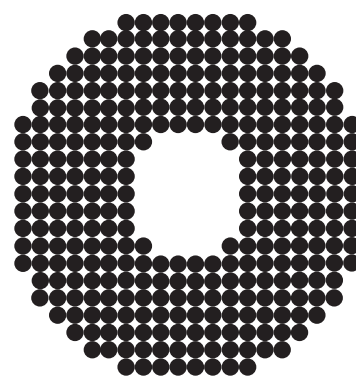
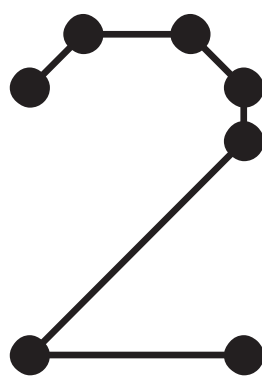
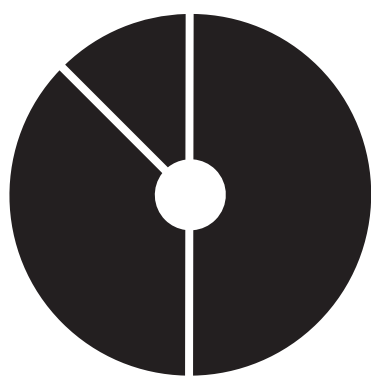


# Banco Sabadell Informe Anual Remuneraciones de los Consejeros



Introducción	1
1. Política de Remuneraciones de Banco Sabadell	1
2. Política de Remuneraciones de los Consejeros.	8
3. Remuneraciones de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración	11
4. Remuneraciones de los Consejeros por sus funciones ejecutivas	15
5. Descripción y evaluación de los objetivos de la retribución variable	17
6. Sistemas de ahorro a largo plazo	25
7. Contratos del Presidente y Consejeros Ejecutivos	26
8. Conciliación con el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas de CNMV	27
9. Apéndice estadístico	32

Banco de Sabadell, S.A. (en adelante, Banco Sabadell, el Banco o la Entidad) tiene un firme compromiso de fortalecimiento y mejora continua del Gobierno Corporativo de la Entidad y en particular de la transparencia, en el que viene trabajando de forma constante en los últimos años.

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell (en adelante, IARC o el Informe), se elabora con la información del Banco a cierre del ejercicio 2020, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital y a la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

La elaboración y el formato del Informe se rigen por lo dispuesto en la mencionada Circular 4/2013, modificada por la Circular 2/2018, de 12 de junio y la Circular 1/2020, de 6 de octubre, de la CNMV. Tras la modificación introducida por la Circular 2/2018, de 12 de junio, se permite optar por la presentación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros en formato PDF libre respetando el contenido del modelo definido en la normativa vigente. Banco Sabadell ha decidido optar por primera vez por este formato con el fin de explicar y dar a conocer, con la máxima transparencia, los principales aspectos contenidos en el mismo.

En aplicación de lo anterior, el Consejo de Administración de Banco Sabadell en su sesión celebrada el 29

de enero de 2021, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado el presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell, cuyo objeto es hacer pública información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración de Banco Sabadell en el ejercicio en curso, así como información sobre la aplicación de la política de remuneraciones durante el ejercicio 2020 y el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por los consejeros en dicho ejercicio.

El presente Informe, junto con el apéndice estadístico que se recoge en el Apartado 9, ha sido difundido como “otra información relevante” y será presentado a votación consultiva y como punto separado del orden del día en la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas del Banco, a celebrar en 2021. Asimismo, el presente Informe se encuentra disponible en la sección “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones” en la página web corporativa del Grupo Banco Sabadell ([www.grupobancosabadell.com](http://www.grupobancosabadell.com)).

El Apartado 8 de este informe, “Conciliación con el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas de CNMV”, indica en una tabla dónde se puede encontrar, en el presente Informe, la información establecida en cada sección del formato normalizado de IARC.

## 1. Política de Remuneraciones de Banco Sabadell

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 cumple con las Directivas y Reglamentos Europeos y las normas vigentes, especialmente la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y 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, así como las Directrices sobre Gobierno Interno (EBA/GL/2017/11) de 21

de marzo de 2018, las Directrices EBA/GL/2015/22 de 27 de junio y el Reglamento Delegado (UE) n.º 604/2014 o norma que lo sustituya.

La Política de Remuneraciones de Banco Sabadell está integrada por las siguientes políticas:

- La política retributiva del Grupo Banco Sabadell: establece los criterios retributivos de común cumplimiento para todo el personal de todas las entidades que estén dentro del perímetro de consolidación prudencial del Grupo Banco Sabadell y aquellas sociedades para las que existe obligación de desglosar información pública. Esta política no resulta de aplicación a los Consejeros del Grupo por sus funciones no ejecutivas. La versión vigente de esta política fue aprobada en el Consejo de Administración de 18 de Diciembre de 2020.
- La política de remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell para los años 2019, 2020 y 2021. Fue

<sup>1</sup> Circular 1/2020, de 6 de octubre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifican la Circular 5/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores; y la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece

los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.

aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de marzo de 2019 con un voto favorable del 96,09%. Esta 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.

Banco Sabadell tiene previsto, en la próxima Junta General de Accionistas de 2021, proponer una modificación de sus Estatutos Sociales con el fin de reflejar que el Presidente ejerce sus funciones con la condición de no ejecutivo.

Por otra parte, el nombramiento como Consejero Delegado realizado el pasado 17 de diciembre de 2020 por el Consejo de Administración de D. César González-Bueno en sustitución de D. Jaime Guardiola, una vez que se reciban las autorizaciones regulatorias correspondientes, conlleva cambios en la retribución del Consejero Delegado que se describen en el presente Informe.

Para incluir estas modificaciones se someterá a la Junta General de Accionistas una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los años 2021, 2022 y 2023.

- La política retributiva del Colectivo Identificado del Grupo: establece los criterios retributivos específicos de común cumplimiento para los miembros del Colectivo Identificado del Grupo Banco Sabadell en todas las entidades que estén dentro del perímetro de consolidación prudencial de Grupo y aquellas sociedades para las que exista obligación de desglosar información pública. La versión vigente de esta política fue aprobada en el Consejo de Administración de 29 de enero de 2021.
- La política retributiva de la Alta Dirección de Banco de Sabadell, S.A. (en adelante, Política de Alta Dirección): establece los criterios retributivos de común cumplimiento para los miembros de la Alta Dirección. A la retribución de la Alta Dirección le son aplicables los criterios establecidos en la política retributiva del Grupo Banco Sabadell, así como las especificidades recogidas en la política retributiva del Colectivo Identificado del Grupo, del que forman parte, detallando en la política retributiva de la Alta Dirección los criterios aplicables a los miembros de la Alta Dirección, que prevalecen sobre los previstos en las otras dos políticas mencionadas.
- La política retributiva de Banco de Sabadell, S.A., que establece los criterios retributivos y define los principios del marco retributivo de común cumplimiento para todo el personal de Banco de Sabadell, S.A. incluidas las oficinas de representación y sucursales en

el extranjero, y aquellas filiales en España de las que Banco Sabadell es accionista mayoritario.

Las versiones vigentes de estas tres últimas políticas fueron aprobadas en el Consejo de Administración de 29 de enero de 2021, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

- Adicionalmente, el Grupo Banco Sabadell cuenta con políticas retributivas específicas de las empresas filiales del Grupo.

