



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

26 de març de 2021

Contingut

Contingut	2
1. Introducció.....	3
1.1.Principis generals de la Política de remuneracions del grup Banc Sabadell.....	3
1.2.Novetats principals de la Política de remuneracions dels consellers.....	5
1.3.Comissió de Retribucions de Banc Sabadell	5
2. Sistema retributiu dels consellers de Banc Sabadell.....	6
2.1.Sistema retributiu dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració.....	6
2.2.Sistema retributiu dels consellers per l'acompliment de les seves funcions executives.....	7
3. Remuneracions dels consellers de Banc Sabadell	15
3.1.Remuneració dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració.....	16
3.2.Remuneració dels consellers per l'acompliment de les seves funcions executives.....	18
3.3.Contractes del president i dels consellers executius.....	21
4. Òrgans competents.....	23
5. Consideracions de la Política de remuneracions per als pròxims exercicis	25
6. Vigència i interpretació de la política	26

1. Introducció

La Junta General d'Accionistes celebrada el 28 de març de 2019 va aprovar la Política de remuneracions dels consellers per als exercicis 2019, 2020 i 2021.

El Consell d'Administració de Banco de Sabadell, S.A. (a partir d'ara, Banc Sabadell, el banc o l'entitat) va aprovar en la seva reunió de 17 de desembre de 2020 la revisió anual de la Política de remuneracions del grup Banc Sabadell, que comprèn: la Política retributiva de l'alta direcció, la Política retributiva del col·lectiu identificat del grup Banc Sabadell, la Política retributiva del grup Banc Sabadell i la Política retributiva de Banc Sabadell Espanya, amb la finalitat d'incorporar-hi algunes modificacions exigides per la normativa i les bones pràctiques, i que és rellevant incorporar a la Política de remuneracions dels consellers de Banc Sabadell (a partir d'ara, la Política de remuneracions dels consellers o la política).

D'altra banda, s'han sotmès a la Junta General d'Accionistes de 2021 determinades modificacions estatutàries en relació amb la condició de no executiu en què el president ha d'exercir les seves funcions i en relació amb les comissions del Consell d'Administració, que exigeixen abordar canvis en la Política de remuneracions dels consellers per reflectir la nova situació.

D'acord amb l'article 529 *novodecies* de la Llei de societats de capital, correspon a la Junta General d'Accionistes l'aprovació d'aquesta Política de remuneracions dels consellers, que, una vegada aprovada per la Junta General d'Accionistes, substitueix en tots els seus termes l'aprovada el 28 de març de 2019, i la vigència de la qual comprendrà els exercicis 2021, 2022 i 2023.

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

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

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

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

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

2. Assegurar un sistema retributiu competitiu i equitatiu (competitivitat externa i equitat interna):

- Capaç d'atraure i retenir el millor talent.
- Que recompensi la trajectòria professional i la responsabilitat, amb independència del gènere. En aquest sentit, les polítiques retributives del banc es basen en la igualtat de retribució per a una mateixa feina o per a una feina d'igual valor.
- Alineat amb estàndards de mercat i flexible per adaptar-se als canvis de l'entorn i les exigències del sector.

3. Recompensar l'acompliment, de manera que s'alineï la retribució amb els resultats generats per l'individu i el nivell de risc assumit:

- Equilibri adequat entre els diferents components de la retribució.
- Consideració de riscos i resultats actuals i futurs, sense incentivar l'assumpció de riscos que superin el nivell tolerat pel grup.
- Esquema senzill, transparent i clar. La Política de remuneracions del grup Banc Sabadell ha de ser comprensible i fàcil de comunicar a tota la plantilla.

La Política de remuneracions preveu una visió de la retribució total tenint en compte tots els elements retributius i la relació existent entre aquests i establint un equilibri adequat entre la retribució fixa i la variable, així com la distribució de

percepcions a curt i llarg termini, amb la salvaguarda dels drets i els interessos dels clients.

1.2. Novetats principals de la Política de remuneracions dels consellers

Les novetats que es plantegen en la política, respecte a l'aprovada per la Junta General d'Accionistes el 2019, són les següents:

- La modificació del sistema retributiu dels consellers no executius, en preveure una retribució addicional per al president per les funcions que aconsegueix.
- L'adaptació de la remuneració de les comissions del Consell d'Administració a la nova estructura de govern corporatiu.
- La consideració de la sostenibilitat com un element essencial en matèria de retribució del grup. Els components de la retribució contribueixen al foment d'actuacions en matèria ambiental, social i de bon govern (ESG) per tal de fer sostenible i socialment responsable l'estratègia de negoci.
- S'inclou més detalls en les condicions que determinen la retribució de les funcions de control, del procés de fixació d'objectius i de valoració d'aquests, així com dels mecanismes d'ajust aplicables a la retribució variable per als consellers executius.

