



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

30 de enero de 2020

1. Introducción

Banco de Sabadell, S.A. (en adelante, Banco Sabadell, el Banco o la Entidad) presenta este documento ("Presentación del IARC"), que acompaña al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros ("IARC"), con el fin de explicar de forma detallada y con la máxima transparencia los principales aspectos contenidos en el mismo y en la Política de Remuneraciones que le aplican. Este documento se encuentra disponible en la página web corporativa del Grupo Banco Sabadell (www.grupobancsabadel.com).

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

La Política se revisa anualmente, siendo la última revisión de fecha diciembre de 2019.

1.1. Principios de la Política de Remuneraciones de Banco Sabadell

Los principios de la Política de Remuneraciones son los siguientes:

1. Fomentar la sostenibilidad empresarial y social a medio-largo plazo, además de la alineación con los valores de Grupo. Esto implica:
 - Alineación de las retribuciones con los intereses de los accionistas y con la creación de valor a largo plazo.
 - Impulso de una gestión de riesgos rigurosa, contemplando medidas para evitar el conflicto de interés.
 - Alineación con la estrategia de negocio, objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo.
2. Asegurar un sistema retributivo competitivo y equitativo (competitividad externa y equidad interna), basado en la igualdad de retribución entre empleados y empleadas para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor:
 - Capaz de atraer y retener el mejor talento.
 - Que recompense la trayectoria profesional y la responsabilidad, con independencia del género del empleado.
 - Alineado con estándares de mercado y flexible para adaptarse a los cambios del entorno y las exigencias del sector.
3. Recompensar el desempeño, alineando de esta forma la retribución con los resultados generados por el individuo y nivel de riesgo asumido:
 - Equilibrio adecuado entre los distintos componentes de la retribución.

- Consideración de riesgos y resultados actuales y futuros, sin incentivar la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por el Grupo.
- Esquema sencillo, transparente y claro. La Política de Remuneraciones será comprensible y fácil de comunicar a toda la plantilla.

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

Los Estatutos Sociales de Banco Sabadell recogen las competencias del Consejo de Administración y de las Comisiones. 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, que se encuentran desarrolladas y complementadas en los propios 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.

A la Comisión de Retribuciones le corresponde proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia, de conformidad con el Reglamento del Consejo de Administración y su propio Reglamento.

Asimismo, la Comisión de Retribuciones tiene como mínimo las siguientes responsabilidades básicas descritas en el artículo 14 bis del Reglamento del Consejo de Administración y desarrolladas en el Reglamento de la Comisión de Retribuciones: 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 artículo 15 del 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, conforme con lo dispuesto en el artículo 13 del Reglamento del Consejo de Administración y en su propio Reglamento, le corresponde 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.

Las propuestas de la Comisión de Retribuciones son elevadas al Consejo de Administración para su consideración y, en su caso, aprobación.

El Consejo de Administración, en su sesión de fecha 30 de enero de 2020, de acuerdo con la vigente política de remuneraciones de los Consejeros y dentro de los límites establecidos en la misma, ha determinado la cuantía de las remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio en curso tanto su condición de miembros del Consejo de Administración, así como las que les corresponden al Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones, siendo las mismas detalladas en los correspondientes apartados posteriores.

Por otro lado, son varias las Direcciones del Banco que intervienen en la aplicación y supervisión de la Política de Remuneraciones. Entre ellas destaca la Dirección de Recursos Humanos, que elabora un informe anual de retribuciones que tiene como objetivo facilitar a la Comisión de Retribuciones los elementos básicos que le permitan desempeñar las funciones que tiene encomendadas en relación con la revisión de los principios generales de la Política de Remuneraciones de Banco Sabadell y a la supervisión de la remuneración del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, la Alta Dirección y el resto de personas que, atendiendo a su nivel de responsabilidad, capacidad de tomar riesgos y situación retributiva, tal y como se establece en la Ley 10/2014, y en el Reglamento Delegado 604/2014/EU, forman parte del denominado Colectivo Identificado del Grupo.

1.3. Benchmark retributivo y asesores externos

La Comisión de Retribuciones, además de contar con el asesoramiento interno de los propios servicios del Banco, cuenta con el asesoramiento de la firma especializada Willis Towers Watson, que colabora con la Comisión de Retribuciones en la identificación de las tendencias de mercado y las novedades regulatorias en materia de remuneraciones. La consultora especializada Mercer Consulting S.L. ha emitido una valoración independiente sobre la aplicación de la política retributiva aplicable a los miembros del Colectivo Identificado y la política de remuneración de los Consejeros, cuyas conclusiones confirmaron su correcta aplicación, y fueron elevadas a la Comisión de Riesgos y a la Comisión de Retribuciones celebradas en enero de 2020.

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 2019 y el Informe “La remuneración de los consejeros de las compañías del IBEX 35” emitido por la consultora KPMG, como el asesoramiento de la consultora Willis Towers Watson, análisis comparativos de la retribución del Consejo de Administración, del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, de los miembros de la Alta Dirección y de los miembros del Colectivo Identificado respecto al mercado, habiéndose realizado el último análisis en enero de 2020.

