



Presentación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell

31 de enero de 2019

Índice

1. Introducción	3
1.1. Principios generales de la Política de Remuneraciones Banco Sabadell	3
1.2. Procedimientos y órganos involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones	4
1.3. Benchmark retributivo y asesores externos.....	5
2. Política de Remuneraciones de los Consejeros.....	6
3. Remuneraciones de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración	8
3.1. Retribución de los Consejeros 2018.....	9
3.2. Retribución de los Consejeros 2019.....	11
4. Remuneraciones de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas	12
4.1. Retribución 2018 de los Consejeros Ejecutivos.....	13
4.2. Retribución 2019 de los Consejeros Ejecutivos.....	14
4.3. Designación nuevo Consejero Ejecutivo 2019	16
5. Descripción y evaluación de los objetivos de la retribución variable	16
6. Sistemas de ahorro a largo plazo	24
7. Contratos de los Consejeros Ejecutivos.....	26

1. Introducción

Banco Sabadell presenta este documento (“Presentación del IARC”), que acompaña al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (“IARC”), con el fin de explicar de forma detallada y con la máxima transparencia los principales aspectos contenidos en el mismo y en la Política de Remuneraciones que les aplica. Este documento se encuentra disponible en la página web del Grupo Banco Sabadell (www.grupobancsabadell.com).

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

1.1. Principios generales de la Política de Remuneraciones Banco Sabadell

Los principios generales de la Política de Remuneraciones son los siguientes:

1. Fomentar la sostenibilidad empresarial y social a medio-largo plazo, además de la alineación con los valores de Grupo. Esto implica:
 - Alineación de las retribuciones con los intereses de los accionistas y con la creación de valor a largo plazo.
 - Impulso de una gestión de riesgos rigurosa, contemplando medidas para evitar el conflicto de interés.
 - Alineación con la estrategia de negocio, objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo.
2. Asegurar un sistema retributivo competitivo y equitativo (competitividad externa y equidad interna):
 - Capaz de atraer y retener el mejor talento.
 - Que recompense la trayectoria profesional y la responsabilidad, con independencia del género del empleado.
 - Alineado con estándares de mercado y flexible para adaptarse a los cambios del entorno y las exigencias del sector.
3. Recompensar el desempeño alineando de esta forma la retribución con los resultados generados por el individuo y nivel de riesgo asumido:
 - Equilibrio adecuado entre los distintos componentes de la retribución.
 - Consideración de riesgos y resultados actuales y futuros, no incentivando la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por el Grupo.
 - Esquema sencillo, transparente y claro. La Política de Remuneraciones será comprensible y fácil de comunicar a toda la plantilla.

1.2. Procedimientos y órganos involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones

Los Estatutos Sociales de Banco Sabadell recogen las competencias del Consejo de Administración y de las Comisiones Delegadas. En el Reglamento del Consejo de Administración, publicado en la web corporativa de Banco Sabadell, se recogen los principios de actuación del propio Consejo de Administración, así como de sus órganos delegados, fijando sus competencias y las reglas básicas de su funcionamiento y organización, en consonancia con la normativa aplicable a las sociedades cotizadas y entidades de crédito.

De acuerdo con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, al Consejo de Administración le corresponde la facultad indelegable de determinar las políticas y estrategias generales de la sociedad y las decisiones relativas a la remuneración de los Consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas; a la Comisión de Retribuciones de una sociedad cotizada le corresponde proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia. Por otra parte, la Comisión de Retribuciones tiene como mínimo las siguientes responsabilidades básicas descritas en el artículo 14 bis del Reglamento del Consejo de Administración: a) proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros; b) proponer al Consejo de Administración la Política de Retribuciones de los Directores Generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia; c) revisar periódicamente la Política de Remuneraciones; d) informar respecto a los programas de retribución mediante acciones o/y opciones; e) revisar periódicamente los principios generales en materia retributiva, así como los programas de retribución de todos los empleados/as, ponderando la adecuación a dichos principios; f) velar por la transparencia de las retribuciones; g) velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo y h) verificar la información sobre remuneraciones que se contiene en los distintos documentos corporativos, incluido en el Informe de Remuneraciones de los Consejeros.

La Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, de acuerdo con lo previsto en el artículo 62 de los Estatutos Sociales, al cierre del ejercicio 2018, está formada por cuatro Consejeros no Ejecutivos, todos ellos Consejeros Independientes, siendo su composición la siguiente:

- Presidenta, D^a Aurora Catá Sala.
- Vocal, D. Anthony Frank Elliott Ball.
- Vocal, D^a María Teresa García-Milá Lloveras.
- Vocal, D. George Donald Johnston.
- Secretaria no miembro: D^a María José García Beato.

Durante el ejercicio 2018, la Comisión de Retribuciones no ha tenido modificaciones en su composición.

Para el adecuado desarrollo de las funciones de la Comisión de Retribuciones, la Dirección de Recursos Humanos de Banco Sabadell elabora un Informe Anual de Retribuciones. Dicho informe tiene como objetivo facilitar a la Comisión de Retribuciones los elementos básicos que le permitan desempeñar las funciones que tiene encomendadas en relación con la revisión de los principios generales de las políticas retributivas de Banco Sabadell y con la supervisión de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos, la Alta Dirección del Banco y el resto de personas que integran el denominado Colectivo Identificado.

Además, a la Comisión de Riesgos le corresponde, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Reglamento del Consejo, informar a la Comisión de Retribuciones sobre si los programas de retribución de los empleados son coherentes con los niveles de riesgo, capital y liquidez del Banco.

La Comisión de Auditoría y Control, por su parte, supervisa el proceso de elaboración y presentación de la información financiera regulada, incluyendo la relativa a remuneraciones, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos y la correcta aplicación de los criterios contables.

Las propuestas de la Comisión de Retribuciones son elevadas al Consejo de Administración para su consideración y, en su caso, aprobación. Para aquellas propuestas cuya aprobación corresponda a la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración las incluye en el orden del día de la Junta General de Accionistas, acompañando las propuestas de los acuerdos a tomar con los preceptivos informes.

1.3. Benchmark retributivo y asesores externos

La Comisión de Retribuciones, además de contar con el asesoramiento interno de los propios servicios del Banco, cuenta con el asesoramiento externo que resulte necesario. En este sentido, cabe señalar que la consultora especializada Mercer Consulting S.L. ha emitido una valoración independiente sobre la aplicación de la Política de Remuneraciones, cuyas conclusiones confirmaron su correcta aplicación, y fueron elevadas a la Comisión de Riesgos y a la Comisión de Retribuciones celebradas en enero de 2019.

Adicionalmente, a fin de establecer una Política de Remuneraciones coherente con empresas comparables, Banco Sabadell realiza con carácter anual y utilizando tanto el Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración 2018, como el asesoramiento de la consultora Willis Towers Watson, análisis comparativos de la retribución del Consejo de Administración, de los Consejeros Ejecutivos, de los miembros de la Alta Dirección y de los miembros del Colectivo Identificado respecto al mercado, habiéndose realizado el último análisis en el mes de enero de 2019.