## 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. Componentes retributivos incluidos en las Políticas de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones contempla una visión de la retribución total teniendo en cuenta todos los elementos retributivos y la relación existente entre los mismos, estableciendo un adecuado equilibrio entre la retribución fija y la variable, así como entre la distribución de percepciones a corto y largo plazo, salvaguardando los derechos e intereses de los clientes. Los componentes con base en los cuales se estructura la retribución de todos los empleados de Banco Sabadell, incluyendo la Alta Dirección y, por tanto, los consejeros ejecutivos son los siguientes:

- Retribución fija en la cuantía adecuada para no incentivar una excesiva asunción de riesgos. La misma comprende los siguientes conceptos:
  - Salario fijo, que está formado por la suma de elementos retributivos garantizados vinculados con el conjunto de funciones y responsabilidades del puesto de trabajo y que reconocen la contribución del empleado dentro de ese puesto.
  - Beneficios sociales, que tienen por objeto completar la retribución dineraria y no dineraria con otros elementos que incrementen la fidelización y compromiso de los empleados de Banco Sabadell. Los beneficios sociales se aplican con los mismos criterios para todos los empleados de Banco Sabadell, incluidos los miembros del Colectivo Identificado y de la Alta Dirección. Los beneficios pueden variar según territorio, sector y/o convenio colectivo que sea aplicable al empleado. En concreto, los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de las siguientes remuneraciones en especie, en las mismas condiciones que el resto de los empleados o colectivos de empleados que tengan acceso a cada una de ellas:
    - Seguro de Vida Colectivo (aplicable a todos los empleados de la Entidad).
    - Seguro por Incapacidad Permanente Absoluta (aplicable a todos los directivos de la Entidad).
    - Préstamos a empleados/as (aplicables a todos los empleados de la Entidad).
  - Beneficios por pensiones y planes específicos de previsión social, de diferente naturaleza y cuantía dependiendo del colectivo al que pertenezca el empleado con la finalidad de cubrir jubilación y otras contingencias adecuadas a la naturaleza de las funciones desempeñadas por determinados empleados. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, será el competente para asignar a los miembros de la Alta Dirección, en su caso, planes específicos 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. Los principales objetivos de la retribución variable a corto plazo son tanto promover la consecución de los objetivos estratégicos a corto, medio y largo plazo, sin incentivar la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por el Grupo y teniendo en cuenta los intereses de los clientes, como motivar a los empleados para un mejor desempeño de sus funciones, diferenciar a los empleados de alto rendimiento y alinear la retribución con riesgos presentes y futuros soportados por el Grupo y/o las entidades que lo componen, tales como riesgo de crédito, mercado, liquidez, tipos de interés, reputacional, operacional u otros. El pago de esta retribución variable en el caso de los Consejeros Ejecutivos, el resto de los miembros de la Alta Dirección y el resto de miembros del Colectivo Identificado, 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. 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, de forma general los instrumentos de capital se valoran a estos efectos a su valor de mercado en la fecha de concesión.

- Retribución a largo plazo que tendrán asignada los Consejeros Ejecutivos, así como el resto de miembros de la Alta Dirección y del Colectivo Identificado de Grupo y que podrá consistir, por decisión del Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en un sistema de retribución variable a largo plazo, fijando para ello una cuantía target específica 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 del directivo; o bien, en proponer, para su aprobación por la Junta General de Accionistas, 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, 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.

A la retribución variable a corto plazo y a la retribución a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos y del resto de miembros de la Alta Dirección y del Colectivo Identificado del Grupo le son aplicables, por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, las cláusulas de reducción (*malus*), que aplican sobre el periodo de diferimiento, y las cláusulas de recuperación (*clawback*), que aplican sobre el periodo de diferimiento y hasta la finalización del último periodo de retención.

Las acciones recibidas por los Consejeros Ejecutivos, el resto de miembros de la Alta Dirección y del Colectivo Identificado del Grupo en concepto de retribución

variable serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega.

Asimismo, los Consejeros Ejecutivos no podrán transmitir las acciones entregadas hasta transcurrido un plazo de al menos tres años desde su entrega, si no poseen una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.

Los Consejeros Ejecutivos, el resto de miembros de la Alta Dirección y del Colectivo Identificado del Grupo no pueden utilizar estrategias personales de cobertura con productos financieros ad hoc o cualquier mecanismo que asegure el cobro de toda o parte de la retribución.

### 1.3. Medidas para la reducción de la exposición a riesgos excesivos

La Política de Remuneraciones de Banco Sabadell está alineada con los intereses de los accionistas, con la estrategia del Grupo Banco Sabadell y con la creación de valor a largo plazo, promoviendo una gestión adecuada del riesgo.

Sin perjuicio de la supervisión que ejercen los órganos de gobierno y las direcciones del Banco (descritos en el Apartado 1.4. del presente Informe), la política de remuneraciones de los Consejeros, la política retributiva de la Alta Dirección y la política retributiva del Colectivo Identificado del Grupo incorporan los siguientes elementos que reducen la exposición a riesgos excesivos:

#### a) Ajustes al cumplimiento de objetivos

La retribución variable a corto plazo de cada individuo está sujeta al cumplimiento de determinados objetivos anuales, incluyendo un determinado porcentaje de los objetivos de Grupo detallados en el Apartado 5 del presente Informe y entre los que se encuentran objetivos que incluyen parámetros de riesgo.

Adicionalmente, a dicho cumplimiento de los objetivos de Grupo se aplica un factor corrector por riesgos con indicadores de capital (CET1) y liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*).

La retribución a largo plazo está sujeta al cumplimiento de determinados objetivos plurianuales entre los que se incluyen indicadores de solvencia (CET 1), liquidez, RoRAC y comportamiento relativo de la acción respecto a un conjunto de entidades europeas, además del desempeño individual.

Adicionalmente, en la retribución a largo plazo 2019-2021, 2020-2022 y 2021-2023, tanto el Target Ajustado como el Incentivo Final quedarán sujetos a un factor corrector por riesgos que incluye indicadores de capital (CET1) y liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*) en relación con los límites fijados en el RAS. El incumplimiento de cualquiera de estos indicadores supondrá una reducción del Incentivo.

#### b) Ajustes al riesgo ex-ante

El importe total de cualquier elemento de retribución variable queda sometido a un posible ajuste a la baja que es determinado por el Consejo de Administración, a propuesta 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. El ajuste podrá ser a nivel de Grupo, de unidad o país, e incluso individual, para recoger los diferentes tipos de riesgo. Este ajuste de retribución variable podrá reducir la bolsa inicial a cero y garantizará que la remuneración variable concedida esté completamente alineada con los riesgos asumidos. Este 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 y estará relacionado con factores de riesgo y control tales como incumplimientos regulatorios y normativos, rupturas de límites de riesgo (por ejemplo, RAS, (solvencia, liquidez) o rotura de umbrales de pérdida esperada en materia de riesgo operacional) y/o indicadores de control interno (por ejemplo, resultados de auditorías internas) o elementos similares.
- La posibilidad de ser rebajada hasta cero si el capital del Banco fuera inferior al Maximum Distributable Amount (MDA) que determine la regulación en cada momento.

Teniendo en cuenta lo anterior, el importe final de la retribución variable a corto plazo devengada anualmente (sujeta a los ajustes ex-post), se determinará por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, a partir de la cifra individual de bonus target asignado, la evaluación del cumplimiento de objetivos del desempeño individual asignados a los Consejeros Ejecutivos y la aplicación del ajuste de retribución variable.