Para fijar la retribución del Presidente y del Consejero Delegado para el ejercicio 2020, se han utilizado dos grupos de sociedades como *benchmark*. Conforme se detalla en el siguiente cuadro, el primer grupo de comparación está compuesto por 16 bancos españoles y del resto de Europa (*el benchmark europeo*), mientras que el segundo grupo de comparación lo componen 9 empresas del IBEX-35 con una capitalización bursátil superior a 6.000 millones de euros (*el benchmark doméstico*):

EMPRESAS UTILIZADAS COMO BENCHMARK

| Bancos incluidos en <i>benchmark</i> europeo | | Empresas incluidas en <i>benchmark</i> doméstico | |
|---|-------------------------------|---|-----------|
| Crédit Agricole | Caixabank | Santander | BBVA |
| Santander | KBC Groep | Naturgy | Ferrovial |
| BBVA | Swedbank | CaixaBank | Amadeus |
| Intesa San Paolo | Bankia | Bankia | Bankinter |
| Nordea Bank | Unione di Banche Italiane | Red Eléctrica | |
| Natixis | Mediobanca | | |
| ABN Amro Group | Bankinter | | |
| Groupe Société Générale | Skandinaviska Enskilda Banken | | |

Para fijar la retribución del Consejero Director General, de la Consejera Secretaria General y del Consejero Chief Risk Officer, se ha tenido en cuenta la información comparable a sus funciones de entre el grupo de empresas europeas y españolas detalladas anteriormente y complementándose con otras empresas del IBEX 35 en los casos en los que la muestra no era suficientemente comparable a las funciones y responsabilidades asignadas.

Para el Consejero Director General la muestra se limita a 5 entidades incluidas en el *benchmark* europeo y a 3 entidades incluidas en el *benchmark* doméstico.

Para la Consejera Secretaria General la muestra se limita a 8 entidades incluidas en el *benchmark* europeo y a 7 entidades incluidas en el *benchmark* doméstico, incorporándose en el análisis a 4 empresas del IBEX 35 no incluidas en el *benchmark* doméstico.

Para el Consejero Chief Risk Officer la muestra se limita a 13 entidades incluidas en el *benchmark* europeo y a 5 entidades incluidas en el *benchmark* doméstico.

1.4. Composición de la Comisión de Retribuciones

La Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, de acuerdo con lo previsto en el artículo 62 de los Estatutos Sociales, al cierre del ejercicio 2019, está formada por cuatro Consejeros no Ejecutivos, todos ellos Consejeros Independientes, siendo su composición la siguiente:

- Presidenta, D^a Aurora Catá Sala
- Vocal, D. Anthony Frank Elliot Ball

- Vocal, D. George Donald Johnston
- Vocal, D. José Ramón Martínez Sufrategui
- Secretaria no vocal: D^a María José García Beato

El Consejo de Administración de Banco Sabadell, en su sesión celebrada el 28 de marzo de 2019, tras la celebración de la Junta General de Accionistas, y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, acordó nombrar a D. José Ramón Martínez Sufrategui, Consejero Independiente de Banco Sabadell, como Vocal de la Comisión de Retribuciones, en sustitución de D^a Maria Teresa Garcia-Milà Lloveras.

2. Política de Remuneraciones de los Consejeros

La política de remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell para los años 2019, 2020 y 2021 fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de marzo de 2019, La citada política, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 529 *septdecies*, *octodecies* y *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, incluye los principios aplicables a la retribución de los Consejeros en sus funciones como miembros del Consejo de Administración, así como a la retribución de aquellos Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, y que son los mismos principios que aplican a los miembros de la Alta Dirección del Banco Sabadell. Los aspectos más relevantes de la citada política de remuneraciones de los Consejeros son los siguientes:

- En el caso de las retribuciones de los Consejeros en sus funciones como miembros del Consejo de Administración, distingue entre retribución fija y dietas de asistencia, limitándose la percepción de dietas en caso de no asistencia y delegación de voto a un máximo de dos.
- En el caso de los Consejeros Ejecutivos:
 - Delimita la proporción entre retribución fija y variable, define la retribución variable a corto plazo y la retribución a largo plazo y define los parámetros de medición de los objetivos a que se vincula tanto la retribución variable a corto plazo como la retribución a largo plazo.
 - Establece el porcentaje de diferimiento de la retribución variable a corto plazo y de la retribución a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos en el 60% de la cantidad total a percibir.
 - Fija el horizonte temporal de diferimiento de la retribución variable a corto plazo y de la retribución a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos en 5 años.
 - Fija objetivos anuales y plurianuales (en la retribución a largo plazo), con parámetros definidos que incluyen factores de corrección o umbrales mínimos (objetivos llave) vinculados a los indicadores de solvencia y liquidez del Grupo.
 - Incorpora un ajuste *ex ante* a la totalidad de la remuneración variable, pudiendo ser a nivel de Grupo, de unidad o país, e incluso individual, para recoger los diferentes tipos de riesgo, y que es 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:

- Este ajuste de retribución variable podrá reducir la bolsa inicial a cero garantizando su completa alineación 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.
- Determina que el pago de una parte del importe aprobado correspondiente a retribuciones variables a corto plazo y a largo plazo, se realiza mediante entrega de instrumentos de capital.
- Fija el límite global máximo de retribución que puede aprobar el Consejo de Administración para el conjunto de los Consejeros Ejecutivos correspondiente a retribución fija, retribución variable a corto plazo y retribución a largo plazo.
- Define las cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*) y las causas que determinan su aplicación. Estas cláusulas incluyen criterios de resultados y de riesgo y no requieren de dolo o negligencia. Para su aplicación se tendrán en cuenta los siguientes factores:
 - Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la entidad o por una unidad.
 - Incremento sufrido por la Entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
 - Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la Entidad.
 - Conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.
- Establece restricciones a la transmisibilidad de las acciones recibidas en concepto de retribución variable a corto plazo y en la retribución a largo plazo hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su entrega si el Consejero no posee una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual.
- Limita las cláusulas de terminación y de no competencia, en caso de existir, a dos anualidades.
 - Vigencia de las cláusulas de no competencia post-contractual como máximo hasta que se alcance la primera edad de jubilación ordinaria que se establezca en la normativa vigente.
 - Abono trimestral de los importes derivados de cláusulas de no competencia post-contractual, hasta un máximo del importe de remuneración que se hubiere satisfecho en

el periodo de no competencia si el consejero aún estuviera empleado.