Para fijar la retribución de los Consejeros Ejecutivos en 2019, se ha utilizado como *benchmark* un grupo de 16 bancos europeos y otro doméstico, con un grupo de comparación formado por 9 empresas españolas del IBEX-35 con una capitalización bursátil superior a 6.000 millones de euros.

EMPRESAS UTILIZADAS COMO *BENCHMARK*

Bancos incluidos en <i>benchmark</i> europeo		Empresas incluidas en <i>benchmark</i> doméstico	
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 Remuneraciones de los Consejeros

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell aplicable en la actualidad, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de abril de 2018, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 529 *septdecies*, *octodecies* y *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, incluye los principios aplicables a la retribución de los Consejeros en sus funciones como miembros del Consejo de Administración, así como a la retribución de aquellos Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, y que es la misma que se aplica a los miembros de la Alta Dirección del Banco Sabadell. Como ya se ha indicado, el Consejo de Administración ha modificado la Política de Remuneraciones Banco Sabadell, incluida la de la Alta Dirección, por lo que está previsto someter a la próxima Junta General las mismas modificaciones en cuanto afectan a los consejeros ejecutivos.

Los aspectos más relevantes de la citada Política de Remuneraciones de los Consejeros son los siguientes:

- En el caso de las retribuciones de los Consejeros en sus funciones como miembros del Consejo de Administración, distingue entre retribución fija y dietas de asistencia, limitándose la percepción de dietas en caso de delegación de voto a un máximo de dos.
- En el caso de Consejeros Ejecutivos:
 - Delimita la proporción entre retribución fija y variable, define la retribución variable a corto plazo y la retribución a largo plazo y los parámetros de medición de los objetivos a que se vincula tanto la retribución variable a corto plazo como la retribución a largo plazo.
 - Establece el porcentaje de diferimiento de la retribución variable a corto plazo y de la retribución a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos en el 60% de la cantidad total a

percibir.

- Fija el horizonte temporal de diferimiento de la retribución variable a corto plazo y de la retribución a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos en 5 años. Fija objetivos plurianuales con parámetros definidos, en la retribución a largo plazo. En la revisión de Diciembre 2018, se ha establecido que los objetivos de Grupo anuales y plurianuales incluirán factores de corrección o umbrales mínimos (objetivos llave) vinculados a los indicadores de solvencia y liquidez del Grupo.
- Incorpora un ajuste *ex ante* a la totalidad de la remuneración variable, determinado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones. Para dicho ajuste se considerarán factores de riesgo y de resultados de la Entidad. En la revisión de Diciembre 2018, se ha modificado dicho ajuste *ex ante* pudiendo ser a nivel de Grupo, de unidad o país, e incluso individual, para recoger los diferentes tipos de riesgo.
 - Este ajuste de retribución variable podrá reducir la bolsa inicial a cero y garantizará que la remuneración variable concedida esté completamente alineada con los riesgos asumidos.
 - El ajuste de retribución variable abarcará todos aquellos eventos o situaciones que pudieran incidir en el perfil de riesgo del Grupo y que no hubieran sido recogidos en su totalidad en la evaluación de los objetivos fijados a principio de año.
 - Si se alcanzase el nivel de MDA (*Maximum Distributable Amount*) que determina la regulación, la retribución variable podría reducirse incluso a cero.
- Define las cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*) y las causas que determinan su aplicación. Estas cláusulas han sido revisadas en 2018, para incluir criterios de resultados y de riesgo y eliminar la necesidad de dolo o negligencia, ampliando el ámbito de aplicación de las cláusulas. Para su aplicación se tendrán en cuenta los siguientes factores:
 - Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la entidad o por una unidad.
 - Incremento sufrido por la entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
 - Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la entidad.
 - Conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.
- Establece restricciones a la transmisibilidad de las acciones recibidas en concepto de retribución variable a corto plazo y en la retribución a largo plazo hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su entrega si el Consejero no posee una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual.

- Limita las cláusulas de terminación y de no competencia, en caso de existir, a dos anualidades. Vigencia de las cláusulas de no competencia post-contractual como máximo hasta que se alcance la primera edad de jubilación ordinaria que se establezca en la normativa vigente.
 - o Abono trimestral de los importes derivados de cláusulas de no competencia post-contractual, hasta un máximo del importe de remuneración que se hubiere satisfecho en el periodo de no competencia si el consejero aún estuviera empleado.
- La retribución variable tiene el límite del 100% de la retribución fija de cada ejercicio. Este límite podrá alcanzar el 200% de la retribución fija, si así lo acuerda la Junta General de Accionistas, en los supuestos expresamente previstos en la política y sin que exista discrecionalidad en el momento de su reconocimiento por la Comisión de Retribuciones

Está previsto someter a la próxima Junta General de Accionistas la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, como consecuencia de las modificaciones introducidas en la Política Retributiva de la Alta Dirección.

3. Remuneraciones de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración

La composición del Consejo de Administración del Banco Sabadell a 31 de diciembre de 2018 ha sido la siguiente:

- José Oliu Creus – Presidente (Ejecutivo)
- Javier Echenique Landiribar – Vicepresidente (Independiente)
- Jaime Guardiola Romojaro – Consejero Delegado (Ejecutivo)
- Anthony Frank Elliott Ball (Independiente)
- Aurora Catá Sala (Independiente)
- Pedro Fontana García (Independiente)
- María José García Beato (Ejecutiva)
- Maria Teresa Garcia-Milá Lloveras (Independiente Coordinadora)
- George Donald Johnston (Independiente)
- David Martínez Guzmán (Externo dominical)
- José Manuel Martínez Martínez (Independiente)
- José Ramón Martínez Sufrategui (Independiente)
- José Luis Negro Rodríguez (Ejecutivo)

- Manuel Valls Morató (Independiente)
- David Vegara Figueras (Independiente)

3.1. Retribución de los Consejeros 2018

La retribución individual de los miembros del Consejo de Administración se redujo en el 2009 y en el 2013, habiéndose mantenido sin variaciones desde entonces hasta 2018, cuando el Consejo de Administración decidió adaptar la retribución de los miembros del Consejo de Administración y de las Comisiones a los parámetros del mercado. Para determinar la retribución del Consejo de Administración se consideran los informes sobre retribución de consejeros en España que publican KPMG y Spencer Stuart, además de las retribuciones del Consejo y Comisiones de las principales entidades financieras españolas.

La retribución de los Consejeros en el ejercicio 2018 por sus funciones como miembros del Consejo de Administración ha consistido en una retribución de la que hasta el 50% estaba vinculada a la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración.