Com ja s'ha indicat, als consellers executius els són aplicables els principis i les disposicions de la Política de remuneracions de l'alta direcció de Banc Sabadell quant a l'exercici de les seves funcions executives.

1.3. Comissió de Retribucions de Banc Sabadell

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

Al tancament de l'exercici de 2020, la Comissió de Retribucions de Banc Sabadell està formada per quatre consellers no executius, tots, consellers independents:

Presidenta	Aurora Catá Sala
Vocal	Anthony Frank Elliott Ball
Vocal	George Donald Johnston III

Vocal José Ramón Martínez Sufrategui
Secretària no vocal María José García Beato

2. Sistema retributiu dels consellers de Banc Sabadell

El sistema retributiu dels consellers de Banc Sabadell diferencia entre la remuneració dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració i la remuneració per l'acompliment de funcions executives, com queda regulat en els Estatuts Socials. Dins del sistema retributiu dels consellers com a membres del Consell d'Administració s'especifica la remuneració addicional que ha de percebre el president per l'exercici de les seves funcions en la seva condició de no executiu.

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

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

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

El Consell d'Administració ha de fixar anualment tant la retribució fixa com les dietes d'assistència que corresponguin als consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració. Addicionalment, ha de fixar una quantitat específica per l'exercici de les funcions del president, així com una quantitat addicional per al vicepresident i el conseller independent coordinador. De la mateixa manera, ha de fixar les quantitats que corresponguin per l'acompliment de la presidència o la pertinença a les diferents comissions del Consell o la seva participació en els diferents consells consultius. Tot això, dins del límit màxim global fixat per la Junta General d'Accionistes per a la retribució dels membres del Consell d'Administració.

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

Com s'ha assenyalat, el president de Banc Sabadell té establerta una retribució fixa addicional a la de membre del Consell d'Administració per l'exercici de les funcions que li corresponen com a president de l'entitat, del Consell d'Administració, president de la Junta General d'Accionistes i màxim representant del banc i per la dedicació especial que comporta l'exercici de la funció de president en els termes establerts en la Llei de societats de capital, en els Estatuts Socials o pel mateix Consell d'Administració en un grup com Banc Sabadell.

Aquestes funcions, per la seva naturalesa orgànica o representativa, no es poden considerar executives, però, tanmateix, des del punt de vista quantitatiu comporten una gran dedicació i en intensitat molt superior a la resta de membres no executius del Consell d'Administració. Això també justifica l'existència en el contracte d'una clàusula d'indemnització en cas de terminació anticipada de dues anualitats.

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

Els consellers executius, a més de la remuneració per la seva condició de membres del Consell d'Administració, perceben les retribucions que els corresponen per l'acompliment de funcions executives, que han de ser aprovades anualment pel Consell d'Administració.

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

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

Les retribucions dels consellers executius coincideixen en els seus conceptes amb les de la resta de membres de l'alta direcció en els termes recollits en la Política retributiva de l'alta direcció de Banc Sabadell, modificada pel Consell d'Administració en la seva sessió de 29 de gener de 2021.

El sistema retributiu dels consellers executius per l'acompliment de les seves funcions executives comprèn:

- Retribució fixa.

- Salari fix.

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

- Beneficis socials.

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

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

- Beneficis per pensions i previsió social.

Amb la finalitat de cobrir la jubilació i altres contingències adequades a la naturalesa de les funcions acomplertes pels consellers executius, es poden constituir pel Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, i assignar als consellers executius plans específics de previsió social.

El 15% de les aportacions són considerades beneficis discrecionals de pensions, i, per tant, queden vinculades al percentatge de compliment dels objectius a curt termini del beneficiari, sense poder superar en cap cas el 100% de l'import, i es consideren com a part integrant de la retribució variable del conseller executiu, subjecte, per tant, a les mateixes regles aplicables a aquest tipus de retribució.

- Retribució variable a curt termini.

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

Cada conseller executiu té assignada una quantia *target* (import de referència de retribució variable basada en el compliment del 100% dels objectius), que es satisfà en funció del nivell de compliment dels objectius determinats (per sota del 60% no es percep retribució variable i per sobre del 150% no es genera una percepció més gran de retribució variable). Cada conseller executiu té assignats uns objectius que inclouen tant mètriques de control i gestió de riscos com de solvència, capital i objectius estratègics amb ponderacions assignades a cada indicador i una escala de consecució. Els objectius i el nivell de consecució d'aquests es publiquen en l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers.