- La retribución variable (tanto a corto como a largo plazo) tiene el límite del 100% de la retribución fija de cada ejercicio. Este límite podrá alcanzar el 200% de la retribución fija, si así lo acuerda la Junta General de Accionistas, (tal y como se hizo por última vez en 2019), en los supuestos expresamente previstos en la política y sin que exista discrecionalidad en el momento de su reconocimiento por la Comisión de Retribuciones.

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

La composición del Consejo de Administración del Banco Sabadell a 31 de diciembre de 2019 es la siguiente:

- José Oliu Creus – Presidente
- Javier Echenique Landiribar – Vicepresidente (Consejero Independiente)
- Jaime Guardiola Romojaro – Consejero Delegado
- Anthony Frank Elliott Ball – Consejero (Independiente Coordinador)
- Aurora Catá Sala – Consejera (Independiente)
- Pedro Fontana García – Consejero (Independiente)
- María José García Beato – Consejera Secretaria General
- Maria Teresa Garcia-Milá Lloveras – (Consejera Otra Externa)
- George Donald Johnston – Consejero (Independiente)
- David Martínez Guzmán – Consejero (Dominical)
- José Manuel Martínez – Consejero (Independiente)
- José Ramón Martínez Sufrategui – Consejero (Independiente)
- José Luis Negro Rodríguez – Consejero Director General
- Manuel Valls Morató – Consejero (Independiente)
- David Vegara Figueras – Consejero Chief Risk Officer

3.1. Retribución de los Consejeros 2019

Para determinar la retribución del Consejo de Administración se han considerado los informes sobre retribución de consejeros en España que publican KPMG y Spencer Stuart, además de las retribuciones del Consejo y Comisiones de las principales entidades financieras españolas.

La retribución de los Consejeros en el ejercicio 2019 por sus funciones como miembros del Consejo de Administración ha consistido en una retribución de la que hasta el 25% está vinculada a la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración.

La retribución prevista para el ejercicio 2019 era:

| | Retribución 2019 | Dietas de asistencia 2019 (por sesión) |
|--------------------------------------|-------------------------------|--|
| Presidente | 175.650 euros | 5.273 euros |
| Vicepresidente | 95.250 euros | 2.886 euros |
| Resto miembros | 75.000 euros | 2.272 euros |
| Consejera Independiente Coordinadora | 22.000 euros (adicionales) | |

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

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

La cantidad total efectivamente percibida por los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2019 ha sido:

| Consejeros | | Consejo de Administración | Dietas | Comisión de Auditoría y Control | Comisión de Nombramientos | Comisión de Retribuciones | Comisión de Riesgos | Comisión Delegada |
|-----------------------------------|---|---------------------------|--------|---------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------|-------------------|
| José Oliu Creus | Presidente | 176 | 58 | | | | | |
| Javier Echenique Landiribar | Vicepresidente (Independiente) | 95 | 32 | | | | | 78 |
| Jaime Guardiola Romojaro | Consejero Delegado | 75 | 25 | | | | | |
| Anthony Frank Elliott Ball | Consejero Independiente Coordinador | 91 | 25 | | 8 | 16 | | |
| Aurora Catá Sala | Presidenta C. Retribuciones y de C. Nombramientos (Independiente) | 75 | 25 | | 20 | 40 | | |
| Pedro Fontana García | Independiente | 75 | 25 | 20 | 2 | | | 73 |
| María José García Beato | Consejera Secretaria General (Ejecutiva) | 75 | 25 | | | | | |
| María Teresa García-Milà Lloveras | Otra Externa | 81 | 25 | 20 | 10 | 5 | 20 | |
| George Donald Johnston | Presidente de la C. Riesgos (Independiente) | 75 | 25 | | | 20 | 66 | |
| David Martínez Guzmán | Dominical | 75 | 25 | | | | | |
| José Manuel Martínez Martínez | Independiente | 75 | 25 | | 8 | | | 78 |
| José Ramón Martínez Sufrategui | Independiente | 75 | 25 | 16 | | 13 | | |
| José Luis Negro Rodríguez | Consejero Director General | 75 | 25 | | | | | |
| Manuel Valls Morató | Presidente de la C. Auditoría y control (Independiente) | 75 | 25 | 40 | | | 20 | |
| David Vegara Figueras | Consejero Chief Risk Officer | 75 | 25 | | | | 6 | |

Adicionalmente, por la presidencia del Consejo Consultivo Sabadell Guipuzcoano se han percibido 30.600 euros por D. Javier Echenique.

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

3.2. Retribución de los Consejeros 2020

La retribución de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2020, se desglosa de la siguiente manera:

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

La cantidad global máxima de retribución al Consejo de Administración, aprobada en el punto décimo del orden del día de la Junta General de Accionistas de 28 de marzo de 2019, es de 3 millones de euros.

Para el ejercicio 2020 no se ha modificado la remuneración del Consejo de Administración ni de sus Comisiones.

| | Retribución 2020 | Dietas de asistencia 2020 (por sesión) |
|-------------------------------------|-------------------------------|--|
| Presidente | 175.650 euros | 5.273 euros |
| Vicepresidente | 95.250 euros | 2.886 euros |
| Resto miembros | 75.000 euros | 2.272 euros |
| Consejero Independiente Coordinador | 22.000 euros (adicionales) | |

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

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

Por el cargo de presidente del Consejo Consultivo Sabadell Guipuzcoano se percibirá un máximo de 30.600 euros.

A los Consejeros no Ejecutivos no les son aplicables los conceptos retributivos, ni los beneficios de los empleados del Banco, ni de su Colectivo Identificado del Grupo, ni de la Alta Dirección, ni están incluidos en planes de previsión social, ni en programas de incentivos a largo plazo, aprobados por la Junta General de Accionistas, ni de retribución a largo plazo.

