



**Banco de Sabadell, S.A.
Política de Remuneraciones de los
Consejeros**

26 de Marzo de 2021

Contenido

Contenido	2
1. Introducción.....	3
1.1.Principios generales de la Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell.....	3
1.2.Principales novedades de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.....	5
1.3.Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell	5
2. Sistema Retributivo de los Consejeros de Banco Sabadell.....	6
2.1.Sistema retributivo de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración.....	6
2.2.Sistema retributivo de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas	7
3. Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell.....	15
3.1.Remuneración de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración	16
3.2.Remuneración de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas	18
3.3.Contratos del Presidente y de los Consejeros Ejecutivos	22
4. Órganos competentes	23
5. Consideraciones de la Política de Remuneraciones para los próximos ejercicios.....	25
6. Vigencia e interpretación de la Política	26

1. Introducción

La Junta General de Accionistas, celebrada el 28 de marzo de 2019 aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

El Consejo de Administración de Banco de Sabadell, S.A. (en adelante, Banco Sabadell, el Banco o la Entidad) aprobó en su reunión de 17 de diciembre de 2020 la revisión anual de la Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell, que comprende: la Política Retributiva de la Alta Dirección, la Política Retributiva del Colectivo Identificado del Grupo Banco Sabadell, la Política Retributiva del Grupo Banco Sabadell y la Política Retributiva de Banco Sabadell España, con el fin de incorporar algunas modificaciones exigidas por la normativa y las buenas prácticas, y que es relevante incorporar a la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell (en adelante, la Política de Remuneraciones de los Consejeros o la Política).

Por otra parte, se han sometido a la Junta General de Accionistas de 2021 determinadas modificaciones estatutarias en relación con la condición de no ejecutivo en la que el Presidente ejercerá sus funciones, y en relación con las Comisiones del Consejo de Administración, que exigen abordar cambios en la Política de Remuneraciones de los Consejeros para reflejar la nueva situación.

De acuerdo con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, corresponde a la Junta General de Accionistas la aprobación de la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros que, una vez aprobada por la Junta General de Accionistas, sustituye en todos sus términos a la aprobada el 28 de marzo de 2019, y cuya vigencia comprenderá los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

1.1. Principios generales de la Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell

La Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell (en adelante, Grupo Banco Sabadell o el Grupo) 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.

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

1. Fomentar la sostenibilidad empresarial y social a medio-largo plazo, además de la alineación con los valores del 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. En este sentido, las políticas retributivas del Banco se basan en la igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
 - 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 del Grupo Banco Sabadell será comprensible y fácil de comunicar a toda la plantilla.

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

1.2. Principales novedades de la Política de Remuneraciones de los Consejeros

Las novedades que se plantean en la Política, respecto de la aprobada por la Junta General de Accionistas en 2019 son las siguientes:

- La modificación del sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos, en cuanto prevé una retribución fija adicional para el Presidente para retribuir las funciones que ejerce.
- La adaptación de la remuneración de las Comisiones del Consejo de Administración a la nueva estructura de gobierno corporativo.
- La consideración de la sostenibilidad como un elemento esencial en materia de retribución del grupo. Los componentes de la retribución contribuyen al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno (ESG) con objeto de hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia de negocio.
- Se incluye mayor detalle en las condiciones que determinan la retribución de las funciones de control, del proceso de fijación de objetivos y de valoración de los mismos, así como de los mecanismos de ajuste aplicables a la retribución variable para los consejeros ejecutivos.

Como ya se ha indicado, a los consejeros ejecutivos les son aplicables los principios y las disposiciones de la Política de remuneraciones de la Alta Dirección de Banco Sabadell en cuanto al ejercicio de sus funciones ejecutivas.

1.3. Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell

La Comisión de Retribuciones, además de informar específicamente la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros de acuerdo con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, tiene entre sus funciones, de acuerdo con los Estatutos Sociales de Banco Sabadell, tanto la de proponer al Consejo de Administración las políticas de remuneraciones de los Consejeros, de los Directores Generales, o quienes desempeñen funciones de Alta Dirección, como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.

