt termini i de la retribució a llarg termini dels consellers executius en 5 anys. Fixa objectius plurianuals amb paràmetres definits, en la retribució a llarg termini. En la revisió de desembre de 2018, s'ha establert que els objectius de Grup anuals i plurianuals inclouran factors de correcció o llindars mínims (objectius clau) vinculats als indicadors de solvència i liquiditat del Grup.
- 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 consideraran factors de risc i de resultats de l'Entitat. En la revisió de desembre de 2018, s'ha modificat aquest ajust *ex ante*, que pot ser en l'àmbit de Grup, d'unitat o país, i fins i tot individual, per recollir els diferents tipus de risc.
 - Aquest ajust de retribució variable podrà reduir la borsa inicial a zero i garantirà que la remuneració variable concedida estigui completament alineada amb els riscos assumits.
 - L'ajust de retribució variable comprendrà tots aquells esdeveniments o situacions que puguin incidir en el perfil de risc del Grup i que no hagin estat recollits en la seva totalitat en l'avaluació dels objectius fixats a principi d'any.
 - Si s'assolís el nivell d'MDA (*maximum distributable amount*) que determina la regulació, la retribució variable es podria reduir fins a zero.
- Defineix les clàusules de reducció (*malus*) i recuperació (*clawback*) i les causes que en determinen l'aplicació. Aquestes clàusules han estat revisades el 2018 per incloure-hi criteris de resultats i de risc i eliminar la necessitat de dol o negligència, i s'ha ampliat l'àmbit d'aplicació de les clàusules. Per aplicar-les es tindran en compte els factors següents:
 - Fallades significatives en la gestió del risc comeses per l'entitat o per una unitat.
 - Increment patit 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'aquells. Així mateix, l'incompliment de codis de conducta interns de l'entitat.
 - Conductes irregulars, siguin individuals o col·lectives. Es consideraran especialment els efectes negatius derivats de la comercialització de productes inadequats i les responsabilitats de les persones o els òrgans

que van prendre aquestes decisions.

- Estableix restriccions a la transmissibilitat de les accions rebudes en concepte de retribució variable a curt termini i en la retribució a llarg termini fins a transcorregut un termini de com a mínim tres anys des de la seva entrega si el conseller no posseeix una quantitat equivalent a dues vegades la seva retribució fixa anual.
- Limita les clàusules de terminació i de no competència, en cas que existeixin, a dues anualitats. Vigència de les clàusules de no competència postcontractual com a màxim fins que s'arribi a la primera edat de jubilació ordinària que s'estableixi en la normativa vigent.
 - o Abonament trimestral dels imports derivats de clàusules de no competència postcontractual, fins a un màxim de l'import de remuneració que s'hagi satisfet en el període de no competència si el conseller encara fos empleat.
- La retribució variable té el límit del 100% de la retribució fixa de cada exercici. Aquest límit podrà arribar al 200% de la retribució fixa, si així ho acorda la Junta General d'Accionistes, en els supòsits previstos expressament en la política i sense que hi hagi discrecionalitat en el moment del seu reconeixement per la Comissió de Retribucions.

Està previst sotmetre a la pròxima Junta General d'Accionistes l'aprovació de la Política de Remuneracions dels Consellers per als exercicis 2019, 2020 i 2021, com a conseqüència de les modificacions introduïdes en la Política Retributiva de l'Alta Direcció.

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

La composició del Consell d'Administració de Banc Sabadell a 31 de desembre de 2018 ha estat la següent:

- José Oliu Creus – President (Executiu)
- Javier Echenique Landiribar – Vicepresident (Independent)
- Jaime Guardiola Romojaro – Conseller delegat (Executiu)
- Anthony Frank Elliott Ball (Independent)
- Aurora Catá Sala (Independent)
- Pedro Fontana García (Independent)
- María José García Beato (Executiva)
- Maria Teresa Garcia-Milá Lloveras (Independent coordinadora)

- George Donald Johnston (Independent)
- David Martínez Guzmán (Extern dominical)
- José Manuel Martínez Martínez (Independent)
- José Ramón Martínez Sufrategui (Independent)
- José Luis Negro Rodríguez (Executiu)
- Manuel Valls Morató (Independent)
- David Vegara Figueras (Independent)

3.1. Retribució dels consellers 2018

La retribució individual dels membres del Consell d'Administració es va reduir el 2009 i el 2013, i es va mantenir sense variacions des de llavors fins al 2018, quan el Consell d'Administració va decidir adaptar la retribució dels membres del Consell d'Administració i de les comissions als paràmetres del mercat. Per determinar la retribució del Consell d'Administració es consideren els informes sobre retribució de consellers a Espanya que publiquen KPMG i Spencer Stuart, a més de les retribucions del Consell i comissions de les principals entitats financeres espanyoles.

La retribució dels consellers en l'exercici 2018 per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració ha consistit en una retribució de la qual fins al 50% estava vinculada a l'assistència a les reunions del Consell d'Administració.