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

4. Remuneraciones del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos

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

- Retribución fija, en la cuantía adecuada para no incentivar una excesiva asunción de riesgos, Incluye salario fijo, beneficios sociales y beneficios por pensiones y planes de previsión social.
- Retribución variable a corto plazo, que se define anualmente y que tiene por principal finalidad reflejar el desempeño del ejercicio medido a través de unos objetivos alineados con el riesgo incurrido, a la que pueden aplicarse los ajustes ex ante y ex post previstos en la Política. El pago de esta retribución variable en el caso del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos está sometido a los criterios de diferimiento y abono en instrumentos de capital, de acuerdo con la normativa aplicable y las disposiciones de los organismos competentes. En este sentido, el 60% de la retribución variable a corto plazo está sometida a un periodo de diferimiento de 5 años. El 50% de la retribución variable a corto plazo no diferida y el 55% de la retribución variable diferida se abonará en instrumentos de capital. Siguiendo la práctica adoptada por el Banco desde el 2011 y reflejada en la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas, los instrumentos de capital se valoran a estos efectos a su valor de mercado en la fecha de concesión.
- Retribución a largo plazo que podrá consistir, por decisión del Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en un sistema de retribución variable a largo plazo fijando para ello un importe y unos objetivos plurianuales en combinación con el desempeño del directivo; o bien, previa aprobación por la Junta General de Accionistas, en un sistema basado en el incremento del valor de la acción vinculado a la consecución de determinados objetivos plurianuales en combinación con el desempeño individual. Para el año 2019 el Consejo de Administración, en su sesión de 31 de enero de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó una retribución a largo plazo para todo el Colectivo Identificado, incluidos el Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, basado en la fijación de una cuantía target específica equivalente a un porcentaje del salario fijo sujeta a unos objetivos plurianuales o la incorporación de objetivos plurianuales en parte de las cantidades diferidas de la retribución variable a corto plazo, en combinación con el desempeño, que está sometido a los criterios de diferimiento y abono en instrumentos de capital, de acuerdo con la normativa aplicable y las disposiciones de los organismos competentes, alineando de esta forma dicha percepción con los resultados a largo plazo y con los intereses y riesgos de los accionistas.

4.1. Retribución 2019

Para el análisis de las retribuciones del ejercicio 2019, debe tenerse en cuenta que el cumplimiento de objetivos de Grupo ha sido del 86,73%, tal como se detalla en el apartado 5 de este documento.

4.1.1. Presidente

A. Retribución fija:

- Salario fijo: 1.701.000 euros.
- Beneficios sociales y retribución en especie: 30.834 euros.
- Aportaciones a planes de previsión social: 36.070 euros.

B. Retribución variable a corto plazo: 1.127.490 euros resultantes de aplicar al target el porcentaje de cumplimiento del 86,73%.

C. Retribución a largo plazo: Porcentaje del 30% del salario fijo basado en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales. Importe inicial: 510.000 euros. Este importe ha sido ajustado en base a la consecución de los objetivos anuales de 2019, resultando ser de 442.323 euros, importe que queda sujeto al nivel de cumplimiento de objetivos plurianuales, que podrá reducir, y no aumentar, dicho importe.

4.1.2. Consejero Delegado

A. Retribución fija:

- Salario fijo: 1.350.000 euros.
- Beneficios sociales y retribución en especie: 8.213 euros.
- Aportaciones a planes de previsión social: 900.380 euros, por ajuste de variables y base de renta.

B. Retribución variable a corto plazo: 954.030 euros resultantes de aplicar al target el porcentaje de cumplimiento del 86,73%.

C. Retribución a largo plazo: Porcentaje del 30% del salario fijo basado en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales. Importe inicial: 405.000 euros. Este importe ha sido ajustado en base a la consecución de los objetivos anuales de 2019, resultando ser de 351.256,50 euros, importe que queda sujeto al nivel de cumplimiento de objetivos plurianuales, que podrá reducir, y no aumentar, dicho importe.

4.1.3. Consejero Director General

A. Retribución fija

- Salario fijo: 705.000 euros.

- Beneficios sociales: 391 euros.
- Aportaciones a planes de previsión social: 18.261 euros.

B. Retribución variable a corto plazo: 303.555 euros resultantes de aplicar al target el porcentaje de cumplimiento del 86,73%.

C. Retribución a largo plazo: Porcentaje del 25% del salario fijo basado en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales. Importe inicial: 176.000 euros. Este importe ha sido ajustado en base a la consecución de los objetivos anuales de 2019, resultando ser de 152.644.80 euros, importe que queda sujeto al nivel de cumplimiento de objetivos plurianuales, que podrá reducir, y no aumentar, dicho importe.

4.1.4. Consejera Secretaria General

A. Retribución fija

- Salario fijo: 500.000 euros.
- Beneficios sociales y retribución en especie: 10.374 euros. Aportaciones a planes de previsión social: 701.093 euros.

B. Retribución variable a corto plazo: 203.566 euros, resultantes de aplicar al target el porcentaje de cumplimiento del 92,53% En el caso de la Consejera Secretaria General, los objetivos de grupo para 2019 descritos en el apartado 5.a), tienen un peso del 75%, quedando el restante 25% indexado al cumplimiento de objetivos individuales vinculados con el desempeño de sus funciones.

C. Retribución a largo plazo: Porcentaje del 25% del salario fijo basado en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales. Importe inicial: 125.000 euros. Este importe ha sido ajustado en base a la consecución de los objetivos anuales de 2019, resultando ser de 115.662,50 euros, importe que queda sujeto al nivel de cumplimiento de objetivos plurianuales, que podrá reducir, y no aumentar, dicho importe.

4.1.5. Consejero Chief Risk Officer

A. Retribución fija

- Salario fijo: 450.000 euros (de los que efectivamente percibidos han sido 393.755 euros, debido a que su incorporación como Consejero Ejecutivo fue el 15 de febrero de 2019).
- Beneficios sociales y retribución en especie: 2.310 euros.
- Aportaciones a planes de previsión social: 82.719 euros.