Al cierre del ejercicio de 2020, la Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell está formada por cuatro Consejeros no Ejecutivos, todos ellos Consejeros Independientes:

Presidenta	Aurora Catá Sala
Vocal	Anthony Frank Elliott Ball
Vocal	George Donald Johnston III
Vocal	José Ramón Martínez Sufrategui
Secretaria no Vocal	María José García Beato

2. Sistema Retributivo de los Consejeros de Banco Sabadell

El sistema retributivo de los Consejeros de Banco Sabadell diferencia entre la remuneración de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración y la remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas, que queda regulado en los Estatutos Sociales. Dentro del sistema retributivo de los Consejeros como miembros del Consejo de Administración se especifica la remuneración adicional que percibirá el Presidente por el ejercicio de sus funciones en su condición de no ejecutivo.

2.1. Sistema retributivo de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración

El sistema retributivo de los Consejeros, por sus funciones como miembros del Consejo de Administración, de acuerdo con los artículos 217 y 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, se desglosa de la siguiente manera:

- Retribución fija 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.

El Consejo de Administración fijará anualmente tanto la retribución fija como las dietas de asistencia que correspondan a los consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración. Adicionalmente, fijará una cantidad

específica por el ejercicio de las funciones del Presidente, así como una cantidad adicional para el Vicepresidente y el Consejero Independiente Coordinador. De la misma manera, fijará las cantidades que correspondan por el desempeño de la Presidencia o pertenencia a las diferentes Comisiones del Consejo o su participación en los diferentes Consejos Consultivos. Todo ello dentro del límite máximo global fijado por la Junta General de Accionistas para la retribución de los miembros del Consejo de Administración.

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.

Como se ha señalado, el Presidente de Banco Sabadell tiene establecida una retribución fija adicional a la de miembro del Consejo de Administración para retribuir las funciones que ejerce como Presidente de la Entidad, del Consejo de Administración, Presidente de la Junta General de Accionistas y máximo representante del Banco y por la especial dedicación que conlleva el ejercicio de la función de Presidente en los términos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital, en los Estatutos Sociales o por el propio Consejo de Administración en un grupo como Banco Sabadell.

Estas funciones, por su naturaleza orgánica o representativa, no pueden considerarse ejecutivas, pero sin embargo desde el punto de vista cuantitativo conllevan una gran dedicación y en intensidad muy superior al resto de miembros no ejecutivos del Consejo de Administración. Ello también justifica la existencia en el contrato de una cláusula de indemnización en caso de terminación anticipada de dos anualidades.

2.2. Sistema retributivo de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas

Los Consejeros Ejecutivos, además de la remuneración por su condición de miembros del Consejo de Administración, perciben las retribuciones que les corresponden por el desempeño de funciones ejecutivas que serán aprobadas anualmente por el Consejo de Administración.

Las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos para cada ejercicio son fijadas por el Consejo de Administración, dentro del límite máximo global establecido por la Junta General de Accionistas en esta Política de Remuneraciones de los Consejeros para cada uno de los conceptos integrantes de su retribución.

El Consejo de Administración se ajustará a lo dispuesto en las normas legales aplicables, teniendo en cuenta su especial consideración como entidad financiera

y de acuerdo con los conceptos, términos y condiciones establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que contempla una visión de retribución total teniendo en cuenta todos los elementos retributivos y la relación existente entre ellos, estableciendo un adecuado equilibrio entre la retribución fija y la variable, así como entre la distribución de percepciones a corto y largo plazo, salvaguardando los derechos e intereses de los accionistas, inversores y clientes.

Las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos coinciden en sus conceptos con las del resto de miembros de la Alta Dirección en los términos recogidos en Política Retributiva de la Alta Dirección del Banco Sabadell, modificada por el Consejo de Administración, en su sesión de 29 de enero de 2021.

El sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos en el desempeño de sus funciones ejecutivas comprende:

- Retribución fija.

- Salario fijo.

Es la suma de elementos retributivos garantizados vinculados con el conjunto de funciones y responsabilidades del puesto que se ocupa y que reconocen la contribución del Consejero Ejecutivo dentro de ese puesto, en tanto en cuanto se mantenga en él.

- Beneficios Sociales.

Estos elementos tienen el objetivo de completar la retribución dineraria y no dineraria con otros elementos que incrementen la fidelización y compromiso de los Consejeros Ejecutivos.

Los Consejeros Ejecutivos acceden a los beneficios sociales en las mismas condiciones que el resto de la plantilla.

- Beneficios por pensiones y previsión social.

Con la finalidad de cubrir la jubilación y otras contingencias adecuadas a la naturaleza de las funciones desempeñadas por los Consejeros Ejecutivos, se podrán constituir por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y asignar a los Consejeros Ejecutivos planes específicos de previsión social.