La retribució prevista per a l'exercici 2018 era:

	Retribució 2018	Dietes d'assistència 2018 (per sessió)
President	175.650 euros	5.273 euros
Vicepresident	95.250 euros	2.886 euros
Resta membres	75.000 euros	2.272 euros
Consellera independent coordinadora	22.000 euros (addicional)	

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

Comissió	Càrrec	Import
Comissió d'Auditoria i Control	President	40.000 euros
	Membre	20.000 euros
Comissió de Nomenaments	President	20.000 euros
	Membre	10.000 euros

Comissió de Retribucions	President	40.000 euros
	Membre	20.000 euros
Comissió de Riscos	President	70.000 euros
	Membre	20.000 euros
Comissió Executiva	Membre	80.000 euros

La quantitat total percebuda efectivament pels membres del Consell d'Administració en l'exercici 2018 ha estat:

Retribució percebuda efectivament pels membres del Consell d'Administració en l'exercici 2018

Membres del Consell d'Administració a desembre 2018. Milers d'euros

Consellers		Consell d'Administració	Comissió d'Auditoria i Control	Comissió de Nomenaments	Comissió de Retribucions	Comissió de Riscos	Comissió Executiva
Josep Oliu Creus	President (Executiu)	234					
Javier Echenique Landiribar	Vicepresident (Independent)	127					78
Jaime Guardiola Romojaro	Conseller delegat (Executiu)	100					
Anthony Frank Elliott Ball	Independent	100		9	18		
Aurora Catá Sala	President de la C. Retribucions i la C. Nomenaments (Independent)	100		20	40		
Pedro Fontana García	Independent	100	20	8			
María Teresa García-Milà Lloveras	Independent coordinadora	122	20	10	20	20	
George Donald Johnston	Independent	100			17	20	
María José García Beato*	Consellera secretària general (Executiva)	34					
David Martínez Guzmán	Extern dominical	100					
José Manuel Martínez Martínez	Independent	100					80
José Ramón Martínez Sufrategui	Independent	100	20				
José Luis Negro	Conseller director general (Executiu)	100					
Manuel Valls Morató	President de la C. Auditoria i Control (Independent)	100	40			20	
David Vegara Figueras	President de la C. Riscos (Independent)	100				70	

**Incorporada al Consell d'Administració el 2018. Per les seves funcions com a vicesecretària del Consell d'Administració ha percebut 54.700 euros el 2018.*

El conseller Sr. José Manuel Lara García ha percebut 46.780 euros pel temps que ha pertangut al Consell d'Administració i les comissions corresponents. Alguns consellers són, a més, membres de consells consultius, per la qual cosa han percebut les retribucions següents: per la presidència del Consell Consultiu Sabadell Guipuzcoano s'han percebut 30.600 euros; per la participació com a membre del Consell Consultiu Sabadell Urquijo Banca Privada s'han percebut 15.000 euros.

Les quantitats percebudes efectivament han depès de la data del nomenament i de l'assistència, i estan individualitzades en l'Informe Anual sobre Remuneracions dels Consellers.

3.2. Retribució dels consellers 2019

La retribució dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració en l'exercici 2019 es desglossa de la manera següent:

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

La quantitat global màxima de retribució al Consell d'Administració, aprovada en el punt desè de l'ordre del dia de la Junta General d'Accionistes de 19 d'abril de 2018, i que no està previst modificar en la Política a sotmetre a la Junta General, és de 3 milions d'euros.

Per determinar la retribució del Consell d'Administració es consideren els informes sobre retribució de consellers a Espanya que publiquen KPMG i Spencer Stuart, a més de les retribucions del Consell i comissions de les principals entitats financeres espanyoles. Per a l'exercici 2019, la retribució dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració és la mateixa que l'establerta per a l'exercici 2018.

	Retribució 2019	Dietes d'assistència 2019 (per sessió)
President	175.650 euros	5.273 euros
Vicepresident	95.250 euros	2.886 euros
Resta membres	75.000 euros	2.272 euros
Conseller independent coordinador	22.000 euros (addicional)	

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

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

Pel conseller executiu al qual correspongui la presidència del Consell Consultiu Sabadell Guipuzcoano es percebrà un màxim de 30.600 euros.

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

Així mateix, els consellers no executius no disposen de contractes celebrats amb el Banc per la seva condició de membre del Consell d'Administració i no tenen indemnitzacions pactades en cas d'extinció del seu càrrec com a conseller.

4. Remuneracions dels consellers per l'acompliment de funcions executives

Els consellers executius, a més de la remuneració per la seva condició de membres del Consell d'Administració, perceben les remuneracions que els corresponen per l'acompliment de funcions executives, que coincideixen, en els seus conceptes, amb les de l'alta direcció de Banc Sabadell:

- Retribució fixa, en la quantia adequada per no incentivar una excessiva assumpció de riscos. Inclou salari fix, beneficis socials i beneficis per pensions i plans 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. El pagament d'aquesta retribució variable en el cas dels consellers executius està sotmès als criteris d'ajornament i abonament en instruments de capital, d'acord amb la normativa aplicable i les disposicions dels organismes competents. En aquest sentit, el 60% de la retribució variable a curt termini està sotmesa a un període d'ajornament de 5 anys. El 50% de la retribució

variable a curt termini i el 55% de la retribució variable diferida s'abonarà en instruments de capital.