B. Retribución variable a corto plazo: 90.930 euros resultantes de aplicar al target el porcentaje de cumplimiento del 90,93%. En el caso de la Consejero Chief Risk Officer, los objetivos de grupo para 2019 descritos en el apartado 5.a), tienen un peso del 20%, quedando el restante 80% indexado al cumplimiento de objetivos individuales vinculados con el desempeño de sus funciones.

C. Retribución a largo plazo: Porcentaje del 25% del salario fijo basado en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales. Importe inicial: 113.000 euros. Este importe ha sido ajustado en

base a la consecución de los objetivos anuales de 2019, resultando ser de 102.750,90 euros, importe que queda sujeto al nivel de cumplimiento de objetivos plurianuales, que podrá reducir, y no aumentar, dicho importe.

4.2. Retribución 2020

Para 2020 se han definido los objetivos de Grupo que determinarán la retribución variable a percibir, distinguiendo los objetivos del Grupo de los específicos vinculados a las funciones desempeñadas por el Presidente, el Consejero Delegado, el Consejero Director General, la Consejera Secretaria General y el Consejero Chief Risk Officer.

Las retribuciones e importes asignados que son los mismos que en 2019, son los detallados a continuación:

4.2.1. Presidente

A. Retribución fija:

- Salario fijo: 1.701.000 euros.
- Beneficios sociales y retribución en especie similares al 2019.
- Aportaciones a planes de previsión social: aproximadamente 36.000 euros.

B. Retribución variable: 1.300.000 euros para un nivel de cumplimiento de los objetivos para el ejercicio 2020 del 100%.

C. Retribución a largo plazo: Porcentaje del 30% del salario fijo basado en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales. Importe inicial: 510.300 euros.

4.2.2. Consejero Delegado

A. Retribución fija:

- Salario fijo: 1.350.000 euros.
- Beneficios sociales y retribución en especie similares al 2019.
- Aportaciones a planes de previsión social: aproximadamente 1.224.000 euros.

B. Retribución variable: 1.100.000 euros para un nivel de cumplimiento de los objetivos para el ejercicio 2020 del 100%.

C. Retribución a largo plazo: Porcentaje del 30% del salario fijo basado en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales. Importe inicial: 405.000 euros.

4.2.3. Consejero Director General

A. Retribución fija:

- Salario fijo: 705.000 euros.
- Beneficios sociales similares al 2019.
- Aportaciones a planes de previsión social: aproximadamente 18.000 euros.

B. Retribución variable: 350.000 euros para un nivel de cumplimiento de los objetivos para el ejercicio 2020 del 100%.

C. Retribución a largo plazo: Porcentaje del 25% del salario fijo basado en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales. Importe inicial: 176.250 euros.

4.2.4. Consejera Secretaria General

A. Retribución fija:

- Salario fijo: 500.000 euros.
- Beneficios sociales y retribución en especie similares al 2019.
- Aportaciones a planes de previsión social: aproximadamente 772.000 euros.

B. Retribución variable: 220.000 euros para un nivel de cumplimiento de los objetivos para el ejercicio 2020 del 100%.

C. Retribución a largo plazo: Porcentaje del 25% del salario fijo basado en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales. Importe inicial: 125.000 euros.

4.2.5. Consejero Chief Risk Officer

A. Retribución fija:

- Salario fijo: 450.000 euros.
- Beneficios sociales y retribución en especie, un importe aproximado de 7.000 euros.
- Aportaciones a planes de previsión social: 107.000 euros.

B. Retribución variable: 100.000 euros para un nivel de cumplimiento de los objetivos para el ejercicio 2020 del 100%.

C. Retribución a largo plazo: Porcentaje del 25% del salario fijo basado en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales. Importe inicial: 112.500 euros.

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

Se detalla el grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo de 2019, definición de objetivos y métodos de evaluación de la retribución variable a corto plazo para 2019, los Incentivos a Largo Plazo existentes y definición de los objetivos plurianuales de la retribución a largo plazo 2020.

a) Grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo 2019

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

OBJETIVOS 2019

| Objetivo | Ponderación | Cumplimiento 2019 |
|--|-------------|-------------------|
| Return on Equity (ROE)- | 20% | 80,70% |
| Margen Básico | 20% | 81,61% |
| Gastos Grupo | 15% | 73,51% |
| Cost of Risk | 10% | 62,09% |
| Transformación | 10% | 112,38% |
| Crecimiento inversión Empresas (sintético Grupo) | 10% | 87,15% |
| NPS (Sintético Grupo) | 10% | 118,94% |
| Índice de capital humano (ICH) | 5% | 103,89% |
| Total | 100% | 86,73% |

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

b) Definición de objetivos y métodos de evaluación de la retribución variable a corto plazo para 2020

Para el cálculo de la retribución variable a corto plazo correspondiente al ejercicio 2020, se han establecido los siguientes objetivos, aprobados por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 30 de enero de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y que se corresponden con los objetivos del Grupo (que coinciden con los objetivos del Presidente) para el ejercicio, estableciéndose cifras de referencia que se corresponden con dichos objetivos:

| OBJETIVOS 2020 | PONDERACION |
|-------------------------------|-------------|
| <i>Return on Equity (ROE)</i> | 20% |
| Margen Básico | 20% |

| | |
|-----------------------------------|-----|
| Gastos Grupo | 20% |
| <i>Cost of Risk</i> | 20% |
| NPS (Sintético Grupo) | 10% |
| Sostenibilidad (Sintético Grupo) | 10% |