El Consejo de Administración de Banco Sabadell, en su reunión de 29 de enero de 2021, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado la aplicación de ajustes a la retribución variable de todos los empleados del Grupo que la tuvieran asignada y alinear el pago con los resultados del ejercicio. Dichos ajustes han sido distintos por geografías y, junto con las renunciaciones realizadas a la retribución variable del año 2020 como medida de prudencia a la vista de la crisis ocasionada por el Covid-19 por el Presidente, el Consejero Delegado, los Consejeros Ejecutivos y resto de la Alta Dirección de Banco Sabadell y de los miembros del Comité de Dirección de la filial británica TSB, han resultado en un fondo de retribución variable significativamente inferior al previsto al inicio del ejercicio.

#### c) Diferimiento y pago

La retribución variable a corto plazo y los bonus de proyectos especiales de los que sean beneficiarios miembros del Colectivo Identificado de Grupo están sometidas a un

esquema de diferimiento, cuyas principales características son:

- Horizonte temporal de diferimiento de un mínimo de 5 años para los Consejeros Ejecutivos y el resto de los miembros de la Alta Dirección y de un mínimo de 3 años para el resto de miembros del Colectivo Identificado<sup>2</sup>
- Diferimiento de un mínimo del 60% para los Consejeros Ejecutivos y para aquellos miembros del Colectivo Identificado que superen 1.500.000 euros de retribución variable y de un 40% para el resto de miembros del Colectivo Identificado.
- La retribución diferida se abonará en acciones de Banco Sabadell en una proporción del 55% a los Consejeros Ejecutivos y resto de miembros de la Alta Dirección y de al menos 50% al resto del Colectivo Identificado.
- La retribución variable abonada en acciones conlleva un periodo de retención de la misma de un año. Siguiendo la recomendación 62 del Código de Buen Gobierno, los Consejeros Ejecutivos no podrán transmitir las acciones entregadas hasta transcurrido un plazo de al menos tres años desde su entrega si no poseen una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.
- No se podrán utilizar coberturas personales con productos financieros o cualquier otro mecanismo que pueda asegurar el cobro de toda, o parte de, la retribución variable.

Teniendo en cuenta lo anterior, la efectiva percepción de la remuneración variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos correspondiente a 2021 estará sujeta al siguiente esquema:

#### Retribución variable 2021

**40%**

A percibir en el año 2022

**50%**

En efectivo

**50%**

Acciones BS

**60%**

Se diferirá en un período de 5 años

**45%**

En efectivo

**55%**

Acciones BS

- El 40% de la retribución variable del año 2021 se percibirá en 2022, siendo abonado el importe resultante el 50% en efectivo y el 50% restante en acciones de Banco Sabadell (valoradas conforme al valor de cierre de la

última sesión del mes de abono en 2022 de la parte no diferida), con obligación de retención de estas acciones durante un año.

- El 60% de la retribución variable del año 2021 se diferirá durante un periodo de cinco años, abonándose una quinta parte en cada uno de los años 2023, 2024, 2025, y 2026 y 2027, siendo abonado el importe resultante un 45% en efectivo y el 55% restante en acciones de Banco Sabadell (valoradas conforme al valor de cierre de la última sesión del mes de abono en 2022 de la parte no diferida), con obligación de retención de estas acciones durante un año.

Adicionalmente, no se devenga retribución variable a corto plazo ni a largo plazo si el cumplimiento de objetivos global (mix de objetivos de Grupo e individuales) es inferior al 60%.

#### d) Cláusulas *malus* y *clawback*

La retribución variable a corto plazo y la retribución a largo plazo pendiente de cobro (hasta el 100% del importe) estará sometida a cláusulas de reducción o cancelación de las cantidades diferidas (*malus*) y de recuperación de las cantidades percibidas (*clawback*) en caso de un deficiente desempeño financiero del Banco en su conjunto o de una división o área concreta o de las exposiciones generadas por el miembro del Colectivo Identificado al que resulten aplicables. Estas cláusulas no requieren dolo o negligencia. A estos efectos, se comparará la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos. 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.

Las cláusulas *malus* se podrán aplicar durante el periodo de diferimiento de la retribución variable. Las cláusulas *clawback* se podrán aplicar desde la entrega de la retribución hasta la finalización del último periodo de retención de la misma. La aplicación de las cláusulas *clawback* podrá ser supletoria de la aplicación de cláusulas *malus*, de forma que además de dejar de percibir las cantidades pendientes de cobro, obligará al miembro del Colectivo

<sup>2</sup> Si la legislación modificara los porcentajes y/o periodos de diferimiento y/o los porcentajes de pago en acciones mínimos, prevalecerán aquellos recogidos en la legislación vigente

Identificado a la devolución total o parcial de las cantidades ya percibidas en concepto de retribución variable a corto plazo y retribución a largo plazo.

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

### **e) Control por parte de determinados órganos y direcciones de la Entidad**

Sin perjuicio de las funciones que se han mencionado anteriormente y las que corresponden a la Comisión de Retribuciones y Consejo de Administración de la entidad, a continuación, se enumeran las funciones de otros órganos y direcciones de la Entidad responsables de elementos de control sobre la retribución:

- La Comisión de Riesgos revisa si los programas de retribución de los empleados son coherentes con los niveles de riesgo, capital y liquidez del Banco, informando sobre ello a la Comisión de Retribuciones.
- La Comisión de Auditoría y Control supervisa el proceso de elaboración y presentación de la información financiera regulada, incluyendo la relativa a remuneraciones, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos y la correcta aplicación de los criterios contables.
- La Dirección de Auditoría Interna, dentro del marco de sus funciones, lleva a cabo, al menos con carácter anual, un examen independiente de la definición, la aplicación y los efectos de la Política de Remuneraciones de la Entidad en su perfil de riesgo, y de la manera en que estos efectos son gestionados. Adicionalmente, en el informe sobre la Evaluación Prudencial de las Remuneraciones elaborado por la firma especializada Mercer Consulting, S.L. para la Comisión de Retribuciones, se evalúa y garantiza que la determinación del Colectivo Identificado existente en el Grupo, así como las prácticas y políticas retributivas, se adecúan a los requisitos establecidos en la normativa y a los criterios interpretativos de la EBA y del Banco de España.
- La Dirección de Regulación y Control de Riesgos (CRO) eleva anualmente a la Comisión de Retribuciones una propuesta sobre el eventual ajuste de retribución variable, que podrá ser a nivel de Grupo, de unidad o país, e incluso individual, a aplicar al final del ejercicio, en función de la evolución del perfil de riesgo y de la evolución de resultados.

## **1.4. 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.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 529 novodécimos de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones de los Consejeros se sometió, como punto separado del orden del día, a la aprobación de la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de marzo de 2019, siendo aprobada con el voto favorable del 96,09%. El Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros 2019 recibió un voto favorable del 91,51% de la Junta General de Accionistas celebrada el 26 de marzo de 2020 (detalle de los resultados de la votación en el Apéndice Estadístico), lo que muestra que los accionistas han valorado muy positivamente las mejoras llevadas a cabo en el ejercicio. Banco Sabadell seguirá avanzando en la mejora de la política retributiva y de su aplicación, en línea con la sostenibilidad empresarial y social a medio-largo plazo.

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 29 de enero de 2021, de acuerdo con la política de remuneraciones de los Consejeros vigente y dentro de los límites establecidos en la misma, ha determinado la cuantía de las remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio en curso. En concreto, ha determinado la remuneración que corresponderá al Presidente durante el ejercicio y la de los restantes Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración. Asimismo, ha determinado las que les corresponden a los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, 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 o norma que lo sustituya, forman parte del denominado Colectivo Identificado del Grupo.