La retribución prevista para el ejercicio 2018 era:

	Retribución 2018	Dietas de asistencia 2018 (por sesión)
Presidente	175.650 euros	5.273 euros
Vicepresidente	95.250 euros	2.886 euros
Resto miembros	75.000 euros	2.272 euros
Consejera Independiente Coordinadora	22.000 euros (adicional)	

Adicionalmente, los Consejeros no Ejecutivos han percibido cantidades por la pertenencia a diferentes Comisiones Delegadas:

Comisión	Cargo	Importe
Comisión de Auditoría y Control	Presidente	40.000 euros
	Miembro	20.000 euros
Comisión de Nombramientos	Presidente	20.000 euros
	Miembro	10.000 euros
Comisión de Retribuciones	Presidente	40.000 euros
	Miembro	20.000 euros
Comisión de Riesgos	Presidente	70.000 euros
	Miembro	20.000 euros
Comisión Ejecutiva	Miembro	80.000 euros

La cantidad total efectivamente percibida por los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2018 ha sido:

Retribución efectivamente percibida por los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2018
Miembros del Consejo de Administración a Diciembre 2018. Miles de Euros

Consejeros		Consejo de Administración	Comisión de Auditoría y Control	Comisión de Nombramientos	Comisión de Retribuciones	Comisión de Riesgos	Comisión Ejecutiva
Josep Oliu Creus	Presidente (Ejecutivo)	234					
Javier Echenique Landiribar	Vicepresidente (Independiente)	127					78
Jaime Guardiola Romojaro	Consejero Delegado (Ejecutivo)	100					
Anthony Frank Elliott Ball	Independiente	100		9	18		
Aurora Catá Sala	Presidente C. Retribuciones y de C. Nombramientos (Independiente)	100		20	40		
Pedro Fontana García	Independiente	100	20	8			
María Teresa García-Milà Lloveras	Independiente coordinadora	122	20	10	20	20	
George Donald Johnston	Independiente	100			17	20	
María José García Beato*	Consejera Secretaria General (Ejecutiva)	34					
David Martínez Guzmán	Externo dominical	100					
José Manuel Martínez Martínez	Independiente	100					80
José Ramón Martínez Sufrategui	Independiente	100	20				
José Luis Negro	Consejero Director General (Ejecutivo)	100					
Manuel Valls Morató	Presidente de la C. Auditoría y control (Independiente)	100	40			20	
David Vegara Figueras	Presidente de la C. Riesgos (Independiente)	100				70	

**Incorporada al Consejo de Administración en 2018. Por sus funciones como Vicesecretaria del Consejo de Administración, ha percibido 54.700 euros en 2018.*

El Consejero D. José Manuel Lara García ha percibido 46.780 euros por el tiempo que ha pertenecido al Consejo de Administración y las correspondientes Comisiones. Algunos Consejeros son además miembros de Consejos Consultivos, por lo que han percibido las siguientes retribuciones: por la presidencia del Consejo Consultivo Sabadell Guipuzcoano se han percibido 30.600 euros, Por la participación como miembro del Consejo Consultivo Sabadell Urquijo Banca Privada se han percibido 15.000 euros.

Las cantidades efectivamente percibidas han dependido de la fecha del nombramiento y de la asistencia, y están individualizadas en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

3.2. Retribución de los Consejeros 2019

La retribución de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2019, se desglosa de la siguiente manera:

- Retribución por su pertenencia al Consejo de Administración.
- Dietas de asistencia, con un máximo de 11 dietas correspondientes a las sesiones ordinarias, pudiendo delegarse la representación sin pérdida del derecho a la percepción de la dieta por causa debidamente justificada como máximo dos veces al año. No se percibirá cantidad alguna por las reuniones extraordinarias del Consejo de Administración.

La cantidad global máxima de retribución al Consejo de Administración, aprobada en el punto décimo del orden del día de la Junta General de Accionistas de 19 de abril de 2018, y que no está previsto modificar en la Política a someter a la Junta General, es de 3 millones de euros.

Para determinar la retribución del Consejo de Administración se consideran los informes sobre retribución de consejeros en España que publican KPMG y Spencer Stuart, además de las retribuciones del Consejo y Comisiones de las principales entidades financieras españolas. Para el ejercicio 2019 la retribución de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración es la misma que la establecida para el ejercicio 2018.

	Retribución 2019	Dietas de asistencia 2019 (por sesión)
Presidente	175.650 euros	5.273 euros
Vicepresidente	95.250 euros	2.886 euros
Resto miembros	75.000 euros	2.272 euros
Consejero Independiente Coordinador	22.000 euros (adicional)	

Adicionalmente, los Consejeros no Ejecutivos perciben las siguientes cantidades por la presidencia o pertenencia a las diferentes Comisiones Delegadas:

Comisión	Cargo	Importe
Comisión de Auditoría y Control	Presidente	40.000 euros
	Miembro	20.000 euros
Comisión de Nombramientos	Presidente	20.000 euros
	Miembro	10.000 euros
Comisión de Retribuciones	Presidente	40.000 euros
	Miembro	20.000 euros
Comisión de Riesgos	Presidente	70.000 euros
	Miembro	20.000 euros
Comisión Ejecutiva	Miembro	80.000 euros

Por el Consejero ejecutivo al que corresponda la presidencia del Consejo Consultivo Sabadell Guipuzcoano se percibirá un máximo de 30.600 euros.

A los Consejeros no Ejecutivos no les son aplicables los conceptos retributivos, ni los beneficios de los empleados del Banco, ni están incluidos en planes de previsión social, ni en programas de incentivos a largo plazo.

Asimismo, los Consejeros no Ejecutivos no disponen de contratos celebrados con el Banco por su condición de miembro del Consejo de Administración y no tienen indemnizaciones pactadas en caso de terminación de su cargo como Consejero.

4. Remuneraciones de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

Los Consejeros Ejecutivos, además de su remuneración por su condición de miembros del Consejo de Administración, perciben las remuneraciones que les corresponden por el desempeño de sus funciones ejecutivas, que coinciden, en sus conceptos, con las de la Alta Dirección del Banco Sabadell:

- Retribución fija, en la cuantía adecuada para no incentivar una excesiva asunción de riesgos, Incluye salario fijo, beneficios sociales y beneficios por pensiones y planes de previsión social
- Retribución variable a corto plazo, que se define anualmente y que tiene por principal finalidad reflejar el desempeño del ejercicio medido a través de unos objetivos alineados con el riesgo incurrido. El pago de esta retribución variable en el caso de los Consejeros Ejecutivos está sometido a los criterios de diferimiento y abono en instrumentos de capital, de acuerdo con la normativa aplicable y las disposiciones de los organismos competentes. En este sentido, el 60% de la retribución variable a corto plazo está sometida a un periodo de diferimiento de 5 años. El 50% de la retribución variable a corto plazo y el 55% de la retribución variable diferida se abonará en instrumentos de capital.
- Retribución a largo plazo que podrá consistir, por decisión del Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en un sistema de retribución variable a largo plazo fijando para ello un importe y unos objetivos plurianuales en combinación con el desempeño del directivo; o bien, previa aprobación por la Junta General de Accionistas, en un sistema basado en el incremento del valor de la acción vinculado a la consecución de determinados objetivos plurianuales en combinación con el desempeño individual. Para el año 2019 el Consejo de Administración, en su sesión de 31 de enero de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado un nuevo esquema de retribución a largo plazo para todo el colectivo identificado, incluidos los Consejeros Ejecutivos, basado en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales y fijando una cantidad *target* (cantidad a percibir en caso de un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos) equivalente a un porcentaje del salario fijo. Los objetivos anuales determinan el importe asignado, en la misma medida que la retribución variable anual. Sobre ese importe, los objetivos plurianuales determinan el importe final a percibir, pudiendo reducir, nunca incrementar, el importe asignado tras la medición de objetivos anuales.