- ROE (*Return on equity*), con una ponderación del 20%. El 100% del cumplimiento de este indicador se corresponde con la obtención del objetivo de ROE (sin operaciones corporativas) de Banco Sabadell previsto en el presupuesto de 2020.
- Margen Básico: Margen de intereses + comisiones, con una ponderación del 20%. El 100% del cumplimiento de este indicador se corresponde con el margen de intereses más comisiones netas consolidado de Banco Sabadell previsto en el presupuesto de 2020.
- Gastos Grupo, con una ponderación del 20%. El 100% del cumplimiento de este indicador se corresponde con el presupuesto de la suma de gastos consolidados de personal, generales y derivados de la actividad inmobiliaria no incluidos en los dos primeros (personal y generales).
- Cost of Risk, con una ponderación del 20%. El 100% del cumplimiento de este indicador se corresponde con el presupuesto de las dotaciones a insolvencias y otros activos financieros / Crédito a la clientela bruto + Inmuebles problemáticos, ex venta de carteras.
- NPS (sintético Grupo), con una ponderación del 10%. Indicador sintético de valoración por parte de clientes de la Entidad, distinguiendo entre negocios (Banca Comercial, Banca Privada y Banca Corporativa EMEA y TSB), ponderado por el volumen de negocio.
- Sostenibilidad (sintético Grupo), con una ponderación del 10%. Indicador sintético de valoración formado por indicadores del ámbito del medio ambiente, social, diversidad e igualdad de género.

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

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

La percepción real vendrá determinada por el rango de cumplimiento de los objetivos establecidos, al que se aplicará un factor corrector en función de los niveles de capital y liquidez de la Entidad respecto a los límites fijados en el RAS (Risk Appetite Statement). El incumplimiento de uno de estos indicadores supondrá una reducción de la retribución variable; un incumplimiento del umbral de tolerancia del RAS de estos indicadores implicará un cumplimiento cero en los objetivos de Grupo 2020.

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

- Un ajuste de retribución variable en función de la evolución del perfil de riesgo y de la evolución de resultados.
- La posibilidad de ser rebajada hasta cero si el capital del Banco fuera inferior al *Maximum Distributable Amount* (MDA).

El Presidente tiene como objetivos los del Grupo, definidos por parámetros globales de Grupo y no por funciones específicas desarrolladas. El Consejero Delegado tiene un 80% de sus objetivos vinculados a los objetivos de Grupo y un 20% específicos de sus funciones. El Consejero Director General tiene un 75% de sus objetivos vinculados a los objetivos de Grupo y un 25% específicos de sus funciones. La Consejera Secretaria General tiene un 75% de sus objetivos vinculados a los objetivos de Grupo y un 25% específicos de sus funciones. El Consejero Chief Risk Officer, dada la naturaleza de sus funciones (función de control), tiene un 20% de sus objetivos vinculados a los objetivos de Grupo y un 80% específicos de sus funciones.

c) Retribución a Largo Plazo

De conformidad con la política de remuneraciones de los Consejeros, el Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos son o han sido beneficiarios de los siguientes planes de incentivos, concedidos en años anteriores:

- a. Incentivo Complementario a Largo Plazo 2016-2019, basado en el incremento del valor de las acciones de Banco de Sabadell, aprobado en la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2016.

El ICLP 2016 incorporaba al Presidente, el Consejero Delegado, el Consejero Director General y la Consejera Secretaria General. En marzo de 2019 venció este plan sin generar derecho alguno de liquidación.

- b. Incentivo Complementario a Largo Plazo 2017-2020, basado en el incremento del valor de las acciones de Banco Sabadell, aprobado en la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de marzo de 2017.

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

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

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

- c. Incentivo Complementario a Largo Plazo 2018-2021, basado en el incremento del valor de la acción y que tiene en cuenta el cumplimiento de objetivos plurianuales, aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de abril de 2018.

El ICLP 2018 consiste en la asignación a los beneficiarios de un determinado número de derechos a participar en el incremento de valor de un mismo número de acciones de Banco Sabadell, que será abonado en un 55% de su valor en acciones de Banco Sabadell, y aplicando los periodos de diferimiento previstos en las normas aplicables y recogidos en la Política de Remuneraciones de Banco Sabadell, que en el caso del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos es de 5 años, de modo que el eventual cobro del incentivo se realizaría en los años 2022, 2023 y 2024. Las acciones recibidas tienen un periodo de retención de un año desde el momento de su entrega. En ningún caso este incentivo supondrá dilución, al no haber emisión de acciones nuevas.

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

El número de derechos asignado a cada beneficiario ha sido ajustado en el primer trimestre de 2019, en función del cumplimiento individual de los objetivos anuales asignados, manteniendo el número de derechos asignados inicialmente para cumplimientos iguales o superiores al 80%, y perdiendo la totalidad de los derechos concedidos para cumplimientos inferiores al 60%. Los objetivos anuales del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos detallados anteriormente han comportado los siguientes ajustes de derechos inicialmente asignados: El Presidente mantiene el 75% de los derechos asignados inicialmente, es decir mantiene 1.275.000 derechos, el Consejero Delegado mantiene el 75% de los derechos asignados inicialmente, es decir, mantiene 1.125.000 derechos, el Consejero Director General mantiene el 75% de los derechos asignados inicialmente, es decir, mantiene 600.000 derechos, la Consejera Secretaria General mantiene el 90% de los derechos inicialmente asignados, es decir, mantiene 720.000 derechos.

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

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

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

| Objetivos 2018 – 2020 | Ponderación |
|--|--------------------|
| Rentabilidad al accionista (<i>Total Shareholder Return</i> relativo) | 25% |

| | |
|--|-----|
| Liquidez (<i>Liquidity Coverage Ratio</i>) | 25% |
| Solvencia CET 1 | 25% |
| <i>Return on Risk Adjusted Capital</i> (RoRAC) | 25% |

- Rentabilidad al accionista TSR, con una ponderación del 25%. La rentabilidad al accionista TSR se calcula en comparación con las siguientes entidades: ABN AMRO Group NV, Bankia, S.A., Banco Santander, S.A., Mediobanca Banca di Credito Finanziario SpA, Bankinter S.A., Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., Skandinaviska Enskilda Banken AB, Swedbank AB, Unione di Banche Italiane, SpA, Caixabank S.A., Natixis, S.A., Banco Bpm SpA, Nordea Bank AB, KBC Groep NV, Intesa Sanpaolo SpA, Société Générale, S.A., Crédit Agricole, SA.