## 1.5. 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. Por otra parte, 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 2021.

Adicionalmente, a fin de establecer una Política de Remuneraciones coherente con empresas comparables, Banco Sabadell realiza con carácter anual y utilizando tanto el Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración 2020 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 de los Consejeros Ejecutivos, de los miembros de la Alta Dirección y de los miembros del Colectivo Identificado respecto al mercado, habiéndose realizado el último análisis en enero de 2021.

Para fijar la retribución del Presidente y del Consejero Delegado para el ejercicio 2021, se han utilizado dos grupos de sociedades como *benchmark*. Conforme se detalla en el siguiente cuadro, el primer grupo de comparación está compuesto por 17 bancos españoles y del resto de Europa (el *benchmark* europeo), mientras que el segundo grupo de comparación lo componen 13 empresas del IBEX-35 (el *benchmark* doméstico):

Bancos incluidos en Benchmark europeo		Empresas incluidas en Benchmark doméstico	
Raiffeisen	Caixabank	Santander	Amadeus
Erste Group	KBC Groep	Naturgy	Bankinter
BBVA	Swedbank	CaixaBank	Enagás
Intesa San Paolo	Bankia	Bankia	Mapfre
Banco BPM	Unione di Banche Italiane	Acciona	
Natixis	Mediobanca	Endesa	
ABN Amro Group	Bankinter	Siemens Gamesa	
Standard Chartered Bank	Skandinaviska Enskilda Banken	BBVA	
Virgin Money		Ferrovial	

Para fijar la retribución 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.

## 1.6. 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 2020, está formada por cuatro Consejeros no ejecutivos, todos ellos Consejeros Independientes, siendo su composición la siguiente:

### Composición:

**Presidenta**  
Aurora Catá Sala

**Vocales**  
Anthony Frank Elliot Ball  
George Donald Johnston III  
José Ramón Martínez Sufrategui

**Secretaría no vocal**  
María José García Beato

## 2. Política de Remuneraciones de los Consejeros

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell para los años 2019, 2020 y 2021, aprobada por la Junta General de Accionistas del 28 de marzo de 2019, con el voto favorable del 96,09% del total del capital social presente y representado, está disponible en la página web del Banco en el siguiente enlace:

<https://www.grupbancsabadell.com/corp/es/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones/politica-de-remuneraciones-de-consejeros.html>

Está previsto someter a la Junta General de 2021 una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell para los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

### 2.1. Características generales

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell aprobada para los años 2019, 2020 y 2021, 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 2020), en los supuestos expresamente previstos en la política y sin que exista discrecionalidad en el momento de su reconocimiento por la Comisión de Retribuciones.

Como ya se ha indicado, está previsto someter a la próxima Junta General de Accionistas de 2021, la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, con el fin de adaptarla al nuevo esquema de gobierno corporativo y en la que se reflejará la remuneración del Presidente en su condición de no ejecutivo una vez producidos los cambios estatutarios que se someten a aprobación en la misma Junta General.

## 2.2. Mix Retributivo 2021

### 2.2.1. Retribución de Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración

La remuneración de los Consejeros no ejecutivos, por sus funciones como miembros del Consejo de Administración, se estructura de la siguiente manera:

- Una cantidad en concepto de retribución fija y otra en concepto de dietas de asistencia, con un máximo de 11 dietas correspondientes con 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 perciben cantidad alguna por las reuniones extraordinarias del Consejo de Administración.
- Adicionalmente, perciben otras cantidades por el ejercicio de la función de Vicepresidente, Consejero Independiente Coordinador, por la presidencia o pertenencia a las diferentes Comisiones del Consejo de Administración, así como, si fuera el caso, por su pertenencia a alguno de los Consejos Consultivos de Banco Sabadell.

Tras la aprobación en la próxima Junta General de Accionistas de las modificaciones estatutarias que permitirán que el Presidente ejerza sus funciones en la condición de no ejecutivo, éste percibirá una remuneración adicional que se determinará en la Política de Remuneraciones que también está previsto someter a la próxima Junta General.

A los Consejeros no ejecutivos no les son aplicables ni 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 los programas de incentivos a largo plazo, aprobados por la Junta General de Accionistas, ni de la Retribución a largo plazo. Asimismo, los Consejeros no ejecutivos no disponen de contratos celebrados con el Banco por su condición de miembros del Consejo de Administración y no tienen indemnizaciones pactadas en caso de terminación de su cargo como Consejero.

### 2.2.2. Retribución de los Consejeros Ejecutivos

Los Consejeros Ejecutivos tienen los mismos conceptos retributivos que el resto de la plantilla. En relación con los conceptos retributivos variables de los Consejeros Ejecutivos, la Política de Remuneraciones establece que 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 hizo por última vez en 2020), en los supuestos expresamente previstos en la política y sin que exista discrecionalidad en el momento de su reconocimiento por la Comisión de Retribuciones.

A continuación, se detalla el peso relativo de los componentes de retribución variable en 2021:

- Retribución variable a corto plazo anual: en un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos, la retribución variable a corto plazo de referencia, como porcentaje del salario fijo, asciende aproximadamente a un 76% para el Presidente; a un 81% para el Consejero Delegado, D. Jaime Guardiola Romojaro, mientras siga desempeñando su función; a un 30% para el Consejero Delegado, D. César González-Bueno, una vez que se reciban las autorizaciones regulatorias y se incorpore a sus funciones; un 44% para la Consejera Secretaria General; y un 22% para el Consejero Chief Risk Officer.

En un escenario de cumplimiento máximo de objetivos, la retribución variable a corto plazo no podrá superar en ningún caso el 150% de los importes de referencia detallados en el Apartado 4.2 de este Informe.

- Retribución a largo plazo 2021-2023, basada en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales que establece una cantidad de referencia basada en un porcentaje de la retribución fija (a percibir en caso de un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos) y equivalente a un porcentaje de 30% del salario fijo anual asignado para el Presidente, un porcentaje del 30% del salario fijo anual asignado para el Consejero Delegado y del 25% del salario fijo anual asignado para la Consejera Secretaria General y el Consejero Chief Risk Officer. En el año 2021 siguen vigentes otros esquemas de retribución a largo plazo, que se describen en el apartado de este Informe relativo a los componentes variables a largo plazo.

En el apéndice estadístico de este mismo documento, se incluye una tabla con el detalle de cada uno de los Incentivos Complementarios vigentes 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 la Retribución a largo plazo estarán sujetas a las cláusulas de reducción (*malus*) y a las cláusulas de recuperación de la retribución variable abonada (*claw-back*). Para cada una de las entregas de acciones, será de aplicación el periodo de retención de un año.

Además, tal y como se explica en el Apartado 6 de este Informe correspondiente a los sistemas de ahorro a largo plazo, 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.

Todo lo expuesto, sin perjuicio de las disposiciones de la Política de Remuneraciones de los Consejeros tras su adaptación como consecuencia de las modificaciones estatutarias que está previsto someter a la Junta General de Accionistas.