- Retribució a llarg termini que podrà consistir, per decisió del Consell d'Administració a proposta de la Consell d'Administració, en un sistema de retribució variable a llarg termini, fixant a aquest efecte un import i uns objectius plurianuals en combinació amb l'acompliment del directiu; o bé, amb l'aprovació prèvia de la Junta General d'Accionistes, en 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. Per a l'any 2019, el Consell d'Administració, en la seva sessió de 31 de gener de 2019, a proposta de la Comissió de Retribucions, ha aprovat un nou esquema de retribució a llarg termini per a tot el col·lectiu identificat, incloent-hi els consellers executius, basat en el compliment d'objectius anuals i plurianuals i fixant una quantitat *target* (quantitat a percebre en cas d'un nivell de compliment del 100% dels objectius) equivalent a un percentatge del salari fix. Els objectius anuals determinen l'import assignat, en la mateixa mesura que la retribució variable anual. Sobre aquest import, els objectius plurianuals determinen l'import final a percebre, que poden reduir, però mai incrementar, l'import assignat després del mesurament d'objectius anuals.

4.1. Retribució 2018 dels consellers executius

Per a l'anàlisi de les retribucions de l'exercici 2018, cal tenir en compte que el compliment d'objectius que determinen el percentatge de retribució variable i la consolidació dels ILP 2018 s'ha vist reduït tot i el resultat positiu dels negocis a Espanya i Mèxic i el de *derisking* significatiu del balanç com a conseqüència de la venda de cartera d'actius problemàtics. El compliment d'objectius de Grup ha estat del 61,83%, tal com es detalla en l'apartat 5 d'aquest document. Addicionalment, s'ha de tenir en compte que la Comissió de Retribucions el 29 de gener de 2019 va establir l'aplicació d'un factor corrector del 5% al *target* de la retribució variable de tots els empleats del Grup que el tinguessin assignat, incloent-hi els consellers executius. En aquesta mateixa data, ha acordat determinats ajustos individuals i d'unitats de negoci relacionats amb la migració de TSB. També ha decidit reduir la retribució variable a percebre el 2018 per a tot el Col·lectiu Identificat, incloent-hi els consellers executius, la quantitat de retribució variable assignada el 2017 relacionada amb l'objectiu de migració.

4.1.1. President

A. Retribució fixa:

- Salari fix: 1.701.000 euros.
- Beneficis socials: 37.870 euros. Aportacions a plans de previsió social: 36.071 euros.

B. Retribució variable a curt termini: 665.974 euros resultants d'aplicar al *target* ajustat pel percentatge del 61,83%. Quantitat percebuda: 0 euros.

C. Incentiu a llarg termini: En l'exercici se li van assignar 1.700.000 drets de l'ICLP 2018 per la Junta General d'Accionistes celebrada el 2018, dels quals, sobre la base del seu compliment d'objectius, n'ha consolidat el 75%, 1.275.000 drets sobre accions.

4.1.2. Conseller delegat

A. Retribució fixa:

- Salari fix: 1.350.000 euros.
- Beneficis socials: 15.292 euros. Aportacions a plans de previsió social: 761.761 euros, per ajust de variables i base de renda.

B. Retribució variable a curt termini: 563.516 euros resultants d'aplicar el *target* ajustat pel percentatge del 61,83%. Quantitat percebuda: 0 euros

C. Incentiu a llarg termini: En l'exercici se li van assignar 1.500.000 drets de l'ICLP 2018 per la Junta General d'Accionistes celebrada el 2018, dels quals, sobre la base del seu compliment d'objectius, n'ha consolidat el 75%, 1.125.000 drets sobre accions.

La no percepció de cap quantitat pel concepte de retribució variable del president i el conseller delegat és conseqüència del fet que, en el Consell d'Administració celebrat el 31 de gener de 2019, el president va manifestar que, tot i els bons resultats del negoci a Espanya, l'impacte en els resultats del Banc de la migració del TSB i les circumstàncies extraordinàries de l'exercici li feien considerar adequat proposar la seva renúncia a la percepció de la retribució variable per alinear-se amb aquelles unitats i persones que, malgrat l'esforç fet en la postmigració que havia permès restablir la normalitat, no havien percebut la retribució variable de l'exercici. En el mateix sentit es va manifestar el conseller delegat. El Consell va acceptar la renúncia, va agrair la decisió i la va valorar molt positivament, atès que representava una manifestació de sensibilitat davant la situació que el Consell va fer seva i va assumir des de la ratificació de l'eficaç gestió del Banc.

4.1.3. Conseller director general

A. Retribució fixa:

- Salari fix: 705.000 euros.
- Beneficis socials: 2.545 euros. Aportacions a plans de previsió social: 18.261 euros.

B. Retribució variable a curt termini: 179.301 euros resultants d'aplicar al *target* ajustat pel percentatge del 61,83%.

C. Incentiu a llarg termini: En l'exercici se li van assignar 800.000 drets de l'ICLP 2018 per la Junta General d'Accionistes celebrada el 2018, dels quals, sobre la base del seu compliment d'objectius, n'ha consolidat el 75%, 600.000 drets sobre accions.

4.1.4. Consellera secretària general

A. Retribució fixa:

- Salari fix: 500.000 euros (dels quals 168.091 corresponen a la retribució del període com a consellera executiva, això és, des del 17 de setembre de 2018).
- Beneficis socials: 13.973 euros. Aportacions a plans de previsió social: 700.095 euros.