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

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

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

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

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

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

- 60% en el primer cuatrimestre de 2022.
- 20% en el primer cuatrimestre de 2023.
- 20% en el primer cuatrimestre de 2024.

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

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

d) Definición de los objetivos plurianuales de la 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 anuales determinan el importe asignado, en la misma medida que la retribución variable anual. Sobre ese importe, los objetivos plurianuales determinan el importe final a percibir, pudiendo reducir, nunca incrementar, el importe asignado tras la medición de objetivos anuales.

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

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

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

TSR entidades comparables

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Definición de los objetivos plurianuales de la retribución a largo plazo 2020

Para el año 2020, se ha aprobado una retribución a largo plazo en los mismos términos que la aprobada para el año 2019, basada en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales que establece una cantidad de referencia de la retribución a largo plazo (cantidad a percibir en caso de un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos) equivalente a un porcentaje del salario fijo, del 25% o del 30% según el caso.

El periodo plurianual de performance abarca los ejercicios 2020, 2021 y 2022, para el cual se establecieron los siguientes objetivos plurianuales:

| Objetivos 2020 – 2022 | Ponderación |
|--|--------------------|
| Rentabilidad al accionista (<i>Total Shareholder Return</i> relativo) | 25% |
| Liquidez (<i>Liquidity Coverage Ratio</i>) | 25% |
| Solvencia (CET 1) | 25% |
| <i>Return on Risk Adjusted Capital</i> (RoRAC) | 25% |

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

TSR entidades comparables

| | |
|---|--------------------------------|
| ABN AMRO Group NV | Unione di Banche Italiane, SpA |
| Bankia, S.A. | Caixabank S.A. |
| Banco Santander, S.A. | Natixis, S.A. |
| Mediobanca Banca di Credito Finanziario SpA | Banco Bpm SpA |
| Bankinter S.A. | Nordea Bank AB |
| BBVA, S.A. | KBC Groep NV |

| | |
|----------------------------------|------------------------|
| Skandinaviska Enskilda Banken AB | Intesa Sanpaolo SpA |
| Swedbank AB | Société Générale, S.A. |
| Crédit Agricole, S.A. | |

Se considerará un cumplimiento del 100% si el TSR de Banco Sabadell al final del periodo de medición se sitúa entre el 1 y el 8 del *peer group*.

Se considerará un cumplimiento del 75% si el TSR de Banco Sabadell al final del periodo de medición se sitúa entre el 9 y el 11 del *peer group*.

Se considerará un cumplimiento del 50% si el TSR de Banco Sabadell al final del periodo de medición se sitúa entre el 12 y el 14 del *peer group*.

Se considerará un cumplimiento del 0% si el TSR de Banco Sabadell al final del periodo de medición se sitúa entre el 15 y el 18 del *peer group*.

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

En el primer trimestre del año 2021, en función del cumplimiento de objetivos anuales asignados a cada Consejero, se ajustará el importe de referencia establecido para la retribución a largo plazo

En el primer trimestre de 2023, se realizará la medición de los indicadores anteriores, fijando un cumplimiento, que no podrá ser superior al 100%, que aplicado al importe de referencia fijado determinará la cantidad a percibir. La medición de los indicadores LCR, CET1 y RORAC se realizará considerando el promedio de los últimos tres meses del ejercicio 2022. Al igual que en los objetivos anuales, se aplicará un factor corrector por riesgos con indicadores de capital (CET1) y liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*) y un ajuste al cumplimiento. Un incumplimiento en el umbral de tolerancia del RAS en Liquidez o Solvencia implicará la retribución cero en esta retribución a largo plazo.

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

6. Sistemas de ahorro a largo plazo

Para el ejercicio 2019 se detallan a continuación los sistemas de ahorro a largo plazo, las características de cada uno y las cantidades dotadas y acumuladas, así como la previsión para 2020. Dichos sistemas son sólo aplicables al Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos.

- Póliza de seguros Colectivo Consejo de Administración, de aportación definida, de la que son beneficiarios el Presidente y el Consejero Director General, que será efectiva en forma de capital a partir del momento en que cada beneficiario cese como Consejero, excepto en el caso de prestar servicios a cualquier otra entidad bancaria en calidad de asesor o como miembro del Consejo de Administración en que perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese y en la actualidad es sólo aplicable al Presidente y al Consejero Director General. El Presidente, con aportación en 2019 de 35.047,50 euros y con un importe acumulado de 1.365.032,34 euros; y el Consejero Director General, con aportación en 2019 de 17.523,75 euros y con un importe acumulado de 242.436,53 euros. Para 2020 se prevén aportaciones similares.
- Póliza de seguros Colectivo Ejecutivos, de aportación definida, que se materializará en alguna de las contingencias de jubilación, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta, en forma de capital o pensión vitalicia equivalente, excepto en el caso en que sin interés expreso de Banco Sabadell permanezca en activo en Banco Sabadell con posterioridad a la edad legalmente definida para percibir la prestación de jubilación, en que perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese. Los beneficiarios son el Presidente, sin aportación en 2019 y con un importe acumulado de 7.278.673,81 euros, sin que esté prevista en esta póliza ninguna aportación en los años sucesivos; y el Consejero Director General, sin aportación en 2019 y con un importe acumulado de 5.205.432,01 euros, sin que esté prevista en esta póliza ninguna aportación en los años sucesivos.
- Póliza de Seguros Colectivo Ejecutivos, instrumentado en dos pólizas, cuyo beneficiario es el Consejero Delegado. La primera es una póliza de seguros de prestación definida, con reversión al cónyuge del 50%. Esta póliza podrá hacerse efectiva a partir de la jubilación, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta y contempla la posibilidad de rescate en forma de capital de acuerdo con la normativa legal vigente, excepto en los casos de despido disciplinario declarado procedente por la jurisdicción social o que sin interés expreso de Banco Sabadell permanezca en activo en Banco Sabadell con posterioridad a la edad legalmente definida para percibir la prestación de jubilación, en que perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese. La aportación en 2019 por ajuste de variables y base de renta ha sido de 899.356,77 euros, con un importe acumulado de 21.558.296,29 euros, y para el año 2020 se prevé una aportación de 1.223.000,00 euros. La segunda es una póliza de seguros de aportación definida, que se materializará en alguna de las contingencias de jubilación, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta, en forma de capital, excepto en el caso de dimisión antes de los 63 años como Consejero Delegado del Banco, incumplimiento de la condición de no competencia desde la fecha en que deje de prestar sus servicios como Consejero Delegado en el Banco y durante el plazo de un año o incumplimiento de actuación diligente hasta la fecha de finalización del plazo en que opere la condición de no competencia, en que perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese. El importe acumulado es de