El 15% de las aportaciones son consideradas beneficios discretionales 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, considerándose dichas aportaciones como parte integrante de la retribución variable del Consejero Ejecutivo, y sujeto por tanto a las mismas reglas aplicables a este tipo de retribución.

- Retribución variable a corto plazo.

Los Consejeros Ejecutivos tendrán asignada retribución variable a corto plazo, que se aprueba anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y que tiene como principal finalidad reflejar el desempeño del ejercicio medido a través de unos objetivos alineados con el riesgo incurrido.

Cada Consejero Ejecutivo tendrá asignada una cuantía *target* (importe de referencia de retribución variable basada en el cumplimiento del 100% de los objetivos) que será satisfecha en función del nivel de cumplimiento de los objetivos determinados (por debajo del 60% no se percibe retribución variable y por encima del 150% no se genera mayor percepción de retribución variable). Cada Consejero Ejecutivo tendrá asignados unos objetivos, incluyendo tanto métricas de control y gestión de riesgos, como de solvencia, capital y objetivos estratégicos con ponderaciones asignadas a cada indicador, y una escala de consecución. Los objetivos y el nivel de consecución de los mismos se publican en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

- Retribución a largo plazo.

Todos los Consejeros Ejecutivos tendrán asignada una 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 una cuantía *target* y unos objetivos plurianuales, en combinación con el desempeño del Consejero Ejecutivo; o en proponer a la Junta General de Accionistas un sistema, basado en el incremento de valor de la acción, que incorpore adicionalmente objetivos plurianuales del desempeño del Consejero Ejecutivo y cuya asignación concreta se decidirá por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones.

Sin perjuicio de lo anterior, la Junta General de Accionistas, en el ejercicio de sus competencias, podrá definir otros modelos de incentivos.

Al esquema de remuneración de los Consejeros Ejecutivos le son aplicables los siguientes criterios:

- Límite de la ratio entre elementos de retribución fija y variable.

El componente variable de la remuneración no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración total. Este límite podrá alcanzar el 200% 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.

- Remuneración de las funciones de control

La remuneración de los Consejeros que ejerzan funciones de control será predominantemente fija para reflejar la naturaleza de sus actividades. Los métodos utilizados para determinar la retribución variable de las funciones de control no comprometerán la objetividad del Consejero ni su independencia.

- Fijación de objetivos.

Los objetivos se fijarán de acuerdo con las mismas reglas que para la Alta Dirección del Grupo, de tal forma que la asignación de la retribución variable recoja todos los tipos de riesgo presentes y futuros, ya sea con los objetivos anuales y plurianuales como con los ajustes ex ante de retribución variable.

En todo caso, la retribución variable estará vinculada a los resultados, de tal forma que su importe total se basará en una evaluación en la que:

- Se combinen los resultados del Grupo, de la Entidad, de la unidad de negocio o dirección en la que desarrolle sus funciones, y/o Consejero Ejecutivo.
- Se tengan en cuenta criterios tanto financieros (incluyendo indicadores de solvencia y liquidez) como no financieros, alineados con la planificación estratégica, el presupuesto y los riesgos asumidos.
- En la retribución a largo plazo, se consideren, además, objetivos plurianuales, con criterios cuantitativos vinculados a un periodo lo suficientemente largo para reflejar correctamente el riesgo asumido.

Los objetivos anuales y plurianuales del Grupo, su ponderación y la escala de cumplimiento, así como los objetivos específicos de los consejeros ejecutivos, serán objeto de aprobación por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

- Ajuste *ex ante* de la retribución variable.

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 y el ajuste podrá 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.
- Diferimiento y pago en instrumentos de capital.

Tanto la retribución variable a corto plazo, como la retribución a largo plazo estarán sometidas al criterio de diferimiento de cinco años y abono en instrumentos de capital, de acuerdo con la normativa aplicable y las disposiciones de los organismos competentes, alineando de esta forma dicha percepción con los resultados a largo plazo y con los intereses y riesgos de los accionistas.

El esquema de diferimiento de la retribución variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos tiene un horizonte temporal de diferimiento de un mínimo de 5 años y de un mínimo del 60%. La retribución variable se abonará en acciones de Banco Sabadell en una proporción del 55%. El 40% de la retribución variable no diferida, se abonará en acciones de Banco Sabadell en una proporción del 50%.