B. Retribució variable a curt termini: 150.895 euros (dels quals 50.298 euros corresponen al període com a consellera executiva), resultants d'aplicar el *target* ajustat per compliment d'objectius del 75,07%. En el cas de la consellera secretària general, els objectius de grup per al 2018 descrits en l'apartat 5.a) tenen un pes del 75%, de manera que el 25% queda indexat al compliment d'objectius individuals vinculat al desenvolupament de les seves funcions executives.

C. Incentiu a llarg termini: En l'exercici se li van assignar 800.000 drets de l'ICLP 2018 per la Junta General d'Accionistes celebrada el 2018, dels quals, sobre la base del seu compliment d'objectius, n'ha mantingut el 90%, 720.000 drets sobre accions.

4.2. Retribució 2019 dels consellers executius

4.2.1. President

A. Retribució fixa:

- Salari fix: 1.701.000 euros.
- Beneficis socials similars al 2018. Aportacions a plans de previsió social: aproximadament 36.000 euros.

B. Retribució variable: 1.300.000 euros per al 100% de compliment dels objectius per a l'exercici 2019.

C. Esquema de retribució a llarg termini, aprovat per la Comissió de Retribucions, sobre un percentatge del 30% del salari fix basat en el compliment d'objectius anuals i plurianuals.

4.2.2. Conseller delegat

A. Retribució fixa:

- Salari fix: 1.350.000 euros.
- Beneficis socials similars al 2018. Aportacions a plans de previsió social: aproximadament 955.000 euros.

B. Retribució variable: 1.100.000 euros per al 100% de compliment dels objectius per a l'exercici 2019.

C. Esquema de retribució a llarg termini, aprovat per la Comissió de Retribucions, sobre un percentatge del 30% del salari fix basat en el compliment d'objectius anuals i plurianuals.

4.2.3. Conseller director general

A. Retribució fixa:

- Salari fix: 705.000 euros.
- Beneficis socials similars al 2018. Aportacions a plans de previsió social: aproximadament 18.000 euros.

B. Retribució variable: 350.000 euros per al 100% de compliment dels objectius per a l'exercici 2019.

C. Esquema de retribució a llarg termini, aprovat per la Comissió de Retribucions, sobre un percentatge del 25% del salari fix basat en el compliment d'objectius anuals i plurianuals.

4.2.4. Consellera secretària general

A. Retribució fixa:

- Salari fix: 500.000 euros.
- Beneficis socials similars al 2018. Aportacions a plans de previsió social: aproximadament 703.000 euros.

B. Retribució variable: 220.000 euros per al 100% de compliment dels objectius per a l'exercici 2019.

C. Esquema de retribució a llarg termini, aprovat per la Comissió de Retribucions, sobre un percentatge del 25% del salari fix basat en el compliment d'objectius anuals i plurianuals.

4.3. Designació nou conseller executiu 2019

El Consell d'Administració de l'Entitat ha creat la posició de CRO amb dependència directa de la Comissió de Riscos, funció a cobrir amb un membre del Consell d'Administració que tindrà la consideració de conseller executiu. Es preveu la següent retribució per a 2019 anualitzada:

A. Retribució fixa:

- Salari fix: 450.000 euros.
- Beneficis socials: els imports establerts per conveni. Aportacions a plans de previsió social: aproximadament 85.500 euros.

B. Retribució variable: 100.000 euros per al 100% de compliment dels objectius per a l'exercici 2019.

C. Esquema de retribució a llarg termini, aprovat per la Comissió de Retribucions, sobre un percentatge del 25% del salari fix basat en el compliment d'objectius anuals i plurianuals.

5. Descripció i avaluació dels objectius de la retribució variable

Es detalla el grau de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini de 2018, la definició d'objectius i mètodes d'avaluació de la retribució variable a curt termini per a 2019, els Incentius a Llarg Termini existents i la definició dels objectius plurianuals de l'Esquema de retribució a llarg termini 2019.

a) Grau de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini 2018

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

OBJECTIUS 2018		
Objectiu	Ponderació	Compliment 2018
Benefici Ajustat al Risc –EVA-	20%	0,00%
Eficiència (sense amortització i ROF)	20%	87,02% ¹
<i>Return on Equity</i> (ROE) sense operacions corporatives	20%	0,00%
Reducció d'actius problemàtics	15%	133,9%
Estratègia	15%	106,22%
Experiència client (NPS) Espanya	10%	84,06%
Total	100%	61,83%

Es van fixar uns paràmetres de compliment per a cadascun dels objectius entre el 50% i el 150%, segons una escala no lineal de compliment predeterminada per la Comissió de Retribucions. Per sota del 50% de compliment es considera 0% a efecte del còmput en el compliment general, cosa que ha passat el 2018 en el cas del Benefici Ajustat al Risc i el *Return of Equity* (ROE).

El compliment d'objectius s'ha vist reduït per l'impacte en resultats dels majors costos previstos en la migració efectuada en la filial al Regne Unit, TSB. El resultat dels negocis a Espanya i Mèxic ha estat positiu, i s'ha produït un *derisking* significatiu del balanç com a conseqüència de la venda de cartera d'actius problemàtics.

¹ No inclou despeses extraordinàries.