- Retribució a llarg termini.

Tots els consellers executius tenen assignada una retribució a llarg termini, que pot consistir, per decisió del Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions: en un sistema de retribució variable a llarg termini, amb la fixació, en aquest sentit, d'una quantia *target* i uns objectius plurianuals, en combinació amb l'acompliment del conseller executiu, o a proposar a la Junta General d'Accionistes un sistema basat en l'increment de valor de l'acció, que incorpori, addicionalment, objectius plurianuals de l'acompliment del conseller executiu, l'assignació concreta del qual s'ha de decidir pel Consell d'Administració, previ informe de la Comissió de Retribucions.

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

A l'esquema de remuneració dels consellers executius li són aplicables els criteris següents:

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

El component variable de la remuneració no pot ser superior al 100% del component fix de la remuneració total. Aquest límit pot assolir el 200% si així ho acorda la Junta General d'Accionistes, en els supòsits previstos expressament en la política i sense que hi hagi discrecionalitat en el moment del seu reconeixement per la Comissió de Retribucions.

- Remuneració de les funcions de control

La remuneració dels consellers que exerceixin funcions de control ha de ser predominantment fixa per reflectir la naturalesa de les seves activitats. Els mètodes utilitzats per determinar la retribució variable de les funcions de control no han de comprometre l'objectivitat del conseller ni la seva independència.

- Fixació d'objectius.

Els objectius s'han de fixar d'acord amb les mateixes regles que per a l'alta direcció del grup, de manera que l'assignació de la retribució variable reculli tots els tipus de risc presents i futurs, ja sigui amb els objectius anuals i plurianuals com amb els ajustos *ex ante* de retribució variable.

En tot cas, la retribució variable ha d'estar vinculada als resultats, de manera que el seu import total s'ha de basar en una avaluació en què:

- Es combinin els resultats del grup, de l'entitat, de la unitat de negoci o la direcció en què desenvolupi les seves funcions, i/o conseller executiu.
- Es tinguin en compte criteris tant financers (inclosos indicadors de solvència i liquiditat) com no financers, alineats amb la planificació estratègica, el pressupost i els riscos assumits.
- En la retribució a llarg termini es consideren, a més, objectius plurianuals, amb criteris quantitius vinculats a un període prou llarg per reflectir correctament el risc assumit.

Els objectius anuals i plurianuals del grup, la seva ponderació i l'escala de compliment, així com els objectius específics dels consellers executius, han de ser objecte d'aprovació pel Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions.

- Ajust *ex ante* de la retribució variable.

Incorpora un ajust *ex ante* a la totalitat de la remuneració variable, determinat pel Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions. Per a aquest ajust s'han de considerar factors de risc i de resultats de l'entitat i l'ajust pot ser a escala de grup, d'unitat o país, i fins i tot individual, per recollir els diferents tipus de risc.

- Aquest ajust de retribució variable pot reduir la bossa inicial a zero i ha de garantir que la remuneració variable concedida estigui completament alineada amb els riscos assumits.
 - L'ajust de retribució variable inclou tots aquells esdeveniments o situacions que puguin incidir en el perfil de risc del grup i que no hagin estat recollits en la seva totalitat en l'avaluació dels objectius fixats al començament de l'any.
 - En cas que s'assoleixi el nivell d'MDA (*maximum distributable amount*) que determina la regulació, la retribució variable es pot reduir fins i tot a zero.
- Diferiment i pagament en instruments de capital.

Tant la retribució variable a curt termini com la retribució a llarg termini estan sotmeses al criteri de diferiment de cinc anys i abonament en instruments de capital, d'acord amb la normativa aplicable i les disposicions dels organismes competents, de manera que s'alineï aquesta percepció amb els resultats a llarg termini i amb els interessos i els riscos dels accionistes.

L'esquema de diferiment de la retribució variable a curt termini dels consellers executius té un horitzó temporal de diferiment d'un mínim de 5 anys i d'un mínim del 60%. La retribució variable s'ha d'abonar en accions de Banc Sabadell en una proporció del 55%. El 40% de la retribució variable no diferida s'ha d'abonar en accions de Banc Sabadell en una proporció del 50%.

- Regles aplicables al pagament en instruments de capital.
 - De manera general, els instruments de capital s'han de valorar al seu valor de mercat en la data de concessió.