### 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 2020 es la siguiente:

Nombre o denominación social del consejero	Cargo en el consejo	Categoría del consejero
Josep Olliu Creus	Presidente	
José Javier Echenique Landiribar	Vicepresidente	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	
Mireya Giné Torrens	Consejera	Independiente
George Donald Johnston III	Consejero	Independiente
David Martínez Guzmán	Consejero	Dominical
José Manuel Martínez Martínez	Consejero	Independiente
José Ramón Martínez Sufrategui	Consejero	Independiente
Alicia Reyes Revuelta	Consejera	Independiente
Manuel Valls Morató	Consejero	Independiente
David Vegara Figueras	Consejero Chief Risk Office	

Durante 2020 se han producido los siguientes cambios en el Consejo de Administración:

- Doña Maria Teresa Garcia-Milà Lloveras presentó su renuncia como miembro del Consejo de Administración con efectos a 26 de marzo de 2020, por haber transcurrido el plazo de trece años en el que podía ser considerada Consejera Independiente.
- Doña Mireya Giné Torrens fue nombrada Consejera Independiente, a propuesta de la Comisión de Nombres, por la Junta General de Accionistas de 26 de marzo de 2020.
- Don José Luis Negro presentó su renuncia como Consejero Ejecutivo de Banco Sabadell con motivo de su jubilación y para facilitar la renovación del Consejo, con efectos a 24 de septiembre de 2020.

- Doña Alicia Reyes Revuelta fue nombrada Consejera Independiente, a propuesta de la Comisión de Nombres, por el Consejo de Administración de 24 de septiembre de 2020.

Asimismo, el Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 17 de diciembre de 2020, nombró a D. César González-Bueno Consejero Delegado para sustituir a D. Jaime Guardiola, una vez se obtengan las correspondientes autorizaciones regulatorias y cuyo contrato fija sus condiciones retributivas aplicables una vez obtenidas dichas autorizaciones.

## 3.1. Retribución del Consejo de Administración 2020

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 2020 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 y que en su totalidad no supera el importe máximo de 3 millones de euros establecido en la Política de Retribuciones de los Consejeros 2019-2021.

La retribución correspondiente para el ejercicio 2020 ha sido:

	<b>Retribución 2020</b> (en euros)	<b>Dietas de asistencia 2020</b> (euros por sesión)
Presidente	175.650	5.273
Vicepresidente	95.250	2.886
Resto miembros	75.000	2.272
Consejero Independiente Coordinador (adicionales)	22.000	

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

<b>Comisión</b>	<b>Cargo</b>	<b>Importe (en euros)</b>
Comisión de Auditoría y Control	Presidente	40.000
	Miembro	20.000
Comisión de Nombramientos	Presidente	20.000
	Miembro	10.000
Comisión de Retribuciones	Presidente	40.000
	Miembro	20.000
Comisión de Riesgos	Presidente	70.000
	Miembro	20.000
Comisión Delegada	Miembro	80.000

La cantidad total efectivamente percibida por los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2020 ha sido:

Consejeros	Categoría del consejero	Consejo de Administración	Dietas	Comisión de Auditoría y Control	Comisión de Nombramientos	Comisión de Retribuciones	Comisión de Riesgos	Comisión Delegada
<b>Josep Oliu Creus</b>	Presidente	176	58					
<b>Javier Echenique Landiribar</b>	Vicepresidente (Independiente)	95	32					80
<b>Jaime Guardiola Romojaro</b>	Consejero Delegado	75	25					
<b>Anthony Frank Elliott Ball</b>	Consejero Independiente Coordinador	97	25		9	18		
<b>Aurora Catá Sala</b>	Presidenta C. Retribuciones (Independiente)	75	25		13	40	13	
<b>Pedro Fontana García</b>	Independiente	75	25	20				78
<b>María José García Beato</b>	Consejera Secretaria General (Ejecutiva)	75	25					
<b>María Teresa García-Milà Lloveras</b>	Otra Externa	19	7	5	2		5	
<b>George Donald Johnston</b>	Presidente de la C. Riesgos (Independiente)	75	25			18	70	
<b>David Martínez Guzmán</b>	Dominical	75	25					
<b>José Manuel Martínez Martínez</b>	Presidente C. Nombramientos (Independiente)	75	25		18			20
<b>José Ramón Martínez Sufrategui</b>	Independiente	75	25	20		20		
<b>José Luis Negro Rodríguez</b>	Consejero Director General	56	18					
<b>Manuel Valls Morató</b>	Presidente de la C. Auditoría y control (Independiente)	75	25	40			20	
<b>David Vegara Figueras</b>	Consejero Chief Risk Officer	75	25					
<b>Mireya Giné Torrens</b>	Independiente	25	9	5				
<b>Alicia Reyes Revuelta</b>	Independiente							

D. José Luis Negro Rodríguez cesó en su cargo el 14 de septiembre de 2020, Dña. Mireya Giné Torrens se ha incorporado el 24 de septiembre de 2020, por lo que su retribución no corresponde a un ejercicio completo.

Dña. Alicia Reyes no ha percibido ninguna retribución en el ejercicio 2020, al incorporarse al Consejo el 21 de diciembre de 2020 y no haber asistido a ninguna sesión del Consejo de Administración.

Adicionalmente, por la presidencia del Consejo Consultivo Sabadell Guipuzcoano se han percibido 20.400 euros por D. Javier Echenique.

Asimismo, en 2020 los Consejeros D. Manuel Valls y Dña. Aurora Catá han percibido 20.000 euros cada uno por el desempeño del cargo de miembros del Consejo de Administración de Sabadell Information Systems, S.A., sociedad del Grupo Banco Sabadell.

Las cantidades efectivamente percibidas han dependido de la fecha del nombramiento y de la asistencia, y están individualizadas en el apéndice estadístico de este documento.

Los Consejeros no han percibido en 2020 de la Entidad u otra entidad del Grupo ninguna otra remuneración suplementaria como contraprestación por los servicios

prestados distintos de los inherentes a su cargo, ni ninguna retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos o garantías, ni remuneraciones en virtud de pagos realizados por el Banco a una tercera entidad, ni ningún otro concepto retributivo distinto de los incluidos en el presente IARC.

## 3.2. Retribución del Consejo de Administración 2021

La retribución de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2021, 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.

Para el ejercicio 2021 se ha modificado la remuneración del Vicepresidente que pasa a ser de 155.250 euros y 4.704 euros por sesión, en atención a las funciones que tiene atribuidas.

Tras la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones por la Junta General de Accionistas 2021 el Presidente percibirá la remuneración como miembro del Consejo de Administración y una remuneración adicional a la de su pertenencia como miembro del Consejo de Administración, por las funciones que ejerce en su condición de no ejecutivo.

	<b>Retribución 2021</b> (en euros)	<b>Dietas de asistencia 2021</b> (euros por sesión)
Presidente	175.650	5.273
Vicepresidente	155.250	4.704
Resto miembros	75.000	2.272
Consejero Independiente Coordinador	22.000 (adicionales)	

Adicionalmente, los Consejeros no ejecutivos perciben determinadas cantidades por la presidencia o pertenencia a las diferentes Comisiones del Consejo. Las cantidades son las mismas que las del ejercicio 2020 salvo en el caso de la Comisión de Nombramientos, cuya retribución se ha incrementado en línea con el incremento de sus funciones.

<b>Comisión</b>	<b>Cargo</b>	<b>Importe (en euros)</b>
Comisión de Auditoría y Control	Presidente	40.000
	Miembro	20.000
Comisión de Nombramientos	Presidente	40.000
	Miembro	20.000
Comisión de Retribuciones	Presidente	40.000
	Miembro	20.000
Comisión de Riesgos	Presidente	70.000
	Miembro	20.000
Comisión Delegada	Miembro	80.000

Por la Presidencia del Consejo Consultivo de Sabadell Guipuzcoano, D. Javier Echenique, percibirá un máximo de 30.600 euros; D. Manel Valls y Dña. Aurora Catá por el cargo de vocales del Consejo de Administración de Sabadell Information Systems, S.A. percibirán un máximo de 30.000 euros.