4.1. Retribución 2018 de los Consejeros Ejecutivos

Para el análisis de las retribuciones del ejercicio 2018, debe tenerse en cuenta que el cumplimiento de objetivos que determinan el porcentaje de retribución variable y la consolidación de los ILP 2018 se ha visto reducido, a pesar del resultado positivo de los negocios en España y México y el de *derisking* significativo del balance como consecuencia de la venta de cartera de activos problemáticos. El cumplimiento de objetivos de Grupo ha sido del 61,83%, tal como se detalla en el apartado 5 de este documento. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que la Comisión de Retribuciones el 29 de enero de 2019, estableció la aplicación de un factor corrector del 5% al target de la retribución variable de todos los empleados del Grupo que lo tuvieran asignado, incluidos los Consejeros Ejecutivos. En esa misma fecha, ha acordado determinados ajustes individuales y de unidades de negocio relacionados con la migración de TSB. Adicionalmente ha decidido reducir de la retribución variable a percibir en 2018 para todo el Colectivo Identificado, incluyendo Consejeros Ejecutivos, la cantidad de retribución variable asignada en 2017 relacionada con el objetivo de migración.

4.1.1. Presidente

A. Retribución fija:

- Salario fijo: 1.701.000 euros.
- Beneficios sociales: 37.870 euros. Aportaciones a planes de previsión social: 36.071 euros.

B. Retribución variable a corto plazo: 665.974 euros resultantes de aplicar al target ajustado por el porcentaje del 61,83%. Cantidad percibida: 0 euros.

C. Incentivo a largo plazo: En el ejercicio se le asignaron 1.700.000 derechos del ICLP 2018 por la Junta General de Accionistas celebrada en 2018, de los cuales, en base a su cumplimiento de objetivos, ha consolidado el 75%, 1.275.000 derechos sobre acciones.

4.1.2. Consejero Delegado

A. Retribución fija:

- Salario fijo: 1.350.000 euros.
- Beneficios sociales: 15.292 euros. Aportaciones a planes de previsión social: 761.761 euros, por ajuste de variables y base de renta.

B. Retribución variable a corto plazo: 563.516 euros resultantes de aplicar el target ajustado por el porcentaje del 61,83%. Cantidad percibida: 0 euros

C. Incentivo a largo plazo: En el ejercicio se le asignaron 1.500.000 derechos del ICLP 2018 por la Junta General de Accionistas celebrada en 2018, de los cuales, en base a su cumplimiento de objetivos, ha consolidado el 75%, 1.125.000 derechos sobre acciones.

La no percepción de cantidad alguna por el concepto de retribución variable del Presidente y el Consejero delegado es consecuencia de que, en el Consejo de Administración celebrado el 31 de enero de 2019, el Presidente manifestó que a pesar de los buenos resultados del negocio en España, el impacto en los resultados del Banco de la migración del TSB y las circunstancias

extraordinarias del ejercicio, le hacían considerar adecuado proponer su renuncia a la percepción de la retribución variable para alinearse con aquellas unidades y personas que, a pesar del esfuerzo realizado en la post migración que había permitido restablecer la normalidad, no habían percibido la retribución variable del ejercicio. En el mismo sentido, se manifestó el Consejero delegado. El Consejo aceptó la renuncia, agradeció la decisión y la valoró muy positivamente, al representar una manifestación de sensibilidad ante la situación que el Consejo hizo suya y asumió desde la ratificación de la eficaz gestión del Banco.

4.1.3. Consejero Director General

A. Retribución fija

- Salario fijo: 705.000 euros.
- Beneficios sociales: 2.545 euros. Aportaciones a planes de previsión social: 18.261 euros.

B. Retribución variable a corto plazo: 179.301 euros resultantes de aplicar al target ajustado por el porcentaje del 61,83%.

C. Incentivo a largo plazo: En el ejercicio se le asignaron 800.000 derechos del ICLP 2018 por la Junta General de Accionistas celebrada en 2018, de los cuales, en base a su cumplimiento de objetivos, ha consolidado el 75%, 600.000 derechos sobre acciones.

4.1.4. Consejera Secretaria General

A. Retribución fija

- Salario fijo: 500.000 euros (de los que 168.091 corresponden a la retribución del periodo como Consejera Ejecutiva esto es desde el 17 de septiembre de 2018).
- Beneficios sociales: 13.973 euros. Aportaciones a planes de previsión social: 700.095 euros.

B. Retribución variable a corto plazo: 150.895 euros (de los que 50.298 euros corresponden al periodo como Consejera ejecutiva) resultantes de aplicar el target ajustado por cumplimiento de objetivos del 75,07%. En el caso de la Consejera Secretaria General, los objetivos de grupo para 2018 descritos en el apartado 5.a), tienen un peso del 75%, quedando el restante 25% indexado al cumplimiento de objetivos individuales vinculado con el desempeño de sus funciones ejecutivas.

C. Incentivo a largo plazo: En el ejercicio se le asignaron 800.000 derechos del ICLP 2018 por la Junta General de Accionistas celebrada en 2018, de los cuales, en base a su cumplimiento de objetivos, ha mantenido el 90%, 720.000 derechos sobre acciones.

4.2. Retribución 2019 de los Consejeros Ejecutivos

4.2.1. Presidente

A. Retribución fija:

- Salario fijo: 1.701.000 euros.

- Beneficios sociales similares al 2018. Aportaciones a planes de previsión social: aproximadamente 36.000 euros.

B. Retribución variable: 1.300.000 euros para el 100% de cumplimiento de los objetivos para el ejercicio 2019.

C. Esquema de retribución a largo plazo, aprobado por la Comisión de Retribuciones, sobre un porcentaje del 30% del salario fijo basado en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales.

4.2.2. Consejero Delegado

A. Retribución fija:

- Salario fijo: 1.350.000 euros.
- Beneficios sociales similares al 2018. Aportaciones a planes de previsión social: aproximadamente 955.000 euros.

B. Retribución variable: 1.100.000 euros para el 100% de cumplimiento de los objetivos para el ejercicio 2019.

C. Esquema de retribución a largo plazo, aprobado por la Comisión de Retribuciones, sobre un porcentaje del 30% del salario fijo basado en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales.

4.2.3. Consejero Director General

A. Retribución fija:

- Salario fijo: 705.000 euros.
- Beneficios sociales similares al 2018. Aportaciones a planes de previsión social: aproximadamente 18.000 euros.

B. Retribución variable: 350.000 euros para el 100% de cumplimiento de los objetivos para el ejercicio 2019.

C. Esquema de retribución a largo plazo, aprobado por la Comisión de Retribuciones, sobre un porcentaje del 25% del salario fijo basado en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales.

4.2.4. Consejera Secretaria General

A. Retribución fija:

- Salario fijo: 500.000 euros.
- Beneficios sociales similares al 2018. Aportaciones a planes de previsión social: aproximadamente 703.000 euros.

B. Retribución variable: 220.000 euros para el 100% de cumplimiento de los objetivos para el ejercicio 2019.

C. Esquema de retribución a largo plazo, aprobado por la Comisión de Retribuciones, sobre un porcentaje del 25% del salario fijo basado en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales.