-
- Reglas aplicables al pago en instrumentos de capital.
 - De forma general, los instrumentos de capital se valorarán a su valor de mercado en la fecha de concesión.
 - El Banco no pagará intereses ni dividendos sobre el efectivo ni los instrumentos de capital diferidos que hayan sido concedidos en concepto de retribución variable.
 - Banco Sabadell no permitirá la cobertura personal con productos financieros *ad hoc* o cualquier otro mecanismo que aseguren el cobro de toda o parte de la retribución o que compense las pérdidas asociadas con instrumentos financieros recibidos como parte de la retribución variable diferida o retenida.
 - Todos los instrumentos de capital que se entreguen serán indisponibles durante el periodo de un año desde su entrega

Las acciones diferidas con respecto a un periodo de devengo serán valoradas al mismo precio que las entregadas en el pago de la retribución variable inmediata de dicho periodo de devengo.

- La transmisibilidad de las acciones recibidas en concepto de retribución variable a corto plazo y del incentivo a largo plazo estará restringida hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su entrega, si el Consejero Ejecutivo no posee una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual.
- Reglas especiales para el incentivo a largo plazo a través de sistemas basados en el incremento del valor de la acción.
 - Los sistemas basados en el incremento del valor de la acción respetarán las reglas de diferimiento aplicables a la retribución variable, así como, en el momento de su liquidación, los porcentajes de pago en efectivo y en instrumentos de capital.
 - En todo caso, se regirán por las normas que apruebe la Junta General de Accionistas y su Reglamento de aplicación aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.
- Aplicación de cláusulas *malus*.

La retribución variable a corto plazo y a largo plazo pendiente de cobro (hasta el 100% del importe) estarán sometidas a cláusulas de reducción o

cancelación de las cantidades diferidas (*malus*), en caso de un deficiente desempeño financiero del Banco en su conjunto o de una división o área concreta o de las exposiciones generadas por el Consejero Ejecutivo al que resulten aplicables. A estos efectos, se comparará la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos.

A este respecto, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por el Banco o por una unidad.
- Incremento sufrido por el Banco 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 del Banco.
- 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.

Estas cláusulas se podrán aplicar durante el periodo de diferimiento de la retribución variable.

La Comisión de Retribuciones deberá revisar la situación anualmente para proponer al Consejo de Administración, si es el caso, previo informe de la Dirección de Recursos Humanos, recabadas las opiniones de la Dirección de Control Interno, la Dirección Financiera y la Dirección de Cumplimiento Normativo, si concurren las circunstancias para la aplicación de la reducción o cancelación de la retribución variable diferida para algún Consejero Ejecutivo.

- Aplicación de cláusulas *clawback*.

La retribución variable a corto plazo y a largo plazo (hasta el 100% del importe) estarán sometidas a cláusulas de recuperación de las cantidades percibidas (*clawback*), en caso de un deficiente desempeño financiero del

Banco en su conjunto o de una división o área concreta o de las exposiciones generadas por el Consejero Ejecutivo al que resulten aplicables. A estos efectos, se comparará la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos.

A este respecto, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por el Banco o por una unidad.
- Incremento sufrido por el Banco 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 del Banco.
- 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.

La aplicación de cláusulas *clawback* podrá ser supletoria de la aplicación de cláusulas *malus*, de forma que además de dejar de percibir las cantidades pendientes de cobro, obligará al Consejero Ejecutivo a la devolución total o parcial de las cantidades ya percibidas en concepto de retribución variable a corto plazo y retribución a largo plazo.

Estas cláusulas se podrán aplicar desde la entrega de la retribución hasta la finalización del último periodo de retención de la misma.

La Comisión de Retribuciones deberá revisar la situación anualmente para proponer al Consejo de Administración, si es el caso, previo informe de la Dirección de Recursos Humanos, recabadas las opiniones de la Dirección de Control Interno, la Dirección Financiera y la Dirección de Cumplimiento Normativo, si concurren las circunstancias para la aplicación de la devolución de la retribución variable percibida para algún Consejero Ejecutivo, en función de las características y circunstancias de cada caso en particular.

- Pagos por resolución anticipada de contrato y no competencia post-contractual.

Las indemnizaciones por cese están sujetas a la evaluación de los incumplimientos de la normativa aplicable por parte del Consejero Ejecutivo. No recompensarán, por tanto, malos resultados o conductas indebidas del Consejero Ejecutivo, ni serán efectivas en casos de incumplimientos evidentes del mismo que justifiquen la cancelación inmediata de su contrato o su despido.