La Comissió de Retribucions el 29 de gener de 2019 va establir l'aplicació d'un factor corrector del 5% al *target* de la retribució variable de tots els empleats del Grup que el tinguessin assignat. En aquesta mateixa data, ha acordat determinats ajustos individuals i d'unitats de negoci relacionats amb la migració de TSB. També ha decidit reduir la retribució variable a percebre el 2018 per a tot el Col·lectiu Identificat, incloent-hi els consellers executius, la quantitat de retribució variable assignada el 2017 relacionada amb l'objectiu de migració.

b) Definició d'objectius i mètodes d'avaluació de la retribució variable a curt termini per a 2019

Per calcular la retribució variable a curt termini corresponent a l'exercici 2019, s'han establert els objectius següents, aprovats pel Consell d'Administració en la seva reunió celebrada el 31 de gener de 2019, que es corresponen amb caràcter general amb els objectius del Grup per a l'exercici, i s'han establert xifres de referència que coincideixen amb aquests objectius:

OBJECTIUS 2019	PONDERACIÓ
<i>Return on Equity</i> (ROE)	20%
Marge bàsic	20%
Despeses Grup	15%
<i>Cost of Risk</i>	10%
Transformació	10%
Creixement inversió Empreses (sintètic Grup)	10%
NPS (sintètic Grup)	10%
Índex de Capital Humà (ICH)	5%

- 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 2019.
- Marge bàsic: Marge d'interessos + comissions, amb una ponderació del 20%. El 100% del compliment d'aquest indicador es correspon amb el marge d'interessos més comissions netes consolidat de Banc Sabadell previst en el pressupost de 2019.
- Despeses, amb una ponderació del 15%. El 100% del compliment d'aquest indicador es correspon amb el pressupost de la suma de despeses consolidades de personal, generals i derivades de l'activitat immobiliària no incloses en les dues primeres (personal i generals).
- *Cost of Risk*, amb una ponderació del 10%. El 100% del compliment d'aquest indicador es correspon amb el pressupost de les dotacions a insolvències i altres actius financers / Crèdit a la clientela brut + Immobles problemàtics.

- Transformació, amb una ponderació del 10%. Indicador sintètic que recull les vendes digitals, els clients digitals i la valoració dels canals digitals a Espanya.
- Creixement inversió Empreses, amb una ponderació del 10%, indicador sintètic compost per la nova producció nominal d'inversió en empreses sense dubtosos i la quota de mercat a Espanya de la inversió creditícia en activitats productives, excloent-ne activitats immobiliàries.
- NPS (sintètic Grup), amb una ponderació del 10%. Indicador sintètic de valoració per part de clients de l'entitat, que distingeix entre negocis (Banca Comercial, Banca Privada i Banca Corporativa EMEA i TSB), ponderat pel volum de negoci.
- Índex de capital humano (ICH), con una ponderación del 5%. Sintètic de valoració de diferents aspectes relacionats amb el capital humà del grup.

S'han fixat uns paràmetres de compliment per a cadascun dels objectius entre el 50% i el 150%, segons una escala no lineal 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.

En el cas del president, del conseller delegat i del conseller director general, els objectius de Grup suposen la totalitat dels seus objectius. En el cas de la consellera secretària general, els objectius de Grup indicats tenen un pes del 75%, i el 25% restant queda indexat al compliment d'objectius individuals vinculats a l'exercici de les seves funcions executives. En el cas del conseller *chief risk officer*, els objectius de Grup indicats tenen un pes del 20%, i el 80% restant queda indexat al compliment d'objectius individuals vinculats a l'exercici de les seves funcions executives.

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 major percepció de retribució variable.

La percepció real quedarà determinada pel rang de compliment dels objectius establerts, al qual s'aplicarà un factor corrector per riscos amb indicadors de capital (CET1) i liquiditat (*Liquidity Coverage Ratio*) i un ajust al compliment.

Així mateix, l'import total de retribució variable queda sotmès a un possible ajust a la baixa a criteri de la Comissió de Retribucions, i pot arribar a ser zero d'acord amb els paràmetres següents:

- Un ajust de retribució variable segons l'evolució del perfil de risc i l'evolució de resultats.
- La possibilitat de ser rebaixada fins a zero si el capital del Banc fos inferior al *Maximum Distributable Amount* (MDA).

c) Incentius a Llarg Termini existents

De conformitat amb la Política de Remuneracions dels Consellers, els consellers executius són beneficiaris dels següents plans d'incentius vigents, concedits en anys anteriors:

- a. ICLP 2016, vinculat a l'increment del valor de les accions de Banc Sabadell, aprovat en la Junta General d'Accionistes celebrada el 31 de març de 2016.

L'ICLP 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, el conseller director general té assignats 800.000 drets i la consellera secretària general té assignats 400.000 drets.

Per computar 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, i n'ha resultat el valor d'1,494 euros. Com a valor final es pren 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. ICLP 2017, basat en l'increment del valor de les accions de Banc Sabadell, aprovat en la Junta General d'Accionistes celebrada el 30 de març de 2017.

L'ICLP 2017 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, el conseller director general té assignats 800.000 drets i la consellera secretària general té assignats 600.000 drets.