4.3. Designación nuevo Consejero Ejecutivo 2019

El Consejo de Administración de la Entidad, ha creado la posición de CRO con dependencia directa de la Comisión de Riesgos, función a cubrir con un miembro del Consejo de Administración que tendrá la consideración de Consejero ejecutivo. Se prevé la siguiente retribución para 2019 anualizada:

A. Retribución fija:

- Salario fijo: 450.000 euros.
- Beneficios sociales: los importes establecidos por convenio. Aportaciones a planes de previsión social: aproximadamente 85.500 euros.

B. Retribución variable: 100.000 euros para el 100% de cumplimiento de los objetivos para el ejercicio 2019.

C. Esquema de retribución a largo plazo, aprobado por la Comisión de Retribuciones, sobre un porcentaje del 25% del salario fijo basado en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales.

5. Descripción y evaluación de los objetivos de la retribución variable

Se detalla el grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo de 2018, definición de objetivos y métodos de evaluación de la retribución variable a corto plazo para 2019, los Incentivos a Largo Plazo existentes y definición de los objetivos plurianuales del Esquema de retribución a largo plazo 2019.

a) Grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo 2018

El Consejo de Administración determinó el nivel de cumplimiento de los siguientes objetivos de acuerdo con las ponderaciones establecidas al inicio del ejercicio:

OBJETIVOS 2018

Objetivo	Ponderación	Cumplimiento 2018
Beneficio Ajustado al Riesgo –EVA-	20%	0,00%
Eficiencia (sin amortización y ROF)	20%	87,02 ¹ %
<i>Return on Equity</i> (ROE) sin operaciones corporativas	20%	0,00%
Reducción de activos problemáticos	15%	133,9%
Estrategia	15%	106,22%
Experiencia cliente (NPS) España	10%	84,06%

¹ No incluye gastos extraordinarios

Total	100%	61,83%
--------------	-------------	---------------

Se fijaron unos parámetros de cumplimiento para cada uno de los objetivos entre el 50% y el 150%, en función de una escala no lineal de cumplimiento predeterminada por la Comisión de Retribuciones. Por debajo del 50% de cumplimiento se considera 0% a efecto del cómputo en el cumplimiento general, lo que ha ocurrido en el 2018 en el supuesto del Beneficio Ajustado al Riesgo y el Return of Equity (ROE).

El cumplimiento de objetivos se ha visto reducido por el impacto en resultados de los mayores costes previstos en la migración efectuada en la filial en Reino Unido, TSB. El resultado de los negocios en España y México ha sido positivo, habiéndose producido un *derisking* significativo del balance como consecuencia de la venta de cartera de activos problemáticos.

La Comisión de Retribuciones el 29 de enero de 2019, estableció la aplicación de un factor corrector del 5% al target de la retribución variable de todos los empleados del Grupo que lo tuvieran asignado. En esa misma fecha, ha acordado determinados ajustes individuales y de unidades de negocio relacionados con la migración de TSB. Adicionalmente ha decidido reducir de la retribución variable a percibir en 2018 para todo el Colectivo Identificado, incluyendo Consejeros Ejecutivos, la cantidad de retribución variable asignada en 2017 relacionada con el objetivo de migración.

b) Definición de objetivos y métodos de evaluación de la retribución variable a corto plazo para 2019

Para el cálculo de la retribución variable a corto plazo correspondiente al ejercicio 2019, se han establecido los siguientes objetivos, aprobados por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 31 de enero de 2019, y que se corresponden con carácter general con los objetivos del Grupo para el ejercicio, estableciéndose cifras de referencia que coinciden con dichos objetivos:

OBJETIVOS 2019	PONDERACION
<i>Return on Equity</i> (ROE)	20%
Margen Básico	20%
Gastos Grupo	15%
<i>Cost of Risk</i>	10%
Transformación	10%
Crecimiento inversión Empresas (sintético Grupo)	10%
NPS (sintético Grupo)	10%
Índice de Capital Humano (ICH)	5%

- ROE (*Return on equity*), con una ponderación del 20%. El 100% del cumplimiento de este indicador se corresponde con la obtención del objetivo de ROE (sin operaciones corporativas) de Banco Sabadell previsto en el presupuesto de 2019.
- Margen Básico: Marge de intereses + comisiones, con una ponderación del 20%. El 100% del cumplimiento de este indicador se corresponde con el margen de intereses más

comisiones netas consolidado de Banco Sabadell previsto en el presupuesto de 2019.

- Gastos, con una ponderación del 15%. El 100% del cumplimiento de este indicador se corresponde con el presupuesto de la suma de gastos consolidados de personal, generales y derivados de la actividad inmobiliaria no incluidos en los dos primeros (personal y generales).
- Cost of Risk, con una ponderación del 10%. El 100% del cumplimiento de este indicador se corresponde con el presupuesto de las dotaciones a insolvencias y otros activos financieros / Crédito a la clientela bruto + Inmuebles problemáticos.
- Transformación, con una ponderación del 10%. Indicador sintético que recoge las ventas digitales, los clientes digitales y la valoración de los canales digitales en España.
- Crecimiento inversión Empresas, con una ponderación del 10%, indicador sintético compuesto por la nueva producción nominal de inversión en empresas sin dudosos y la cuota de mercado en España de la inversión crediticia en actividades productivas excluyendo actividades inmobiliarias.
- NPS (sintético Grupo), con una ponderación del 10%. Indicador sintético de valoración por parte de clientes de la entidad, distinguiendo entre negocios (Banca Comercial, Banca Privada y Banca Corporativa EMEA y TSB), ponderado por el volumen de negocio.
- Índice de capital humano (ICH), con una ponderación del 5%. Sintético de valoración de distintos aspectos relacionados con el capital humano del grupo.

Se han fijado parámetros de cumplimiento para cada uno de los objetivos entre el 50% y el 150%, en función de una escala no lineal de cumplimiento predeterminada por la Comisión de Retribuciones para cada uno de los objetivos. Por debajo del 50% de cumplimiento se considera 0% a efecto del cómputo en el cumplimiento general.

En el caso del Presidente, del Consejero Delegado y del Consejero Director General, los objetivos de Grupo suponen la totalidad de sus objetivos. En el caso de la Consejera Secretaria General, los objetivos de Grupo indicados tienen un peso del 75%, quedando el restante 25% indexado al cumplimiento de objetivos individuales vinculados con el desempeño de sus funciones ejecutivas. En el caso del Consejero Chief Risk Officer, los objetivos de Grupo indicados tienen un peso del 20%, quedando el restante 80% indexado al cumplimiento de objetivos individuales vinculados con el desempeño de sus funciones ejecutivas.

Además, para tener derecho a percibir retribución variable debe superarse el 60% de cumplimiento global de los objetivos. Por debajo del 60% no se percibe retribución variable y por encima del 150% no se genera mayor percepción de retribución variable.

La percepción real vendrá determinada por el rango de cumplimiento de los objetivos establecidos, al que se aplicará un factor corrector por riesgos con indicadores de capital (CET1) y liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*) y un ajuste al cumplimiento.

Asimismo, el importe total de retribución variable queda sometido a un posible ajuste a la baja a criterio de la Comisión de Retribuciones, pudiendo incluso llegar a ser cero en función de los siguientes parámetros:

- Un ajuste de retribución variable en función de la evolución del perfil de riesgo y de la evolución de resultados.