-
- El banc no pagarà interessos ni dividends sobre l'efectiu ni els instruments de capital diferits que hagin estat concedits en concepte de retribució variable.
 - Banc Sabadell no permet la cobertura personal amb productes financers *ad hoc* o qualsevol altre mecanisme que assegurin el cobrament de tota la retribució o part d'aquesta o que compensin les pèrdues associades amb instruments financers rebuts com a part de la retribució variable diferida o retinguda.
 - Tots els instruments de capital que s'entreguin són indisponibles durant el període d'un any des de la seva entrega.

Les accions diferides respecte a un període de meritació s'han de valorar al mateix preu que les entregades en el pagament de la retribució variable immediata d'aquest període de meritació.

- La transmissibilitat de les accions rebudes en concepte de retribució variable a curt termini i de l'incentiu a llarg termini està restringida fins que hagi transcorregut un termini d'almenys tres anys des de la seva entrega si el conseller executiu no posseeix una quantitat equivalent a dues vegades la seva retribució fixa anual.
- Regles especials per a l'incentiu a llarg termini a través de sistemes basats en l'increment del valor de l'acció.
 - Els sistemes basats en l'increment del valor de l'acció han de respectar les regles de diferiment aplicables a la retribució variable, així com, en el moment de la seva liquidació, els percentatges de pagament en efectiu i en instruments de capital.
 - En qualsevol cas, s'han de regir per les normes que aprovi la Junta General d'Accionistes i el seu reglament d'aplicació aprovat pel Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions.
- Aplicació de clàusules *malus*.

La retribució variable a curt termini i a llarg termini pendent de cobrament (fins al 100% de l'import) està sotmesa a clàusules de reducció o cancel·lació de les quantitats diferides (*malus*), en cas d'un acompliment financer deficient del banc en el seu conjunt o d'una divisió o àrea concreta o de les exposicions generades pel conseller executiu al qual resultin aplicables. A aquest efecte, s'ha de comparar l'avaluació de l'acompliment feta amb el

comportament *a posteriori* de les variables que van contribuir a assolir els objectius.

En aquest sentit, cal tenir en compte els factors següents:

- Errors significatius en la gestió del risc comesos pel banc o per una unitat.
- Increment patit pel banc o per una unitat de negoci de les seves necessitats de capital, no previstes en el moment de generació de les exposicions.
- Sancions regulatòries o condemnes judicials per fets que puguin ser imputables a la unitat o al personal responsable d'aquells. Així mateix, l'incompliment de codis de conducta interns del banc.
- Conductes irregulars, ja siguin individuals o col·lectives. S'han de considerar especialment els efectes negatius derivats de la comercialització de productes inadequats i les responsabilitats de les persones o els òrgans que van prendre aquestes decisions.

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

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

- Aplicació de clàusules *clawback*.

La retribució variable a curt termini i a llarg termini (fins al 100% de l'import) està sotmesa a clàusules de recuperació de les quantitats percebudes (*clawback*), en cas d'un acompliment financer deficient del banc en el seu conjunt o d'una divisió o àrea concreta o de les exposicions generades pel conseller executiu al qual resultin aplicables. A aquest efecte, s'ha de comparar l'avaluació de l'acompliment feta amb el comportament *a posteriori* de les variables que van contribuir a assolir els objectius.

En aquest sentit, cal tenir en compte els factors següents:

- Errors significatius en la gestió del risc comesos pel banc o per una unitat.
- Increment patit pel banc o per una unitat de negoci de les seves necessitats de capital, no previstes en el moment de generació de les exposicions.
- Sancions regulatòries o condemnes judicials per fets que puguin ser imputables a la unitat o al personal responsable d'aquells. Així mateix, l'incompliment de codis de conducta interns del banc.
- Conductes irregulars, ja siguin individuals o col·lectives. S'han de considerar especialment els efectes negatius derivats de la comercialització de productes inadequats i les responsabilitats de les persones o els òrgans que van prendre aquestes decisions.

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

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

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

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

Les indemnitzacions per cessació estan subjectes a l'avaluació dels incompliments de la normativa aplicable per part del conseller executiu. No recompensen, per tant, mals resultats o conductes indegudes del conseller

executiu, ni són efectives en casos d'incompliments evidents d'aquest que justifiquin la cancel·lació immediata del seu contracte o el seu acomiadament.