La Entidad podrá establecer en los contratos cláusulas de indemnización por resolución anticipada de los mismos y pagos por no competencia post-contractual, con un límite de dos anualidades de retribución y con vigencia hasta que se alcance la primera edad de jubilación ordinaria que se establezca en la normativa vigente en cada momento. Dichas cláusulas deberán figurar expresamente en los contratos que deberán ser aprobadas por el Consejo de Administración.

Los importes derivados de cláusulas de no competencia post-contractual se abonarán trimestralmente, hasta un máximo del importe de remuneración fija que se hubiere satisfecho en el periodo de no competencia si el Consejero Ejecutivo aún mantuviera su relación con el Banco. Este importe se abonará mediante pagos iguales durante el periodo en que exista la obligación de no competencia tras la extinción del contrato y únicamente si el Consejero Ejecutivo cumple el compromiso de abstención de competencia y si no se ha alcanzado la primera edad de jubilación ordinaria que establezca la normativa vigente en cada momento.

Los pagos por resolución anticipada de contratos que sean considerados retribución variable quedarán sujetos a las cláusulas *malus* y *clawback* reguladas en los apartados anteriores.

3. Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell

La composición del Consejo de Administración de Banco Sabadell tras la celebración de la Junta General de 26 de marzo de 2021 es la siguiente:

Presidente:

- Josep Olius Creus - Presidente – Otro externo

Consejeros Ejecutivos:

- César González-Bueno Mayer – Consejero Delegado
- María José García Beato – Consejera Secretaria General
- David Vegara Figueras – Consejero *Chief Risk Officer*

Consejeros no Ejecutivos:

- Javier Echenique Landiribar – Independiente (Vicepresidente)
- Anthony Frank Elliott Ball – Independiente (CIC)¹
- Aurora Catá Sala – Independiente
- Pedro Fontana García – Independiente
- Mireya Giné Torrens – Independiente
- George Donald Johnston III – Independiente
- David Martínez Guzmán – Dominical
- José Manuel Martínez Martínez – Independiente
- José Ramón Martínez Sufrategui – Independiente
- Alicia Reyes Revuelta – Independiente
- Manuel Valls Morató – Independiente

3.1. Remuneración de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración

Durante la vigencia de esta Política y en tanto esta no se modifique, el límite máximo global de retribución a los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración, al amparo de lo previsto en los Estatutos Sociales de Banco Sabadell, es de 5 millones de euros anuales. Este límite máximo incluye la remuneración adicional que corresponde al Presidente por sus funciones no ejecutivas. La retribución será fijada anualmente dentro de este límite por el Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones.

Para determinar la retribución del Consejo de Administración se han considerado en el ejercicio 2020 los Informes de Remuneraciones de los Consejeros en

¹ Consejero Independiente Coordinador

España que publican KPMG y Spencer Stuart, además de las retribuciones del Consejo y Comisiones de las principales entidades financieras españolas.

Para 2021, la retribución de los miembros del Consejo de Administración será la siguiente.

	Retribución	Dietas de asistencia (por sesión)
Miembros	75.000 euros	2.272 euros
Adicionalmente:		
Presidente	1.500.000 euros	
Vicepresidente	107.000 euros	
Consejero Independiente Coordinador	22.000 euros	

Los Consejeros no Ejecutivos perciben las siguientes cantidades por la presidencia o pertenencia a las diferentes Comisiones:

Comisión de Estrategia y Sostenibilidad	Presidente	-
	Miembro	40.000 euros
Comisión Delegada de Créditos	Presidente	70.000 euros
	Miembro	40.000 euros
Comisión de Auditoría y Control	Presidente	40.000 euros
	Miembro	20.000 euros
Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	Presidente	40.000 euros
	Miembro	20.000 euros
Comisión de Retribuciones	Presidente	40.000 euros
	Miembro	20.000 euros
Comisión de Riesgos	Presidente	70.000 euros
	Miembro	20.000 euros

Los Consejeros miembros de Consejos Consultivos, para el año 2021, percibirán las siguientes retribuciones: por la presidencia del Consejo Consultivo Sabadell Guipuzcoano un máximo de 30.600 euros. Por el cargo de vocales del Consejo de Administración de Sabadell Information Systems, S.A.U., se percibirá un máximo 30.000 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.

El Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros contiene el detalle individualizado y por concepto de las cantidades que percibirán los Consejeros por sus funciones no ejecutivas durante el ejercicio correspondiente. Dicho informe se publicará en la web de la CNMV y en la web de Banco Sabadell, y se someterá a aprobación de la Junta General.

3.2. Remuneración de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas

Los Consejeros Ejecutivos, además de su remuneración por su condición de miembros del Consejo de Administración, perciben las retribuciones que les corresponden por el desempeño de sus funciones ejecutivas, al amparo de lo previsto en los Estatutos Sociales de Banco Sabadell, que coinciden en sus conceptos con los de la Alta Dirección de Banco Sabadell.

El sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos comprende los siguientes conceptos:

a) Retribución fija:

Para 2021, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en su reunión de 29 de enero de 2021 ha aprobado las siguientes cantidades individualizadas:

- El salario fijo del Consejero Delegado es 2.000.000 euros, de la Consejera Secretaria General es de 500.000 euros y para el Consejero *Chief Risk Officer*, es de 450.000 euros.
- Los beneficios sociales que el Banco tiene establecido para todos los empleados de la empresa, en los mismos términos que el resto de beneficiarios.

Para el ejercicio 2021 se prevé que, por este concepto, los Consejeros Ejecutivos perciban cantidades similares a 2021 que, en cómputo global, ascendió a aproximadamente 30.000 euros.

- Los beneficios por pensiones y planes de previsión en los términos derivados de los compromisos contractuales existentes.

Para el ejercicio 2021 se prevé la aportación del Banco Sabadell de unas cantidades aproximadas, 741.000 euros para la Consejera Secretaria General y 121.000 euros para el Consejero *Chief Risk Officer*.

La información sobre los beneficios sociales y las aportaciones a los planes de pensiones o sistemas de previsión que realice el Banco se contendrán de forma detallada e individualizada en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros que se publicará anualmente en la web de la CNMV y en la propia web del Banco Sabadell.

Durante la vigencia de esta Política, el límite máximo global de retribución fija del conjunto de los Consejeros Ejecutivos dentro del cual el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, fijará las retribuciones individuales será de 6 millones de euros anuales que comprende tanto la retribución en efectivo establecida por el Consejo de Administración como los beneficios sociales y beneficios por pensiones y planes de previsión en los términos contractuales previstos, límite máximo que se mantendrá en tanto no se modifique la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros. La disminución de la cuantía respecto de la de 2020 se efectúa en línea con los cambios del gobierno corporativo del Banco.

La información sobre el salario fijo correspondiente a los Consejeros Ejecutivos y sobre los beneficios sociales y las aportaciones a los planes de pensiones o sistemas de previsión que realice el Banco se contendrán de forma detallada e individualizada en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros que se publicará anualmente en la web de la CNMV y en la propia web del Banco Sabadell, y que se somete a votación consultiva de la Junta General.

b) Retribución variable a corto plazo:

La cuantía target de la retribución variable a corto plazo fijada para el año 2021 por el Consejo de Administración se ha mantenido constante respecto a 2020. En

este sentido, dicha cuantía es la siguiente: el Consejero Delegado 600.000 euros; la Consejera Secretaria General 220.000 euros y en el caso del Consejero *Chief Risk Officer* es de 100.000 euros.

Para el cálculo de la retribución variable a corto plazo correspondiente al ejercicio 2021, se han establecido los objetivos, aprobados por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 29 enero de 2021 y que se encuentran detallados en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros. Para el resto de ejercicios a los que afecta esta Política se detallarán igualmente en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Durante la vigencia de esta Política, el límite máximo global de retribución variable *target* para el conjunto de los Consejeros Ejecutivos, dentro del cual el Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Remuneraciones fijará los *target* individuales será de 2 millones de euros anuales para el supuesto de 100% de cumplimiento de los objetivos establecidos, pudiendo superarse dicho límite en los porcentajes correspondientes al sobrecumplimiento hasta el 200% si fuere así aprobado por la Junta General de Accionistas, límite que se mantendrá en tanto no se modifique la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros. La disminución del límite máximo igualmente se efectúa en línea con los cambios en el gobierno corporativo del Banco.

c) Retribución a largo plazo:

- Retribución a largo plazo 2019: Para el año 2019, el Consejo de Administración, en su sesión de 31 de enero de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó la retribución a largo plazo, que se basa en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales. Los objetivos y condiciones de cumplimiento se detallan en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

En el primer trimestre del año 2020, en función del cumplimiento de objetivos anuales asignados a cada Consejero, se ha ajustado el importe de referencia establecido para la retribución a largo plazo. En este sentido, teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo de 2019, los importes ajustados sujetos a objetivos plurianuales son los siguientes: Presidente 442.323 euros; Consejera Secretaria General 115.662 euros y Consejero *Chief Risk Officer* 102.751 euros.