- La posibilidad de ser rebajada hasta cero si el capital del Banco fuera inferior al *Maximum Distributable Amount* (MDA).

c) Incentivos a Largo Plazo existentes

De conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de los siguientes planes de incentivos vigentes, concedidos en años anteriores:

- a. ICLP 2016, vinculado al incremento del valor de las acciones de Banco Sabadell, aprobado en la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2016.

El ICLP 2016 se instrumenta a través de la asignación a los beneficiarios de un determinado número de derechos de participación en el incremento del valor de un mismo número de acciones de Banco Sabadell y será abonado en su totalidad en acciones de Banco Sabadell.

El Presidente tiene asignados 1.600.000 derechos, el Consejero Delegado tiene asignados 1.400.000 derechos, el Consejero Director General tiene asignados 800.000 derechos y la Consejera Secretaria General tiene asignados 400.000 derechos.

Para el cómputo del incentivo, se toma como valor inicial unitario de las acciones de Banco Sabadell la media aritmética redondeada al tercer decimal de los precios de cierre de la acción de Banco Sabadell de las 20 sesiones bursátiles anteriores a la fecha de celebración de la reunión del Consejo de Administración del mes de febrero de 2016, habiendo resultado el valor de 1,494 euros. Como valor final se tomará la media aritmética redondeada al tercer decimal de los precios de cierre de la acción de Banco Sabadell en las veinte primeras sesiones bursátiles del mes de marzo de 2019.

- b. ICLP 2017, basado en el incremento del valor de las acciones de Banco Sabadell, aprobado en la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de marzo de 2017.

El ICLP 2017 se instrumenta a través de la asignación a los beneficiarios de un determinado número de derechos de participación en el incremento del valor de un mismo número de acciones de Banco Sabadell y será abonado en su totalidad en acciones de Banco Sabadell.

El Presidente tiene asignados 1.700.000 derechos, el Consejero Delegado tiene asignados 1.500.000 derechos, el Consejero Director General tiene asignados 800.000 derechos y la Consejera Secretaria General tiene asignados 600.000 derechos.

Para el cómputo del ICLP 2017 se toma como valor inicial unitario de las acciones de Banco Sabadell la media aritmética redondeada al tercer decimal de los precios de cierre de la acción de Banco Sabadell de las 20 primeras sesiones bursátiles del año 2017, habiendo resultado el valor de 1,353 euros. Como valor final se tomará la media aritmética redondeada al tercer decimal de los precios de cierre de la acción de Banco Sabadell en las veinte primeras sesiones bursátiles del mes de marzo de 2020.

- c. ICLP 2018, basado en el incremento del valor de la acción y que tiene en cuenta el cumplimiento de objetivos plurianuales, aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de abril de 2018.

El ICLP 2018 consiste en la asignación a los beneficiarios de un determinado número de derechos a participar en el incremento de valor de un mismo número de acciones de Banco

Sabadell, que será abonado en un 55% de su valor en acciones de Banco Sabadell, y aplicando los periodos de diferimiento previstos en las normas aplicables y recogidos en la Política de Remuneraciones de Banco Sabadell, que en el caso de los Consejeros Ejecutivos es de 5 años, de modo que el eventual cobro del incentivo se realizaría en los años 2022, 2023 y 2024. Las acciones recibidas tienen un periodo de retención de un año desde el momento de su entrega. En ningún caso este incentivo supondrá dilución, al no haber emisión de acciones nuevas.

Inicialmente se asignaron 1.700.000 derechos al Presidente, 1.500.000 derechos al Consejero Delegado, 800.000 derechos al Consejero Director General y 800.000 derechos a la Secretaria General.

El número de derechos asignado a cada beneficiario ha sido ajustado en el primer trimestre de 2019, en función del cumplimiento individual de los objetivos anuales asignados, manteniendo el número de derechos asignados inicialmente para cumplimientos iguales o superiores al 80%, y perdiendo la totalidad de los derechos concedidos para cumplimientos inferiores al 60%. Los objetivos anuales de los Consejeros Ejecutivos detallados anteriormente han comportado las siguientes consolidaciones de derechos inicialmente asignados: La Consejera Secretaria General ha consolidado el 90% de los derechos inicialmente asignados, por lo que consolida 720.000 derechos. Los otros tres Consejeros Ejecutivos han consolidado el 75% de los derechos inicialmente asignados, por lo que las cantidades consolidadas son las siguientes: el Presidente 1.275.000 derechos, el Consejero Delegado 1.125.000 derechos y el Consejero Director General 600.000 derechos.

El incentivo está sujeto, al igual que el resto de elementos de retribución variable del ejercicio, a los ajustes globales de la retribución variable de 2018 aplicados en el primer trimestre de 2019.

El periodo plurianual de medición del cumplimiento del ICLP 2018 abarca los ejercicios 2018, 2019 y 2020. El incentivo tendrá valor en la medida en que se revalorice la acción respecto al valor de referencia. Para el cómputo del ICLP 2018 se toma como valor inicial unitario de las acciones de Banco Sabadell la media aritmética redondeada al tercer decimal de los precios de cierre de la acción de Banco Sabadell de las 20 primeras sesiones bursátiles del año 2018, habiendo resultado el valor de 1,841 euros. Como valor final se tomará la media aritmética redondeada al tercer decimal de los precios de cierre de la acción de Banco Sabadell en las veinte primeras sesiones bursátiles del mes de marzo de 2021.

Adicionalmente, el ICLP 2018 introduce varios objetivos plurianuales que podrán reducir, nunca aumentar, el valor de dicho incentivo:

Objetivos 2018 – 2020	Ponderación
Rentabilidad al accionista (<i>Total Shareholder Return</i> relativo)	25%
Liquidez (<i>Liquidity Coverage Ratio</i>)	25%
Solvencia CET 1	25%
<i>Return on Risk Adjusted Capital</i> (RoRAC)	25%

- Rentabilidad al accionista TSR, con una ponderación del 25%. La rentabilidad al accionista TSR se calcula en comparación con las siguientes entidades: 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.

Se considerará para la variación del TSR la media aritmética redondeando al tercer decimal de los valores de cierre de la acción de las 20 primeras sesiones posteriores a:

- El inicio del periodo de medición (1 de enero de 2018).
- La finalización del periodo de medición (31 de diciembre de 2020).

Si el TSR de Banco Sabadell al final del periodo de medición se sitúa:

- Entre los últimos tres de la muestra, se considerará un cumplimiento del 0% del objetivo.
- Entre los tres últimos de la muestra y la mediana de la muestra, se considerará un cumplimiento del 50% del objetivo.
- Entre la mediana y las ocho mejores entidades de la muestra, se considerará un cumplimiento del 75% del objetivo.
- Entre las ocho mejores entidades de la muestra, se considerará un cumplimiento del 100% del objetivo.
- Liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*), con una ponderación del 25%. Para el cálculo del cumplimiento del indicador de *Liquidity Coverage Ratio* se considerará el nivel establecido en el RAS (*Risk Appetite Statement*) de la Entidad. Si se supera dicho objetivo, se considerará un cumplimiento del indicador del 100%. Si no se alcanza, se considerará un cumplimiento del indicador del 0%.
- Solvencia CET 1, con una ponderación del 25%. Para el cálculo del cumplimiento del indicador de Solvencia CET1 se considerará el nivel establecido en el RAS (*Risk Appetite Statement*) de la Entidad. Si se supera dicho objetivo, se considerará un cumplimiento del indicador del 100%. Si no se alcanza, se considerará un cumplimiento del indicador del 0%.
- RoRAC, con una ponderación del 25%. Para el cálculo del cumplimiento del indicador de riesgo RoRAC se considerará el nivel del *Cost of Equity*. Si se supera dicho objetivo, se considerará un cumplimiento del indicador del 100%. Si no se alcanza, se considerará un cumplimiento del indicador del 0%.