L'entitat pot establir en els contractes clàusules d'indemnització per resolució anticipada d'aquests i pagaments per no-competència postcontractual, amb un límit de dos anualitats de retribució i amb vigència fins que s'assoleixi la primera edat de jubilació ordinària que s'estableixi en la normativa vigent en cada moment. Aquestes clàusules han de figurar expressament en els contractes i han de ser aprovades pel Consell d'Administració.

Els imports derivats de clàusules de no-competència postcontractual s'han d'abonar trimestralment, fins a un màxim de l'import de remuneració fixa que s'hagi satisfet en el període de no-competència en cas que el conseller executiu encara mantingui la seva relació amb el banc. Aquest import s'ha d'abonar mitjançant pagaments iguals durant el període en què hi hagi l'obligació de no-competència després de l'extinció del contracte i únicament si el conseller executiu compleix el compromís d'abstenció de competència i si no s'ha assolit la primera edat de jubilació ordinària que estableixi la normativa vigent en cada moment.

Els pagaments per resolució anticipada de contractes que siguin considerats retribució variable queden subjectes a les clàusules *malus* i *clawback* regulades en els apartats anteriors.

3. Remuneracions dels consellers de Banc Sabadell

La composició del Consell d'Administració de Banc Sabadell després de la celebració de la Junta General de 26 de març de 2021 és la següent:

President:

- Josep Oliu Creus – President – Un altre extern

Consellers executius:

- César González-Bueno Mayer – Conseller delegat
- María José García Beato – Consellera secretària general
- David Vegara Figueras – Conseller Chief Risk Officer

Consellers no executius:

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

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

Durant la vigència d'aquesta política, mentre no es modifiqui, el límit màxim global de retribució als consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració, a l'empareda del que es preveu en els Estatuts Socials de Banc Sabadell, és de 5 milions d'euros anuals. Aquest límit màxim inclou la remuneració addicional que correspon al president per les seves funcions no executives. La retribució ha de ser fixada anualment dins d'aquest límit pel Consell d'Administració previ informe favorable de la Comissió de Retribucions.

Per determinar la retribució del Consell d'Administració s'han considerat en l'exercici 2020 els informes sobre remuneracions dels consellers a Espanya que publiquen KPMG i Spencer Stuart, a més de les retribucions del consell i les comissions de les principals entitats financeres espanyoles.

Per a 2021, la retribució dels membres del Consell d'Administració és la següent.

	Retribució	Dietes d'assistència (per sessió)
Membres	75.000 euros	2.272 euros

¹ Conseller independent coordinador.

Adicionalment:

President	1.500.000 euros
-----------	-----------------

Vicepresident	107.000 euros
---------------	---------------

Conseller independent Coordinador	22.000 euros
--------------------------------------	--------------

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

Comissió d'Estratègia i Sostenibilitat	President	-
	Membre	40.000 euros
Comissió Delegada de Crèdits	President	70.000 euros
	Membre	40.000 euros
Comissió d'Auditoria i Control	President	40.000 euros
	Membre	20.000 euros
Comissió de Nomenaments i Govern Corporatiu	President	40.000 euros
	Membre	20.000 euros
Comissió de Retribucions	President	40.000 euros
	Membre	20.000 euros
Comissió de Riscos	President	70.000 euros
	Membre	20.000 euros

Els consellers membres de consells consultius, per a l'any 2021, perceben les retribucions següents: per la presidència del Consell Consultiu Sabadell Guipuzcoano, un màxim de 30.600 euros; pel càrrec de vocals del Consell d'Administració de Sabadell Information Systems, S.A.U., un màxim de 30.000 euros.

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

L'Informe anual de remuneracions dels consellers conté el detall individualitzat i per concepte de les quantitats que han de percebre els consellers per les seves funcions no executives durant l'exercici corresponent. Aquest informe s'ha de publicar al web de la CNMV i al web de Banc Sabadell, i s'ha de sotmetre a l'aprovació de la Junta General.

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

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

El sistema retributiu dels consellers executius comprèn els conceptes següents:

a) Retribució fixa:

Per a 2021, el Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, en la seva reunió de 29 de gener de 2021 ha aprovat les quantitats individualitzades següents:

- El salari fix del conseller delegat és de 2.000.000 d'euros, el de la consellera secretària general és de 500.000 euros i el del conseller Chief Risk Officer és de 450.000 euros.
- Els beneficis socials que el banc té establerts per a tots els empleats de l'empresa, en els mateixos termes que la resta de beneficiaris.

Per a l'exercici 2021 es preveu que, per aquest concepte, els consellers executius percebin unes quantitats similars a les de 2020, que, en còmput global, van ascendir aproximadament a 30.000 euros.