No está previsto que en 2021 los Consejeros no ejecutivos perciban de la Entidad u otra entidad del Grupo ninguna otra remuneración suplementaria en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a

su cargo, ni otros conceptos retributivos como los derivados de la concesión de anticipos, créditos o garantías, ni ninguna otra remuneración suplementaria no incluida en el presente IARC.

En la Junta General del 2021 está previsto someter una nueva Política de remuneraciones de acuerdo con las modificaciones estatutarias que se someterán a la misma.



## 4. Remuneraciones de los Consejeros por sus funciones ejecutivas

En este apartado se detalla la remuneración efectivamente percibida en 2020 y la prevista percibir en 2021.

### 4.1. Remuneraciones 2020

Para el análisis de las retribuciones del ejercicio 2020 cabe destacar que, en la reunión extraordinaria del Consejo de Administración celebrada el 8 de abril de 2020, como medida de prudencia a la vista de la crisis ocasionada por el Covid-19, el Presidente, el Consejero Delegado, los Consejeros Ejecutivos y resto de la Alta Dirección de Banco Sabadell así como los miembros del Comité de Dirección de la filial británica TSB, renunciaron voluntariamente al cobro de su retribución variable anual del año 2020.

El cumplimiento de objetivos de Grupo y de los Consejeros, que determinarían la retribución, se detalla en el Apartado 5 de este Informe.

Los Consejeros Ejecutivos no han percibido en 2020 de la Entidad u otra entidad del Grupo ninguna otra remuneración suplementaria como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo, ni ninguna retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos o garantías, ni remuneraciones en virtud de pagos realizados por el Banco a una tercera entidad, ni ningún otro concepto retributivo distinto de los incluidos en el presente IARC.

En el ejercicio 2020 no se ha producido ninguno de los supuestos de las cláusulas *malus* y *clawback* vigentes en 2020, por lo que no ha sido necesaria la aplicación de estas cláusulas.

#### Retribuciones (en euros)

Cargo	Retribución fija			Retribución variable a corto plazo	Retribución a largo plazo <sup>1</sup>
	Salario fijo	Beneficios sociales y retribución en especie	Aportaciones a planes de previsión social		
Presidente	1.701.000	51.065 correspondientes a Seguros Colectivos y beneficios sociales	36.070	Se renunció anticipadamente a la percepción	No ha correspondido
Consejero Delegado	1.350.000	12.562 correspondientes a Seguros Colectivos y beneficios sociales	1.224.740 por ajuste de variables y base de renta	Se renunció anticipadamente a la percepción	Asignado 189.570 (cumplimiento de objetivos: 62,41%)
Consejero Director General <sup>2</sup>	507.205 corresponden al periodo como Consejero Ejecutivo	251		Se renunció anticipadamente a la percepción	Asignado 69.686 corresponden al periodo como Consejero Ejecutivo (cumplimiento de objetivos: 64,52%)
Consejera Secretaria General	500.000	10.416 correspondientes a Seguros Colectivos, vehículo y beneficios sociales	795.571	Se renunció anticipadamente a la percepción	Asignado 63.000 (cumplimiento de objetivos: 67,20%)
Consejero Chief Risk Officer	450.000	5.316 correspondientes a Seguros Colectivos, vehículo y beneficios sociales	118.057	Se renunció anticipadamente a la percepción	Asignado 79.127 (cumplimiento de objetivos: 93,78%)

<sup>1</sup> Sujeto al cumplimiento de objetivos plurianuales.

<sup>2</sup> El Consejero Director General no ha percibido ninguna indemnización derivada de su baja voluntaria.

## 4.2. Remuneraciones 2021

La retribución fija por este concepto para 2021 ha sido aprobada por el Consejo de Administración del Banco en su reunión de fecha 29 de enero de 2021, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, atendiendo a sus niveles de máxima responsabilidad y no ha sufrido modificaciones respecto a 2020, sin perjuicio de la incorporación del Consejero Delegado D. César González-Bueno.

### Retribuciones (en euros)

Cargo	Retribución fija			Retribución variable a corto plazo	Retribución a largo plazo
	Salario fijo	Beneficios sociales y retribución en especie	Aportaciones a planes de previsión social		
Presidente	1.701.000	Similares al 2020	36.070	1.300.000 (cumplimiento de objetivos del 100%)	510.300 basado en cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales
Consejero Delegado Jaime Guardiola Romojaro <sup>1</sup>	1.350.000	Similares al 2020	1.301.913 Aproximado y por ajuste base de renta y tipos	1.100.000 (cumplimiento de objetivos del 100%)	405.000 basado en cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales
Consejero delegado César González-Bueno Mayer	2.000.000	2.230 Aproximado		600.000 (cumplimiento de objetivos del 100%). Una vez tenga pleno efecto su nombramiento como Consejero Delegado	600.000 basado en cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales. Una vez tenga pleno efecto su nombramiento como Consejero Delegado
Consejera Secretaria General	500.000	Similares al 2020	741.010 Aproximado	220.000 (cumplimiento de objetivos del 100%)	125.000 basado en cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales
Consejero Chief Risk Officer	450.000	Similares al 2020	121.000 Aproximado	100.000 (cumplimiento de objetivos del 100%)	112.500 basado en cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales

<sup>1</sup> La retribución del Consejero Delegado, D. Jaime Guardiola Romojaro, será la misma que la del ejercicio 2020 hasta la fecha de su salida, prevista para antes de 31 de marzo de 2021. El salario (excepto la aportación a pensiones) se prorrateará por el tiempo en el cargo.

No está previsto que en 2021 los Consejeros Ejecutivos perciban de la Entidad o de otra entidad del Grupo ninguna otra remuneración suplementaria en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo o de su pertenencia al Consejo de Administración, ni otros conceptos retributivos como los derivados de la concesión de anticipos, créditos o garantías, ni ninguna otra remuneración suplementaria no incluida en el presente IARC.

Está previsto someter a la Junta General de Accionistas 2021 la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, que establecerá las características derivadas de los cambios en la estructura de Gobierno Corporativo.

## 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 2020, definición de objetivos y métodos de evaluación de la retribución variable a corto plazo para 2020, los Incentivos a Largo Plazo existentes y definición de los objetivos plurianuales de la retribución a largo plazo 2021.

### 5.1. Grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo 2020

El Consejo de Administración celebrado el 29 de enero 2021 determinó el nivel de cumplimiento de los siguientes objetivos de acuerdo con las ponderaciones establecidas al inicio del ejercicio:

#### Objetivos 2020 (en %)

Objetivo	Ponderación	Cumplimiento 2020
Return on Equity (ROE)	20	0
Margen Básico	20	50,6
Gastos Grupo	20	150
Cost of Risk	20	0
NPS (Sintético Grupo)	10	0
Sostenibilidad (sintético Grupo)	10	105,6
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>50,67</b>

A este respecto, los objetivos del Grupo para el ejercicio 2020 fijados al inicio del ejercicio no se han modificado en ningún momento, sin perjuicio de que se hayan adecuado algunos objetivos personales de los Consejeros Ejecutivos para alinearlos a los ajustes en las prioridades estratégicas de la Entidad durante el año 2020.

La información utilizada en el cálculo de los indicadores financieros se deriva de datos auditados en las cuentas anuales, manteniendo la definición establecida en su fijación inicial.