En el primer trimestre del año 2021 se realizará la medición de los indicadores anteriores, pudiéndose reducir (nunca incrementar) el número de derechos, equivalente al porcentaje de cumplimiento de objetivos obtenido, cuando éste sea inferior al 100%.

Los Consejeros Ejecutivos percibirán el incentivo que hayan devengado, 45% en efectivo y 55% en acciones de Banco Sabadell, según el siguiente calendario:

- 60% en el primer cuatrimestre de 2022.

- 20% en el primer cuatrimestre de 2023.
- 20% en el primer cuatrimestre de 2024.

En el apartado C.1 del Anexo se incluye detalle de cada uno de los Incentivos Complementarios implantados para cada beneficiario, utilizando para ello un método ajustado por la delta (sensibilidad del precio del instrumento al precio del valor subyacente), multiplicando el número de acciones subyacentes por la delta del instrumento en el cálculo, tanto al inicio como al final del ejercicio.

Las cantidades que pudieran abonarse derivadas de estos Incentivos Complementarios estarán sujetas a las cláusulas de reducción (*malus*) y a las cláusulas de recuperación de la retribución variable abonada (*clawback*) detalladas en el IARC. Para cada una de las entregas de acciones será de aplicación el periodo de retención de un año.

d) Definición de los objetivos plurianuales del esquema de retribución a largo plazo 2019

Para el año en curso el Consejo de Administración, en su sesión de 31 de enero de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado un nuevo esquema de retribución a largo plazo, basado en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales. Los objetivos anuales determinan el importe asignado, en la misma medida que la retribución variable anual. Sobre ese importe, los objetivos plurianuales determinan el importe final a percibir, pudiendo reducir, nunca incrementar, el importe asignado tras la medición de objetivos anuales.

El periodo plurianual de performance abarcará los ejercicios 2019, 2020 y 2021, para el cual se establecen los siguientes objetivos plurianuales:

Objetivos 2019 – 2021	Ponderación
Rentabilidad al accionista (<i>Total Shareholder Return</i> relativo)	25%
Liquidez (<i>Liquidity Coverage Ratio</i>)	25%
Solvencia (CET 1)	25%
<i>Return on Risk Adjusted Capital</i> (RoRAC)	25%

- Rentabilidad al accionista (TSR), con una ponderación del 25%. La rentabilidad al accionista (TSR) será calculada en comparación con los siguientes *peers*:

TSR entidades 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.	

Se considerará un cumplimiento del 100% si el TSR de Banco Sabadell al final del periodo de medición se sitúa entre el 1 y el 9 del *peer group*.

Se considerará un cumplimiento del 75% si el TSR de Banco Sabadell al final del periodo de medición se sitúa entre el 10 y el 12 del *peer group*.

Se considerará un cumplimiento del 50% si el TSR de Banco Sabadell al final del periodo de medición se sitúa entre el 13 y el 15 del *peer group*.

Se considerará un cumplimiento del 0% si el TSR de Banco Sabadell al final del periodo de medición se sitúa entre el 16 y el 18 del *peer group*.

- Liquidez (Liquidity Coverage Ratio), con una ponderación del 25%. Para el cálculo del cumplimiento del indicador de Liquidity Coverage Ratio se considerará el nivel establecido en el RAS (Risk Appetite Statement) de la Entidad. Si el LCR es superior al early warning indicator (EWI), se considerará un cumplimiento del 100%; si es inferior a dicho umbral, se considerará un cumplimiento del 0%.
- Solvencia CET 1, con una ponderación del 25%. Para el cálculo del cumplimiento del indicador de Solvencia CET1 se considerará el nivel establecido en el RAS (Risk Appetite Statement) de la Entidad. Si la Solvencia es superior al early warning indicator (EWI), se considerará un cumplimiento del 100%; si es inferior a dicho umbral, se considerará un cumplimiento del 0%.
- RoRAC, con una ponderación del 25%. Para el cálculo del cumplimiento del indicador de riesgo RoRAC se considerará el nivel del *Cost of Equity*. Si se supera dicho objetivo, se considerará un cumplimiento del indicador del 100%. Si no se alcanza, se considerará un cumplimiento del indicador del 0%.

En el primer trimestre del año 2020, en función del cumplimiento de objetivos anuales asignados a cada Consejero, se ajustará el importe de referencia establecido para la retribución a largo plazo

En el primer trimestre de 2022, se realizará la medición de los indicadores anteriores, fijando un cumplimiento, que no podrá ser superior al 100%, que aplicado al importe de referencia fijado determinará la cantidad a percibir. La medición de los indicadores LCR, CET1 y RORAC se realizará considerando el promedio de los últimos tres meses del ejercicio 2021. Al igual que en los objetivos anuales, se aplicará un factor corrector por riesgos con indicadores de capital (CET1) y liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*) y un ajuste al cumplimiento. Un incumplimiento en el umbral de tolerancia del RAS en Liquidez o Solvencia implicará la retribución cero en esta retribución a largo plazo. Un incumplimiento en el umbral de tolerancia del RAS en Liquidez o Solvencia implicará un cumplimiento cero en retribución a largo plazo.

La cantidad a percibir será abonada con aplicación de los plazos de diferimiento, pago en acciones, retención y sometimiento a las cláusulas *malus* y *clawback* correspondientes

6. Sistemas de ahorro a largo plazo

Para el ejercicio 2018 se detallan a continuación los sistemas de ahorro a largo plazo, las características de cada uno y las cantidades dotadas y acumuladas, así como la previsión para 2019. Dichos sistemas son sólo aplicables a Consejeros Ejecutivos.