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

Per a l'exercici 2021 es preveu l'aportació de Banc Sabadell d'unes quantitats aproximades, 741.000 euros per a la consellera secretària general i 121.000 euros per al conseller Chief Risk Officer.

La informació sobre els beneficis socials i les aportacions als plans de pensions o sistemes de previsió que faci el banc s'ha de contenir de manera detallada i individualitzada en l'Informe anual de remuneracions dels consellers, que s'ha de publicar anualment al web de la CNMV i al web de Banc Sabadell.

Durant la vigència d'aquesta política, el límit màxim global de retribució fixa del conjunt dels consellers executius, dins del qual el Consell d'Administració, previ informe favorable de la Comissió de Retribucions, ha de fixar les retribucions individuals, és de 6 milions d'euros anuals, que comprèn tant la retribució en efectiu establerta pel Consell d'Administració com els beneficis socials i els beneficis per pensions i plans de previsió en els termes contractuals previstos, límit màxim que s'ha de mantenir mentre no es modifiqui aquesta Política de remuneracions dels consellers. La disminució de la quantia respecte a la de 2020 s'efectua en línia amb els canvis del govern corporatiu del banc.

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

b) Retribució variable a curt termini:

La quantia *target* de la retribució variable a curt termini fixada per a l'any 2021 pel Consell d'Administració s'ha mantingut constant respecte a 2020. En aquest sentit, aquesta quantia és la següent: conseller delegat: 600.000 euros; consellera secretària general: 220.000 euros; conseller Chief Risk Officer: 100.000 euros.

Per al càlcul de la retribució variable a curt termini corresponent a l'exercici 2021, s'han establert els objectius, aprovats pel Consell d'Administració en la seva reunió celebrada el 29 de gener de 2021, que es troben detallats en l'Informe

anual sobre remuneracions dels consellers. Per a la resta d'exercicis als quals afecta aquesta política, es detallaran igualment en l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers corresponent.

Durant la vigència d'aquesta política, el límit màxim global de retribució variable *target* per al conjunt dels consellers executius, dins del qual el Consell d'Administració, previ informe favorable de la Comissió de Remuneracions, ha de fixar els *target* individuals, és de 2 milions d'euros anuals per al supòsit de 100% de compliment dels objectius establerts, amb la possibilitat de superar-se aquest límit en els percentatges corresponents al sobrecompliment fins al 200%, en cas que així ho aprovi la Junta General d'Accionistes, límit que s'ha de mantenir mentre no es modifiqui aquesta Política de remuneracions dels consellers. La disminució del límit màxim igualment s'efectua en línia amb els canvis en el govern corporatiu del banc.

c) Retribució a llarg termini:

- Retribució a llarg termini 2019: per a l'any 2019, el Consell d'Administració, en la seva sessió de 31 de gener de 2019, a proposta de la Comissió de Retribucions, va aprovar la retribució a llarg termini, que es basa en el compliment d'objectius anuals i plurianuals. Els objectius i les condicions de compliment es detallen en l'Informe anual de remuneracions dels consellers.

El primer trimestre de l'any 2020, en funció del compliment d'objectius anuals assignats a cada conseller, s'ha ajustat l'import de referència establert per a la retribució a llarg termini. En aquest sentit, tenint en compte el grau de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini de 2019, els imports ajustats subjectes a objectius plurianuals són els següents: president: 442.323 euros; consellera secretària general: 115.662 euros; conseller Chief Risk Officer: 102.751 euros.

- Retribució a llarg termini 2020: per a l'any 2020, el Consell d'Administració, en la seva sessió de 30 de gener de 2020, a proposta de la Comissió de Retribucions, va aprovar la retribució a llarg termini 2020, basada en el compliment d'objectius anuals i plurianuals, que estableix una quantitat de referència de la retribució a llarg termini. Els objectius i les condicions de compliment es detallen en l'Informe anual de remuneracions dels consellers.

El primer trimestre de l'any 2021, en funció del compliment d'objectius anuals assignats a cada conseller, s'ha ajustat l'import de referència establert per a la retribució a llarg termini. En aquest sentit, tenint en compte el grau de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini de 2020 i l'ajust *ex ante* d'un 25% que s'ha aplicat a tots els membres del col·lectiu identificat, els imports ajustats subjectes a objectius plurianuals són els següents: president: 0 euros; consellera secretària general: 63.000 euros; conseller Chief Risk Officer: 79.126,88 euros.