- Retribución a largo plazo 2020: Para el año 2020, el Consejo de Administración, en su sesión de 30 de enero de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó la retribución a largo plazo 2020, basada en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales, que establece una cantidad de referencia de la retribución a largo plazo. Los objetivos y condiciones de cumplimiento se detallan en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

En el primer trimestre del año 2021, en función del cumplimiento de objetivos anuales asignados a cada Consejero, se ha ajustado el importe de referencia establecido para la retribución a largo plazo. En este sentido, teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo de 2020 y el ajuste ex ante de un 25% que se ha aplicado a todos los miembros del Colectivo Identificado, los importes ajustados sujetos a objetivos plurianuales son los siguientes: Presidente: 0 euros, Consejera Secretaria General: 63.000 euros, Consejero Chief Risk Officer: 79.126,88 euros.

- En el ejercicio 2021, el Consejo de Administración, en su sesión de 29 de enero de 2021, 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 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, del 30% (Consejero Delegado) o el 25% (Consejera Secretaria General y Consejero *Chief Risk Officer*).

Las cuantías de este esquema podrán mantenerse, reducirse o aumentar (respetando, en todo caso el límite de la ratio entre elementos de retribución fija y variable descrito en el apartado 2.2 de la presente Política) dependiendo del cumplimiento de unos objetivos anuales. Posteriormente, las cuantías ajustadas quedarán sujetas a su vez al cumplimiento de unos objetivos plurianuales y su abono dependerá de ello. Los objetivos establecidos se describen en el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros.

En todo caso, las cuantías ajustadas una vez han medido los objetivos anuales estarán sometidas a los requisitos sobre diferimiento y pago en instrumentos de capital descritos en el apartado 2.2 de la presente Política.

El límite máximo global de incentivo a largo plazo vendrá determinada por el correspondiente acuerdo de la Junta General de Accionistas en cada ejercicio y para el caso de otro sistema alternativo de retribución a largo plazo no sujeto a

aprobación de la Junta General de Accionistas y aprobado por el Consejo de Administración, su importe máximo no superará anualmente 2 millones de euros.

3.3. Contratos del Presidente y de los Consejeros Ejecutivos

El contrato del Presidente en su condición de no ejecutivo prevé una retribución fija adicional a la que le corresponde por su pertenencia al Consejo y una cláusula de terminación anticipada de dos anualidades para supuestos no voluntarios vinculada a la no competencia.

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos se ajustan a los parámetros usuales en los contratos de Alta Dirección y cumplen con los requerimientos legales exigibles a este tipo de contratos, en base a 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 esta Política.
- Terminación Anticipada y no competencia: un contrato contiene una cláusula de indemnización que no supera un importe equivalente a 2 anualidades de retribución para los supuestos de despido improcedente o algunos casos limitados de cambio de control. Otro de los contratos tiene cláusulas de no competencia post-contractual, con una duración de dos años. Otro de los contratos tiene cláusulas de no competencia de dos anualidades desde la fecha de su despido improcedente o cambio de control y un año para el resto de supuestos.

No contienen ninguna otra de las cláusulas que especifica el artículo 529.1 octodecimos Ley de Sociedades de Capital.

4. Órganos competentes

Los Estatutos Sociales de Banco Sabadell recogen las competencias del Consejo de Administración y de las Comisiones. En el Reglamento del Consejo de Administración, se recogen los principios de actuación del propio Consejo de Administración, así como de sus Comisiones, 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. Las normas se encuentran desarrolladas y complementadas en los Reglamentos de las Comisiones del Consejo. Tanto los Estatutos Sociales como los Reglamentos del Consejo de Administración y de sus Comisiones se encuentran publicados en la página web corporativa de Banco Sabadell.

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.

La Comisión de Retribuciones tiene como mínimo las siguientes competencias establecidas en el Reglamento del Consejo de Administración y desarrolladas en su propio Reglamento: a) proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los Consejeros; b) proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los Directores Generales o de quienes desarrollen

sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de la Comisión Delegada o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia; c) revisar anualmente 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 se ajusta a los principios, buenas prácticas y criterios para su buen funcionamiento establecidos por la Guía Técnica 1/2019 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, de 20 de febrero.