Per computar l'ICLP 2017, 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, i n'ha resultat el valor d'1,353 euros. Com a valor final es pren 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. ICLP 2018, basat en l'increment del valor de l'acció, i que té en compte el compliment d'objectius plurianuals, aprovat per la Junta General d'Accionistes celebrada el 19 d'abril de 2018.

L'ICLP 2018 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 d'ajornament 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. En cap cas aquest incentiu suposarà dilució, atès que no hi ha emissió d'accions noves.

Inicialment es van assignar 1.700.000 drets al president, 1.500.000 drets al conseller delegat, 800.000 drets al conseller director general i 800.000 drets a la secretària general.

El nombre de drets assignat a cada beneficiari ha estat ajustat el primer trimestre de 2019 segons el compliment individual dels objectius anuals assignats, de manera que s'ha mantingut el nombre de drets assignats inicialment per a compliments iguals o superiors al 80% i s'ha perdut la totalitat dels drets concedits per a compliments inferiors al 60%. Els objectius anuals dels consellers executius detallats anteriorment han comportat les següents consolidacions de drets assignats inicialment: La consellera secretària general ha consolidat el 90% dels drets assignats inicialment, per la qual cosa consolida 720.000 drets. Els altres tres consellers executius han consolidat el 75% dels drets assignats inicialment, per la qual cosa les quantitats consolidades són les següents: el president 1.275.000 drets, el conseller delegat 1.125.000 drets i el conseller director general 600.000 drets.

L'incentiu està subjecte, igual que la resta d'elements de retribució variable de l'exercici, als ajustos globals de la retribució variable de 2018 aplicats el primer trimestre de 2019.

El període plurianual de mesurament del compliment de l'ICLP 2018 comprèn els exercicis 2018, 2019 i 2020. L'incentiu tindrà valor en la mesura en què es revalori l'acció respecte al valor de referència. Per computar l'ICLP 2018, 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 2018, i n'ha resultat el valor d'1,841 euros. Com a valor final es pren 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 2021.

Adicionalment, l'ICLP 2018 introdueix diversos objectius plurianuals que podran reduir, però 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 CET 1	25%
<i>Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC)</i>	25%

- Rendibilitat a l'accionista TSR, amb una ponderació del 25%. La rendibilitat a l'accionista TSR es calcula 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., Crédit Agricole, SA.

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

- L'inici del període de mesurament (1 de gener de 2018).
- L'acabament del període de mesurament (31 de desembre de 2020).

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

- Entre els últims tres 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 calcular el compliment de l'indicador de *Liquidity Coverage Ratio* es considerarà el nivell establert en el RAS (*Risk Appetite Statement*) de l'Entitat. Si se supera aquest objectiu, es considerarà un compliment de l'indicador del 100%. Si no s'hi arriba, es considerarà un compliment de l'indicador del 0%.
 - Solvència CET 1, amb una ponderació del 25%. Per calcular el compliment de l'indicador de Solvència CET1 es considerarà el nivell establert en el RAS (*Risk Appetite Statement*) de l'Entitat. Si se supera aquest objectiu, es considerarà un compliment de l'indicador del 100%. Si no s'hi arriba, es considerarà un compliment de l'indicador del 0%.
 - RoRAC, amb una ponderació del 25%. Per calcular el compliment de l'indicador de risc RoRAC es considerarà el nivell del *Cost of Equity*. Si se supera aquest objectiu, es considerarà un compliment de l'indicador del 100%. Si no s'hi arriba, es considerarà un compliment de l'indicador del 0%.

El primer trimestre de l'any 2021 es farà el mesurament dels indicadors anteriors i es podrà 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, 45% en efectiu i 55% en accions de Banc Sabadell, d'acord amb aquest calendari:

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

En l'apartat C.1 de l'Annex s'inclouen els detalls de cadascun dels Incentius Complementaris implantats per a cada beneficiari; per fer-ho, s'utilitza 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 en l'IARC. Per a cadascuna de les entregues d'accions serà aplicable el període de retenció d'un any.

d) Definició dels objectius plurianuals de l'esquema de retribució a llarg termini 2019

Per a l'any en curs el Consell d'Administració, en la seva 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. Els objectius anuals determinen l'import assignat, en la mateixa mesura que la retribució variable anual. Sobre aquest import, els objectius plurianuals determinen l'import final a percebre, que poden reduir, però mai incrementar, l'import assignat després del mesurament d'objectius anuals.

El període plurianual de *performance* comprendrà els exercicis 2019, 2020 i 2021, per al qual s'estableixen els objectius plurianuals següents:

Objectius 2019 – 2021	Ponderació
Rendibilitat a l'accionista (<i>Total Shareholder Return</i> relatiu)	25%
Liquiditat (<i>Liquidity Coverage Ratio</i>)	25%
Solvència (CET 1)	25%
<i>Return on Risk Adjusted Capital</i> (RoRAC)	25%

- Rendibilitat a l'accionista (TSR), amb una ponderació del 25%. La rendibilitat a l'accionista (TSR) serà calculada en comparació amb els *peers* següents:

TSR entitats comparables

ABN AMRO Group NV	Unione di Banche Italiane, SpA,
Bankia, S.A.	Caixabank S.A.
Banco Santander, S.A.	Natixis, S.A.
Mediobanca Banca di Credito Finanziario SpA	Banco Bpm SpA
Bankinter S.A.	Nordea Bank AB
BBVA, S.A.	KBC Groep NV
Skandinaviska Enskilda Banken AB	Intesa Sanpaolo SpA
Swedbank AB	Société Générale, S.A.
Crédit Agricole, S.A.	