- En l'exercici 2021, el Consell d'Administració, en la seva sessió de 29 de gener de 2021, a proposta de la Comissió de Retribucions, ha aprovat un nou esquema de retribució a llarg termini, basat en el compliment d'objectius anuals i plurianuals i fixant una quantitat *target* (quantitat per percebre en cas d'un nivell de compliment del 100% dels objectius) equivalent a un percentatge del salari fix, del 30% (conseller delegat) o el 25% (consellera secretària general i conseller Chief Risk Officer).

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

En tot cas, les quanties ajustades una vegada s'han mesurat els objectius anuals estan sotmeses als requisits sobre diferiment i pagament en instruments de capital descrits en l'apartat 2.2 d'aquesta política.

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

3.3. Contractes del president i dels consellers executius

El contracte del president en la seva condició de no executiu preveu una retribució fixa addicional a la que li correspon per la seva pertinença al Consell i una clàusula de terminació anticipada de dues anualitats per supòsits no voluntaris vinculada a la no-competència.

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

- Durada: els contractes tenen caràcter indefinit.
- Retribució fixa: els contractes incorporen l'abonament de les quantitats fixes de la retribució dels consellers executius, en els termes i les condicions explicats anteriorment.
- Retribució variable: els contractes incorporen l'abonament de les quantitats variables de la retribució dels consellers executius, en els termes i les condicions explicats anteriorment.
- Previsió social: els contractes incorporen la participació dels consellers executius en els sistemes de previsió social, en els termes i les condicions explicats anteriorment.
- Beneficis: els contractes dels consellers executius incorporen beneficis socials i programes de retribució flexible que el banc tingui establerts per a la resta d'empleats de l'empresa, en els mateixos termes que la resta de beneficiaris.
- Confidencialitat: els contractes incorporen una clàusula de confidencialitat que obliga els consellers executius a no comunicar, ni durant la vigència del contracte ni una vegada finalitzat, cap de les dades confidencials, els procediments, els mètodes, la informació i les dades comercials o industrials que es refereixin als negocis o les finances del banc.
- Restitució i ús dels béns de l'empresa: tots els béns materials, els suports d'informació, els fitxers, la documentació, els manuals, etc. que els consellers executius tinguin en el seu poder han de ser tornats al banc en el moment d'extinció del contracte.
- Clàusules *clawback* i *malus*: inclouen aquests dos tipus de clàusules en els supòsits definits en aquesta política.
- Terminació anticipada i no-competència: un contracte conté una clàusula d'indemnització que no supera un import equivalent a 2 anualitats de retribució per als supòsits d'acomiadament improcedent o alguns casos limitats de canvi de control. Un altre dels contractes té clàusules de no-competència postcontractual, amb una durada de dos anys. Un altre dels contractes té clàusules de no-competència de dues anualitats des de la data de l'acomiadament improcedent o canvi de control i d'un any per a la resta de supòsits.

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

4. Òrgans competents

Els Estatuts Socials de Banc Sabadell recullen les competències del Consell d'Administració i de les comissions. En el Reglament del Consell d'Administració es recullen els principis d'actuació del mateix Consell d'Administració, així com de les seves comissions, i se'n fixen les competències i les regles bàsiques de funcionament i organització, en consonància amb la normativa aplicable a les societats cotitzades i les entitats de crèdit. Les normes es troben desenvolupades i complementades en els reglaments de les comissions del Consell. Tant els Estatuts Socials com els reglaments del Consell d'Administració i de les seves comissions es troben publicats a la pàgina web corporativa de Banc Sabadell.

D'acord amb el que s'estableix en la Llei de societats de capital, al Consell d'Administració li correspon la facultat indelegable de determinar les polítiques i les estratègies generals de la societat i les decisions relatives a la remuneració dels consellers, dins del marc estatutari i, si s'escau, de la Política de remuneracions dels consellers aprovada per la Junta General d'Accionistes.

La Comissió de Retribucions té com a mínim les competències següents establertes en el Reglament del Consell d'Administració i desenvolupades en el seu propi reglament: a) proposar al Consell d'Administració la Política de remuneracions dels consellers; b) proposar al Consell d'Administració la Política de remuneracions dels directors generals o dels qui desenvolupin les seves funcions d'alta direcció sota la dependència directa del Consell, de la Comissió Delegada o de consellers delegats, així com la retribució individual i la resta de condicions contractuals dels consellers executius, i vetllar per la seva observança; c) revisar anualment la Política de remuneracions; d) informar sobre els programes de retribució mitjançant accions i/o opcions; e) revisar periòdicament els principis generals en matèria retributiva, així com els programes de retribució de tots els empleats/ades, i ponderar-ne l'adequació a aquests principis; f) vetllar per la transparència de les retribucions; g) vetllar perquè els eventuals conflictes d'interès no perjudiquin la independència de l'assessorament extern, i h) verificar la informació sobre remuneracions continguda en els diferents documents corporatius, inclòs l'Informe de remuneracions dels consellers.