Se fijaron unos métodos de evaluación consistentes en definir 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 de un objetivo 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.

El Presidente tenía un 100% de sus objetivos vinculados a los objetivos de Grupo. El Consejero Delegado, D. Jaime Guardiola, tenía un 80% de sus objetivos vinculados a los objetivos del Grupo y un 20% específicos de su función habiendo tenido un cumplimiento total del 62,41%. La Consejera Secretaria General tenía un 75% de sus objetivos vinculados a los objetivos de Grupo y un 25% específicos de su función, habiendo obtenido un cumplimiento total del 67,20%. El Consejero Chief Risk Officer, dada la naturaleza de sus funciones (función de control), tenía un 20% de sus objetivos vinculados a los objetivos de Grupo y un 80% específicos de su función, habiendo obtenido un cumplimiento total de 93,78%. El Consejero Director General, tenía un 75% de sus objetivos vinculados a los objetivos de Grupo y un 25% específicos de su función, habiendo obtenido un cumplimiento total del 64,52%.

En 2020, se han tomado distintas decisiones que aseguran la alineación de la remuneración variable con todos

los grupos de interés, en particular con los accionistas. En Abril 2020, el Consejo de Administración tomó razón de la renuncia a la retribución variable anual del año 2020 del Presidente, el Consejero Delegado, los Consejeros Ejecutivos y resto de la Alta Dirección de Banco Sabadell así como los miembros del Comité de Dirección de la filial británica TSB, como medida de prudencia a la vista de la crisis ocasionada por el Covid-19,

Finalmente, el Consejo de Administración de Banco Sabadell, en su reunión de 29 de enero de 2021, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado la aplicación de ajustes a la retribución variable de todos los empleados del Grupo que la tuvieran asignada y alinear el pago con los resultados del ejercicio. Dichos ajustes han sido distintos por geografías y generalmente más elevados para los miembros del Colectivo Identificado que han tenido un ajuste del 25% del pago devengado, tanto en la retribución a corto plazo como a largo plazo asignada en 2020, así como un tope máximo individual del 100% del target que tuvieran asignado, en el caso de miembros del Colectivo Identificado exTSB, y de un ajuste del 50% en el caso de miembros del Colectivo Identificado de TSB. Dichas decisiones, junto con las renuncias realizadas a la retribución variable del año 2020 como medida de prudencia a la vista de la crisis ocasionada por el Covid-19 por el Presidente, el Consejero Delegado, los Consejeros Ejecutivos y resto de la Alta Dirección de Banco Sabadell y de los miembros del Comité de Dirección de la filial británica TSB, han resultado en un fondo de retribución variable significativamente inferior al previsto al inicio del ejercicio.

**En 2020, se han tomado distintas decisiones que aseguran la alineación de la remuneración variable con todos los grupos de interés, en particular con los accionistas.**

Los objetivos del Grupo para el ejercicio 2020 fijados al inicio del ejercicio no se han modificado en ningún momento, sin perjuicio de que se hayan adecuado algunos objetivos personales de los Consejeros Ejecutivos para alinearlos a los ajustes en las prioridades estratégicas de la Entidad durante el año 2020.

En Abril 2020, el Consejo de Administración tomó razón de la renuncia a la retribución variable anual del año 2020 del Presidente, el Consejero Delegado, los Consejeros Ejecutivos y resto de la Alta Dirección de Banco Sabadell así como los miembros del Comité de Dirección de la filial británica TSB, como medida de prudencia a la vista de la crisis ocasionada por el Covid-19.

En Enero 2021, el Consejo de Administración de Banco Sabadell, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado la aplicación de ajustes a la retribución variable de todos los empleados del Grupo que la tuvieran asignada y alinear el pago con los resultados del ejercicio. Dichos ajustes han sido distintos por geografías y generalmente más elevados para los miembros del Colectivo Identificado que han tenido un ajuste del 25% del pago devengado, tanto en la retribución a corto plazo como a largo plazo asignada en 2020, así como un tope máximo individual del 100% del target que tuvieran asignado, en el caso de miembros del Colectivo Identificado exTSB, y de un ajuste del 50% en el caso de miembros del Colectivo Identificado de TSB. Dichas decisiones, junto con las renuncias realizadas a la retribución variable del año 2020 como medida de prudencia a la vista de la crisis ocasionada por el Covid-19 por el Presidente, el Consejero Delegado, los Consejeros Ejecutivos y resto de la Alta Dirección de Banco Sabadell y de los miembros del Comité de Dirección de la filial británica TSB, han resultado en un fondo de retribución variable significativamente inferior al previsto al inicio del ejercicio.

## 5.2. Definición de objetivos y métodos de evaluación de la retribución variable a corto plazo para 2021

De conformidad con la política de remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell, los Consejeros, por su condición de miembros del Consejo de Administración, no tienen asignada retribución variable, siendo únicamente los Consejeros Ejecutivos los que tienen asignada retribución con componentes variables.

Para el cálculo de la retribución variable a corto plazo correspondiente al ejercicio 2021, se han establecido los siguientes objetivos, aprobados por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 29 de enero de 2021, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y que se corresponden con los objetivos del Grupo para el ejercicio, estableciéndose cifras de referencia que se corresponden con dichos objetivos:

### Objetivos 2021 (en %)

Objetivo	Ponderación
Return on Equity (ROE)	20
Margen Básico	17,5
Gastos Grupo	17,5
Cost of Risk	25
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 2021.
- Margen Básico: Margen de intereses + comisiones, con una ponderación del 17,5%. 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 2021.
- Gastos Grupo, con una ponderación del 17,5%. 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 25%. 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 foco estratégico de cada segmento.

- 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 2021.

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 un 100% de sus objetivos vinculados a los objetivos de Grupo. El Consejero Delegado, D. Jaime Guardiola tiene un 80% de sus objetivos vinculados a los objetivos del Grupo. El Consejero Delegado, D. César González-Bueno, una vez obtenga la idoneidad, tendrá un 100% de sus objetivos vinculados a los objetivos de Grupo. 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.

## 5.3. Objetivos de la 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 (ICLP) 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 instrumentaba 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 habría sido abonado en su totalidad en acciones de Banco Sabadell.

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

Para el cómputo del ICLP 2017 se tomaba 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 tomó 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. Este valor ascendió a 0,547 euros. En consecuencia, no se ha devengado incentivo alguno al resultar inferior el valor final respecto al valor inicial.

### b. Incentivo Complementario a largo plazo (ICLP) 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 de los Consejeros Ejecutivos es de 5 años, de modo que el eventual cobro del incentivo se realizaría en los años 2022, 2023 y 2024. Las acciones recibidas tienen un periodo de retención de un año desde el momento de su entrega. En ningún caso este incentivo supondrá dilución, al no haber emisión de acciones nuevas.

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

El número de derechos asignado a cada beneficiario fue 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, la Consejera Secretaria General mantiene el 90% de los derechos inicialmente asignados, es decir, mantiene 720.000 derechos. El Consejero Director General que cesó en su función en septiembre 2020 mantiene el 75% de los derechos asignados inicialmente y prorrateado por el tiempo que ha sido efectivamente empleado, es decir, mantiene 519.525 derechos (prorrateo de 600.000 derechos).