Es considerarà un compliment del 100% si el TSR de Banc Sabadell al final del període de mesurament se situa entre el 1 i el 9 del *peer group*.

Es considerarà un compliment del 75% si el TSR de Banc Sabadell al final del període de mesurament se situa entre el 10 i el 12 del *peer group*.

Es considerarà un compliment del 50% si el TSR de Banc Sabadell al final del període de mesurament se situa entre el 13 i el 15 del *peer group*.

Es considerarà un compliment del 0% si el TSR de Banc Sabadell al final del període de mesurament se situa entre el 16 i el 18 del *peer group*.

- Liquiditat (Liquidity Coverage Ratio), amb una ponderació del 25%. Per calcular el compliment de l'indicador de Liquidity Coverage Ratio es considerarà el nivell establert en el RAS (Risk Appetite Statement) de l'Entitat. Si el LCR és superior a l'*early warning indicator* (EWI), es considerarà un compliment del 100%; si és inferior a aquest llindar, es considerarà un compliment del 0%.
- Solvència CET 1, amb una ponderació del 25%. Per calcular el compliment de l'indicador de Solvència CET1 es considerarà el nivell establert en el RAS (Risk Appetite Statement) de l'Entitat. Si la Solvència és superior a l'*early warning indicator* (EWI), es considerarà un compliment del 100%; si és inferior a aquest llindar, es considerarà un compliment del 0%.
- RoRAC, amb una ponderació del 25%. Per calcular el compliment de l'indicador de risc RoRAC es considerarà el nivell del *Cost of Equity*. Si se supera aquest objectiu, es considerarà un compliment de l'indicador del 100%. Si no s'hi arriba, es considerarà un compliment de l'indicador del 0%.

El primer trimestre de l'any 2020, d'acord amb el compliment d'objectius anuals assignats a cada conseller, s'ajustarà l'import de referència establert per a la retribució a llarg termini.

El primer trimestre de 2022, es farà el mesurament dels indicadors anteriors fixant un compliment que no podrà ser superior al 100% i que, aplicat a l'import de referència fixat, determinarà la quantitat a percebre. El mesurament dels indicadors LCR, CET1 i RORAC es farà considerant la mitjana dels últims tres mesos de l'exercici 2021. Igual que en els objectius anuals, s'aplicarà un factor corrector per riscos amb indicadors de capital (CET1) i liquiditat (*Liquidity Coverage Ratio*) i un ajust al compliment. Un incompliment en el llindar de tolerància del RAS en Liquiditat o Solvència implicarà la retribució zero en aquesta retribució a llarg termini. Un incompliment en el llindar de tolerància del RAS en Liquiditat o Solvència implicarà un compliment zero en retribució a llarg termini.

La quantitat a percebre serà abonada amb aplicació dels terminis d'ajornament, pagament en accions, retenció i sotmetiment a les clàusules *malus* i *clawback* corresponents.

6. Sistemes d'estalvi a llarg termini

Per a l'exercici 2018 es detallen a continuació els sistemes d'estalvi a llarg termini, les característiques de cadascun i les quantitats dotades i acumulades, així com la previsió per a 2019. 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, excepte en el cas que presti serveis a qualsevol altra entitat bancària en qualitat d'assessor o com a membre del Consell d'Administració, cas en què perdria tots els drets econòmics constituïts a favor seu. És compatible amb possibles indemnitzacions per cessament i en l'actualitat només és aplicable al president i al conseller director general. Els beneficiaris són: el president, Sr. José Oliu Creus, amb aportació el 2018 de 35.047,50 euros i amb un import acumulat d'1.248.741,42 euros; i el conseller director general, Sr. José Luis Negro Rodríguez, amb aportació el 2018 de 17.523,75 euros i amb un import acumulat de 224.215,39 euros. Per a 2019 es preveuen aportacions similars.
- Pòlissa d'assegurances Col·lectiu Executius, d'aportació definida, que es materialitzarà en alguna de les contingències de jubilació, defunció o invalidesa permanent i absoluta, en forma de capital o pensió vitalícia equivalent, excepte en el cas en què, sense interès exprés de Banc Sabadell, es mantingui en actiu a Banc Sabadell amb posterioritat a l'edat definida legalment per percebre la prestació de jubilació, en què perdria tots els drets econòmics constituïts a favor seu. És compatible amb possibles indemnitzacions per cessament. Els beneficiaris són el president, Sr. José Oliu Creus, sense aportació el 2018 i amb un import acumulat de 7.050.104,15 euros, sense que estigui prevista en aquesta pòlissa cap aportació els anys successius; i el conseller director general, Sr. José Luis Negro Rodríguez, sense aportació el 2018 i amb un import acumulat de 5.041.967,64

euros, sense que estigui prevista en aquesta pòlissa cap aportació els anys successius.