- Póliza de seguros Colectivo Consejo de Administración, de aportación definida, que será efectiva en forma de capital a partir del momento en que cada beneficiario cese como Consejero, excepto en el caso de prestar servicios a cualquier otra entidad bancaria en calidad de asesor o como miembro del Consejo de Administración en que perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese y en la actualidad es sólo aplicable al Presidente y al Consejero Director General. Los beneficiarios son: el Presidente, D. José Oliu Creus, con aportación en 2018 de 35.047,50 euros y con un importe acumulado de 1.248.741,42 euros; y el Consejero Director General, D. José Luis Negro Rodríguez, con aportación en 2018 de 17.523,75 euros y con un importe acumulado de 224.215,39 euros. Para 2019 se prevén aportaciones similares.
- Póliza de seguros Colectivo Ejecutivos, de aportación definida, que se materializará en alguna de las contingencias de jubilación, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta, en forma de capital o pensión vitalicia equivalente, excepto en el caso en que sin interés expreso de Banco Sabadell permanezca en activo en Banco Sabadell con posterioridad a la edad legalmente definida para percibir la prestación de jubilación, en que perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese. Los beneficiarios son el Presidente, D. José Oliu Creus, sin aportación en 2018 y con un importe acumulado de 7.050.104,15 euros, sin que esté prevista en esta póliza ninguna aportación en los años sucesivos; y el Consejero Director General, D. José Luis Negro Rodríguez, sin aportación en 2018 y con un importe acumulado de 5.041.967,64 euros, sin que esté prevista en esta póliza ninguna aportación en los años sucesivos.
- Póliza de Seguros Colectivo Ejecutivos, instrumentado en dos pólizas, cuyo beneficiario es el Consejero Delegado, D. Jaime Guardiola Romojaro. La primera es una póliza de seguros de prestación definida, con reversión al cónyuge del 50%. Esta póliza podrá hacerse efectiva a partir de la jubilación, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta y contempla la posibilidad de rescate en forma de capital de acuerdo con la normativa legal vigente, excepto en los casos de despido disciplinario declarado procedente por la jurisdicción social o que sin interés expreso de Banco Sabadell permanezca en activo en Banco Sabadell con posterioridad a la edad legalmente definida para percibir la prestación de jubilación, en que perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese. La aportación en 2018 por ajuste de variables y base de renta ha sido de 760.738,90 euros, con un importe acumulado de 19.998.921,57 euros, y para el año 2019 se prevé una aportación de 954.000 euros. La segunda es una póliza de seguros de aportación definida, que se materializará en alguna de las contingencias de jubilación, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta, en forma de capital, excepto en el caso de dimisión antes de los 63 años como Consejero Delegado del Banco, incumplimiento de la condición de no competencia desde la fecha en que deje de prestar sus servicios como Consejero Delegado en el Banco y durante el

plazo de un año o incumplimiento de actuación diligente hasta la fecha de finalización del plazo en que opere la condición de no competencia, en que perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese. El importe acumulado es de 2.462.574,93 euros, sin que esté prevista en esta póliza ninguna aportación en los años sucesivos.

- Póliza de seguros Colectivo Ejecutivos, de prestación definida indexada al salario fijo pensionable anual, que podrá hacerse efectiva al cumplir los 60 años de edad, e instrumentada en dos pólizas: una de prejubilación a partir de la indicada edad y la otra de jubilación a partir de la jubilación efectiva, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta, y contemplan la posibilidad de rescate en forma de capital de acuerdo con la normativa legal vigente. En los casos de despido disciplinario declarado procedente por la jurisdicción social o que sin interés expreso de Banco Sabadell permanezca en activo en Banco Sabadell con posterioridad a la edad legalmente definida para percibir la prestación de jubilación, perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese. La beneficiaria es la Consejera D^a. María José García Beato, con aportación en 2018 de 699.072,35 euros y con un importe acumulado de 1.028.723,55 euros. Para el año 2019 se prevé una aportación similar.
- Plan de pensiones de empresa Colectivo B, de aportación definida, que se materializará en el momento de la jubilación efectiva como empleados, con los siguientes beneficiarios: el Presidente, D. José Oliu Creus, con aportación en 2018 de 1.022,98 euros e importe acumulado de 19.704,30 euros, el Consejero Delegado, D. Jaime Guardiola Romojaro, con aportación en 2018 de 1.022,98 euros e importe acumulado de 9.210,53 euros, el Consejero Director General, D. José Luis Negro Rodríguez, con aportación en 2018 de 737,43 euros e importe acumulado de 9.114,13 euros, y la Consejera D^a. María José García Beato, con aportación en 2018 de 1.022,98 euros e importe acumulado de 10.961,88 euros. Se prevén aportaciones similares en 2019.
- Plan de pensiones de empresa Colectivo G, de aportación definida, creado como nuevo colectivo en 2015 por el acuerdo de transformación voluntaria de los partícipes de los colectivos A y A1. La prestación de jubilación se materializará en el momento de la jubilación efectiva como ejecutivo, y tiene como beneficiario al Consejero Director General, D. José Luis Negro Rodríguez, con un importe acumulado de 665.421,22 euros. el promotor no ha realizado ninguna aportación en 2018, ni realizará nuevas aportaciones en el futuro.

Desde la entrada en vigor de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013, el 15% de las aportaciones son consideradas beneficios discrecionales de pensiones, quedando por tanto vinculadas al porcentaje de cumplimiento de los objetivos a corto plazo del beneficiario, sin poder superar en ningún caso el 100% del importe. En este sentido, el importe de la prestación definida garantizada en el sistema de previsión original se podría ver reducido con arreglo a lo previsto en la normativa indicada, en la parte que deba considerarse como beneficios discrecionales de pensión. Esta consideración afecta al compromiso Seguro Colectivo Ejecutivos del Consejero Delegado, póliza de prestación definida y al compromiso Póliza de seguros Colectivo Ejecutivos, de prestación definida de la Consejera Secretaria General.

7. Contratos de los Consejeros Ejecutivos

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos de Banco Sabadell, que se ajustan a los parámetros usuales en los contratos de Alta Dirección y cumplen con los requerimientos legales exigibles a este tipo de contratos, establecen los siguientes términos y condiciones:

- Duración: Los contratos tienen carácter indefinido.
- Retribución Fija: Los contratos incorporan el abono de las cantidades fijas de la retribución de los Consejeros Ejecutivos, en los términos y condiciones explicadas anteriormente.
- Retribución Variable: Los contratos incorporan el abono de las cantidades variables de retribución de los Consejeros Ejecutivos, en los términos y condiciones explicadas anteriormente.
- Previsión Social: Los contratos incorporan la participación de los Consejeros Ejecutivos en los sistemas de previsión social, en los términos y condiciones explicadas anteriormente.
- Beneficios: Los contratos de los Consejeros Ejecutivos incorporan beneficios sociales y programas de retribución flexible que el Banco tenga establecidos para el resto de empleados de la empresa, en los mismos términos que el resto de beneficiarios.
- Confidencialidad: Los contratos incorporan una cláusula de confidencialidad que obliga a los Consejeros Ejecutivos a no comunicar, ni durante la vigencia del contrato, ni una vez finalizado el mismo, ninguno de los datos confidenciales, procedimientos, métodos, información, datos comerciales o industriales, que se refieran a los negocios o finanzas del Banco.
- Restitución y uso de los bienes de la empresa: Todos los bienes materiales, soportes de información, ficheros, documentación, manuales, etc. que los Consejeros Ejecutivos tuvieran en su poder deberán ser devueltos al Banco en el momento de extinción del contrato.
- Cláusulas Clawback y Malus: Incluyen estos dos tipos de cláusulas en los supuestos definidos en la Política de Remuneraciones.
- Terminación Anticipada: Los contratos de los Consejeros Ejecutivos establecen cláusulas de indemnización que no superan un importe equivalente a 2 años de la retribución total anual.
- No competencia: Los contratos de los nuevos Consejeros incorporarán cláusulas de no competencia post contractual.