La Comissió de Retribucions s'ajusta als principis, les bones pràctiques i els criteris per al seu bon funcionament que s'estableixen en la Guia tècnica 1/2019

de la Comissió Nacional del Mercat de Valors sobre comissions de nomenaments i retribucions, de 20 de febrer.

A la Comissió de Riscos li correspon, de conformitat amb el que es disposa en el Reglament del Consell d'Administració i en el seu propi reglament, informar la Comissió de Retribucions sobre si els programes de retribució dels empleats són coherents amb els nivells de risc, capital i liquiditat del grup.

A la Comissió d'Auditoria i Control li correspon, de conformitat amb el que es disposa en el Reglament del Consell d'Administració i en el seu propi reglament, supervisar el procés d'elaboració i presentació de la informació financera regulada, inclosa la relativa a remuneracions, i revisar el compliment dels requisits normatius i l'aplicació correcta dels criteris comptables. En particular, es fa una auditoria anual de la Política de remuneracions, les conclusions de la qual són elevades a la Comissió de Retribucions.

- La Direcció d'Auditoria Interna, dins del marc de les seves funcions, porta a terme almenys amb caràcter anual un examen independent de la definició, l'aplicació i els efectes de la Política de remuneracions de l'entitat en el seu perfil de risc i de la manera en què aquests efectes són gestionats. Addicionalment, en l'Informe sobre l'avaluació prudencial de les remuneracions elaborat per la firma especialitzada Mercer Consulting, S.L. per a la Comissió de Retribucions, s'avalua i garanteix que la determinació del col·lectiu identificat existent en el grup, així com les pràctiques i les polítiques retributives, s'adeqüen als requisits establerts en la normativa i als criteris interpretatius de l'EBA i del Banc d'Espanya.
- La Direcció de Regulació i Control de Riscos (CRO) eleva anualment a la Comissió de Retribucions una proposta sobre l'eventual ajust de retribució variable, que pot ser a escala de grup, d'unitat o país, i fins i tot individual, per aplicar al final de l'exercici, en funció de l'evolució del perfil de risc i de l'evolució de resultats.

D'altra banda, són diverses les direccions del banc que intervenen en l'aplicació i la supervisió d'aquesta política, especialment la Direcció de Recursos Humans.

Així mateix, la Comissió de Retribucions, a més de disposar de l'assessorament intern dels mateixos serveis del banc, disposa de l'assessorament extern que resulti necessari per a aquesta finalitat. Addicionalment, per tal d'establir una política de remuneracions coherent amb empreses comparables, Banc Sabadell fa amb caràcter anual, utilitzant tant l'índex Spencer Stuart de consells d'administració 2020 com l'assessorament de la consultora Willis Towers Watson, anàlisis comparatives de la retribució del Consell d'Administració i dels consellers

executius respecte al mercat. En aquest sentit, l'última anàlisi s'ha fet el mes de gener de 2021.

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

Banc Sabadell té previst mantenir durant els exercicis 2021, 2022 i 2023, termini de tres anys establert en l'article 529 *novodecies* de la Llei de societats de capital, els principis, les característiques i els conceptes aplicables tant als consellers en l'acompliment de les seves funcions com a òrgan d'administració com a aquells consellers que a compleixen funcions executives.

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

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

Anualment, el Consell d'Administració ha de revisar les quanties concretes, dins dels criteris assenyalats, i traslladar la informació detallada sobre les retribucions a la Junta General d'Accionistes a través de l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers, i sotmetre, en tot cas, a la seva aprovació els incentius a llarg termini que es puguin considerar necessaris i adequats en cada exercici.

En qualsevol cas, també ha d'adaptar la política i els conceptes retributius a les noves normes que puguin resultar d'aplicació a Banc Sabadell.

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

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

6. Vigència i interpretació de la política

Aquesta política és d'aplicació per a la remuneració dels consellers de l'entitat corresponent als exercicis 2021, 2022 i 2023, llevat que s'adopti un acord diferent en la Junta General d'Accionistes.

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

La versió en català és una traducció de l'original en castellà i es facilita a efectes merament informatius. En cas de discrepància, prevaldrà la versió en castellà.