- Pòlissa d'assegurances Col·lectiu Executius, instrumentada en dues pòlisses, el beneficiari de les quals és el conseller delegat, Sr. Jaime Guardiola Romojaro. La primera és una pòlissa d'assegurances de prestació definida, amb reversió al cònjuge del 50%. Aquesta pòlissa es podrà fer efectiva a partir de la jubilació, la defunció o la invalidesa permanent i absoluta, i preveu la possibilitat de rescat en forma de capital d'acord amb la normativa legal vigent, excepte en els casos d'acomiadament disciplinari declarat procedent per la jurisdicció social, o que sense interès exprés de Banc Sabadell es mantingui en actiu a Banc Sabadell amb posterioritat a l'edat definida legalment per percebre la prestació de jubilació, en què perdria tots els drets econòmics constituïts a favor seu. És compatible amb possibles indemnitzacions per cessament. L'aportació el 2018 per ajust de variables i base de renda ha estat de 760.738,90 euros, amb un import acumulat de 19.998.921,57 euros, i per a l'any 2019 es preveu una aportació de 954.000 euros. La segona és una pòlissa d'assegurances d'aportació definida, que es materialitzarà en alguna de les contingències de jubilació, defunció o invalidesa permanent i absoluta, en forma de capital, excepte en el cas de dimissió abans dels 63 anys com a conseller delegat del Banc, incompliment de la condició de no competència des de la data en què deixi de prestar els seus serveis com a conseller delegat en el Banc i durant el termini d'un any, o incompliment d'actuació diligent fins a la data d'acabament del termini en què operi la condició de no competència, en què perdria tots els drets econòmics constituïts a favor seu. És compatible amb possibles indemnitzacions per cessament. L'import acumulat és de 2.462.574,93 euros, sense que estigui prevista en aquesta pòlissa cap aportació els anys successius.
- Pòlissa d'assegurances Col·lectiu Executius, de prestació definida indexada al salari fix pensionable anual, que es podrà fer efectiva en fer els 60 anys d'edat, i instrumentada en dues pòlisses: una de prejubilació a partir de l'edat indicada i l'altra de jubilació a partir de la jubilació efectiva, la defunció o la invalidesa permanent i absoluta, i preveuen la possibilitat de rescat en forma de capital d'acord amb la normativa legal vigent. En els casos d'acomiadament disciplinari declarat procedent per la jurisdicció social o que sense interès exprés de Banc Sabadell es mantingui en actiu a Banc Sabadell amb posterioritat a l'edat definida legalment per percebre la prestació de jubilació, perdria tots els drets econòmics constituïts a favor seu. És compatible amb possibles indemnitzacions per cessament. La beneficiària és la consellera Sra. María José García Beato, amb una aportació el 2018 de 699.072,35 euros i amb un import acumulat d'1.028.723,55 euros. Per a l'any 2019 es preveu una aportació similar.
- 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 2018 de 1.022,98 euros i un import acumulat de 19.704,30 euros; el conseller delegat, Sr. Jaime Guardiola Romojaro, amb una aportació el 2018 de 1.022,98 euros i un import acumulat de 9.210,53 euros; el conseller director general, Sr. José Luis Negro Rodríguez, amb una aportació el 2018 de 737,43 euros i un import acumulat de

9.114,13 euros, i la consellera Sra. María José García Beato, amb una aportació el 2018 de 1.022,98 euros i amb un import acumulat de 10.961,88 euros. Es preveuen aportacions similars el 2019.

- 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 partícips 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 665.421,22 euros. El promotor no ha fet cap aportació el 2018 ni farà noves aportacions en el futur.

Des de l'entrada en vigor de 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, el 15% de les aportacions són considerades beneficis discrecionals de pensions, i, per tant, queden vinculades al percentatge de compliment dels objectius a curt termini del beneficiari, sense poder superar en cap cas el 100% de l'import. En aquest sentit, l'import de la prestació definida garantida en el sistema de previsió original es podria veure reduït d'acord amb el que preveu la normativa indicada, en la part que s'hagi de considerar com a beneficis discrecionals de pensió. Aquesta consideració afecta el compromís assegurança Col·lectiu Executius del conseller delegat, pòlissa de prestació definida, i el compromís Pòlissa d'assegurances Col·lectiu Executius, de prestació definida, de la consellera secretària general.

7. 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: Els contractes tenen 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 que s'han explicat anteriorment.
- Retribució variable: Els contractes incorporen l'abonament de les quantitats variables de la retribució dels consellers executius, en els termes i les condicions que s'han explicat anteriorment.
- Previsió social: Els contractes incorporen la participació dels consellers executius en els sistemes de previsió social, en els termes i les condicions que s'han explicat 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 incorporen una clàusula de confidencialitat que obliga els consellers executius a no comunicar, ni durant la vigència del contracte ni un cop acabat, cap de les dades confidencials, procediments, mètodes, informacions, dades comercials o industrials que es refereixin 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 poder seu hauran de ser tornats al Banc en el moment d'extinció del contracte.
- Clàusules *Clawback* i *Malus*: Inclouen aquests dos tipus de clàusules en els supòsits definits en la Política de Remuneracions.
- Acabament anticipat: Els contractes dels consellers executius estableixen clàusules d'indemnització que no superen un import equivalent a 2 anys de la retribució total anual.
- No competència: Els contractes dels nous consellers incorporaran clàusules de no competència postcontractual.