A la Comisión de Riesgos le corresponde, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración y en su propio Reglamento, 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 Grupo. A la Comisión de Auditoría y Control le corresponde, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración y en su propio Reglamento, supervisar 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. En particular, se realiza una auditoría anual de la Política de Remuneraciones, cuyas conclusiones son elevadas a la Comisión de Retribuciones.

- La Dirección de Auditoría Interna, dentro del marco de sus funciones, lleva a cabo, al menos con carácter anual, un examen independiente de la definición, la aplicación y los efectos de la Política de Remuneraciones de la Entidad en su perfil de riesgo, y de la manera en que estos efectos son gestionados. Adicionalmente, en el informe sobre la Evaluación Prudencial de las Remuneraciones elaborado por la firma especializada Mercer Consulting, S.L. para la Comisión de Retribuciones, se evalúa y garantiza que la determinación del Colectivo Identificado existente en el Grupo, así como las prácticas y políticas retributivas, se adecúan a los requisitos establecidos en la normativa y a los criterios interpretativos de la EBA y del Banco de España.

- La Dirección de Regulación y Control de Riesgos (CRO) eleva anualmente a la Comisión de Retribuciones una propuesta sobre el eventual ajuste de retribución variable, que podrá ser a nivel de Grupo, de unidad o país, e incluso individual, a aplicar al final del ejercicio, en función de la evolución del perfil de riesgo y de la evolución de resultados.

Por otro lado, son varias las Direcciones del Banco que intervienen en la aplicación y supervisión de esta Política, especialmente la Dirección de Recursos Humanos.

Asimismo, 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 para dicho fin. 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 2020, como el asesoramiento de la consultora Willis Towers Watson, análisis comparativos de la retribución del Consejo de Administración y de los Consejeros Ejecutivos respecto al mercado, habiéndose realizado el último análisis en el mes de enero de 2021.

5. Consideraciones de la Política de Remuneraciones para los próximos ejercicios

Banco Sabadell tiene previsto mantener durante los ejercicios, 2021, 2022 y 2023, plazo de tres años establecido en el artículo 529 novodécimo de la Ley de Sociedades de Capital, los principios, las características y los conceptos aplicables a los Consejeros tanto en el desempeño de sus funciones como órgano de administración, como la de aquellos Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas.

El sistema retributivo previsto en la presente Política será igualmente de aplicación a cualquier nuevo Consejero Ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta Política, adecuando, el mismo a las funciones que le sean atribuidas, así como a las responsabilidades asumidas y a su experiencia profesional.

A este respecto, se establecerá, por acuerdo del Consejo de Administración, una retribución fija adecuada a dichas características, en línea con las retribuciones fijas de los actuales Consejeros Ejecutivos y considerando el entorno competitivo formado por el conjunto de las principales instituciones comparables, aplicándose asimismo el sistema de retribución variable recogido en la presente Política, y

demás condiciones contractuales que le sean aplicables, sin que a estos efectos se apliquen los límites globales previstos en la presente Política.

Anualmente, el Consejo de Administración revisará las cuantías concretas, dentro de los criterios señalados, trasladando la información detallada sobre las retribuciones a la Junta General de Accionistas a través del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y sometiendo en todo caso a su aprobación los incentivos a largo plazo que pudieran considerarse necesarios y adecuados en cada ejercicio.

En cualquier caso, también adaptará la Política y conceptos retributivos a las nuevas normas que pudieran resultar de aplicación a Banco Sabadell.

Si se produce alguna operación societaria significativa en Banco Sabadell que pudiera afectar de manera relevante al cobro de la parte diferida de la retribución, el Consejo de Administración podrá alterar, de forma debidamente motivada, las fechas de liquidación y el calendario de pago previsto.

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros será sometido a la Junta General de Accionistas anualmente de acuerdo con lo establecido en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital.

6. Vigencia e interpretación de la Política

La presente Política resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros de la Entidad correspondiente a los ejercicios 2021, 2022 y 2023, salvo que se adopte acuerdo diferente en la Junta General de Accionistas.

Corresponde la interpretación de la presente Política al Consejo de Administración, adaptándola cuando sea necesario, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, a las modificaciones legislativas, mejores prácticas o requerimientos recibidos de los supervisores.