2.542.413,57 euros, sin que esté prevista en esta póliza ninguna aportación en los años sucesivos.

- Póliza de seguros Colectivo Ejecutivos, de prestación definida indexada al salario fijo pensionable anual, que podrá hacerse efectiva al cumplir los 60 años de edad, e instrumentada en dos pólizas: una de prejubilación a partir de la indicada edad y la otra de jubilación a partir de la jubilación efectiva, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta, y contemplan la posibilidad de rescate en forma de capital de acuerdo con la normativa legal vigente. En los casos de despido disciplinario declarado procedente por la jurisdicción social o que sin interés expreso de Banco Sabadell permanezca en activo en Banco Sabadell con posterioridad a la edad legalmente definida para percibir la prestación de jubilación, perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese. La beneficiaria es la Consejera Secretaria General, con aportación en 2019 de 701.092,92 euros y con un importe acumulado de 1.859.016,66 euros. Para el año 2020 se prevé una aportación de 790.000 euros.
- Póliza de seguros Colectivo Ejecutivos, de aportación definida indexada al salario fijo anual, que podrá hacerse efectiva a partir de la fecha de la jubilación efectiva, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta, y contempla la posibilidad de cobro de la prestación en forma de capital, renta o combinación de ambos de acuerdo con la normativa legal vigente, excepto en el caso en que sin interés expreso de Banco Sabadell permanezca en activo en Banco Sabadell con posterioridad a la edad legalmente definida para percibir la prestación de jubilación, en que perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese. El beneficiario es el Consejero Chief Risk Officer, con aportación en 2019 de 82.718,77 euros y con un importe acumulado de 75.958,47 euros. Para el año 2020 se prevé una aportación de 106.000 euros.
- Plan de pensiones de empresa Colectivo B, de aportación definida, que se materializará en el momento de la jubilación efectiva como empleados, con los siguientes beneficiarios: el Presidente, con aportación en 2019 de 1.022,99 euros e importe acumulado de 22.473,23 euros, el Consejero Delegado, con aportación en 2019 de 1.022,99 euros e importe acumulado de 11.083,58 euros, el Consejero Director General, con aportación en 2019 de 737,44 euros e importe acumulado de 10.675,60 euros, y la Consejera Secretaria General, con aportación en 2019 de 1.022,99 euros e importe acumulado de 12.984,44 euros. Se prevén aportaciones similares en 2020, incorporando aportaciones para el Consejero Chief Risk Officer.
- Plan de pensiones de empresa Colectivo G, de aportación definida, creado como nuevo colectivo en 2015 por el acuerdo de transformación voluntaria de los partícipes de los colectivos A y A1. La prestación de jubilación se materializará en el momento de la jubilación efectiva como ejecutivo, y tiene como beneficiario al Consejero Director General, con un importe acumulado de 722.230,13 euros. el promotor no ha realizado ninguna aportación en 2019, ni realizará nuevas aportaciones en el futuro.

Desde la entrada en vigor de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013, el 15% de las aportaciones son consideradas beneficios discrecionales de pensiones, quedando por tanto vinculadas al porcentaje de cumplimiento de los objetivos a corto plazo del beneficiario, sin poder superar en ningún caso el 100% del importe. En este sentido, el importe de la prestación definida garantizada en el sistema de previsión original se podría ver reducido con arreglo a lo previsto en la

normativa indicada, en la parte que deba considerarse como beneficios discrecionales de pensiones. Esta consideración afecta al compromiso Seguro Colectivo Ejecutivos del Consejero Delegado, póliza de prestación definida y al compromiso Póliza de seguros Colectivo Ejecutivos, de prestación definida de la Consejera Secretaria General.

7. Contratos del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos

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

- Duración: Los contratos tienen carácter indefinido.
- Retribución Fija: Los contratos incorporan el abono de las cantidades fijas de la retribución, en los términos y condiciones explicadas anteriormente.
- Retribución Variable: Los contratos incorporan el abono de las cantidades variables de retribución, en los términos y condiciones explicadas anteriormente.
- Previsión Social: Los contratos incorporan la participación en los sistemas de previsión social, en los términos y condiciones explicadas anteriormente.
- Beneficios: Los contratos 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 les obliga 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 tuvieran en su poder deberán ser devueltos al Banco en el momento de extinción del contrato.
- Cláusulas Clawback y Malus: Incluyen estos dos tipos de cláusulas en los supuestos definidos en la Política de Remuneraciones.
- Terminación Anticipada y no competencia: Los contratos de cuatro Consejeros Ejecutivos establecen cláusulas de indemnización que no superan un importe equivalente a 2 años de la retribución total anual y el de un Consejero Ejecutivo incorpora cláusula de no competencia post contractual.