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

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

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

#### Objetivos 2018 – 2020 (en %)

Objetivo	Ponderación
Rentabilidad al accionista (Total Shareholder Return relativo)	25
Liquidez (Liquidity Coverage Ratio)	25
Solvencia CET 1	25
Return on Risk Adjusted Capital (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 redondeada al tercer decimal de los valores de cierre de la acción de las 20 primeras sesiones posteriores a:

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

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

- Entre los últimos tres de la muestra, se considerará un cumplimiento del 0% del objetivo.
- Entre los tres últimos de la muestra y la mediana de la muestra, se considerará un cumplimiento del 50% del objetivo.
- Entre la mediana y las ocho mejores entidades de la muestra, se considerará un cumplimiento del 75% del objetivo.
- Entre las ocho mejores entidades de la muestra, se considerará un cumplimiento del 100% del objetivo.

- Liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*), con una ponderación del 25%. Para el cálculo del cumplimiento del indicador de *Liquidity Coverage Ratio* se considerará el nivel establecido en el RAS (*Risk Appetite Statement*) de la Entidad. Si se supera dicho objetivo, se considerará un cumplimiento del indicador del 100%. Si no se alcanza, se considerará un cumplimiento del indicador del 0%.

- Solvencia CET 1, con una ponderación del 25%. Para el cálculo del cumplimiento del indicador de Solvencia CET1 se considerará el nivel establecido en el RAS (*Risk Appetite Statement*) de la Entidad. Si se supera dicho objetivo, se considerará un cumplimiento del indicador del 100%. Si no se alcanza, se considerará un cumplimiento del indicador del 0%.

- RoRAC, con una ponderación del 25%. Para el cálculo del cumplimiento del indicador de riesgo RoRAC se considerará el nivel del *Cost of Equity*. Si se supera dicho objetivo, se considerará un cumplimiento del indicador del 100%. Si no se alcanza, se considerará un cumplimiento del indicador del 0%.

En el primer trimestre del año 2021 se realizará la medición de los indicadores anteriores, pudiéndose reducir (nunca incrementar) el número de derechos, equivalente

al porcentaje de cumplimiento de objetivos obtenido, cuando éste sea inferior al 100%.

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

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

En el Apéndice Estadístico 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.

No obstante, no se prevé incentivo alguno derivado del ICLP 2018, al no haberse producido un incremento de valor de las acciones.

### c. Retribución a largo plazo 2019-2021

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 (en %)

Objetivo	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.	

El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, tendrá la facultad de adaptar, en su caso, la composición de la muestra de entidades ante circunstancias no previstas que afecten a las compañías citadas (por ejemplo, fusiones, escisiones, exclusiones de negociación en Bolsa, etc.) así como de adaptar el cálculo del TSR a las eventuales operaciones (por ejemplo, aumentos de capital con reconocimiento del derecho de preferencia) que realicen dichas entidades y que afecten al valor de las acciones para velar por que la comparación se realice sobre bases homogéneas.

A estos efectos se tomará como TSR la suma de los dividendos abonados y el incremento de valor de la acción y como incremento de valor de la acción la diferencia entre la media aritmética del precio de cierre de la acción, redondeado al tercer decimal, de las 20 primeras sesiones de 2022 y la media aritmética del precio de cierre de la acción, redondeado al tercer decimal, de las primeras 20 sesiones de 2019.

- 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%.

Para la verificación del cumplimiento de los indicadores TSR, LCR, CET1 y RORAC, en caso de producirse algún cambio regulatorio o de perímetro que pudiera ser considerado relevante, la Comisión de Retribuciones, previo informe favorable de la Comisión de Riesgos, podrá proponer al Consejo de Administración la correspondiente adaptación de los indicadores.

En el primer trimestre del año 2020, en función del cumplimiento de objetivos anuales asignados a cada Consejero, se ha ajustado el importe de referencia establecido para la retribución a largo plazo. En este sentido, teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo de 2019, los importes ajustados sujetos a objetivos plurianuales son los siguientes: Presidente: 442.323 euros, Consejero Delegado: 351.256 euros, Consejera Secretaria General: 115.662 euros y Consejero Chief Risk Officer: 102.751 euros. El Consejero Director General, que cesó en sus funciones en 2020, dispone de 152.645 euros sujetos a objetivos plurianuales. Se puede encontrar información adicional al respecto en el apartado B.3 del apéndice estadístico.

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.

## d. Retribución a largo plazo 2020

Para el año 2020, el Consejo de Administración, en su sesión de 30 de enero de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó la retribución a largo plazo 2020, basada en el cumplimiento de objetivos anuales y



plurianuales, que establece una cantidad de referencia de la retribución a largo plazo (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 importe inicial asignado a cada Consejero se ha detallado en el anterior apartado de Remuneraciones 2020.

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

#### Objetivos 2020 – 2022 (en %)

Objetivo	% Ponderación
Rentabilidad al accionista (Total Shareholder Return relativo)	25
Liquidez (Liquidity Coverage Ratio)	25
Solvencia (CET 1)	25
Return on Risk Adjusted Capital (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.	

El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, tendrá la facultad de adaptar, en su caso, la composición de la muestra de entidades ante circunstancias no previstas que afecten a las compañías citadas (por ejemplo, fusiones, escisiones, exclusiones de negociación en Bolsa, etc.) así como de adaptar el cálculo del TSR a las eventuales operaciones (por ejemplo, aumentos de capital con reconocimiento del derecho de preferencia) que realicen dichas entidades y que afecten al valor de las acciones para velar por que la comparación se realice sobre bases homogéneas.

A estos efectos, se tomará como TSR la suma de los dividendos abonados y como incremento del valor de la acción la diferencia entre la media aritmética del precio de cierre de la acción, redondeado al tercer decimal de las 20 primeras sesiones posteriores a:

- Inicio periodo medición (1 enero 2020).
- Fin periodo medición (31 diciembre 2022).

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 ha ajustado el importe de referencia establecido para la retribución a largo plazo. En este sentido, teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo de 2020 que se han descrito anteriormente y el ajuste ex ante de un 25% que se ha aplicado a todos los miembros del Colectivo Identificado, los importes ajustados sujetos a objetivos plurianuales son los siguientes: Presidente: 0 euros, Consejero Delegado: 189.570,38 euros, Consejera Secretaria General: 63.000 euros, Consejero Chief Risk Officer: 79.126,88 euros. El Consejero Director General, que cesó en su cargo en septiembre 2020: 69.686,03 euros (que corresponde al periodo como Consejero Ejecutivo.)

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

## e. Definición de los objetivos plurianuales de la retribución a largo plazo 2021

Para el año 2021, se ha aprobado una retribución a largo plazo en los mismos términos que la aprobada para el año 2020, 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 importe para cada Consejero se ha detallado en el anterior apartado 4.2. Remuneraciones 2021.

El periodo plurianual de performance abarca los ejercicios 2021, 2022 y 2023, para el cual se establecieron los siguientes objetivos plurianuales:

### Objetivos 2021 – 2023 (en %)

Objetivo	% Ponderación
Rentabilidad al accionista (Total Shareholder Return relativo)	25
Liquidez (Liquidity Coverage Ratio)	25
Solvencia (CET 1)	25
Return on Risk Adjusted Capital (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.
Erste Group	Natixis, S.A.
Mediobanca Banca di Credito Finanziario SpA	Banco Bpm SpA
Bankinter S.A.	Raiffeisen
BBVA, S.A.	KBC Groep NV
Skandinaviska Enskilda Banken AB	Intesa Sanpaolo SpA
Swedbank AB	Virgin Money
Standard Chartered Bank	

El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, tendrá la facultad de adaptar, en su caso, la composición de la muestra de entidades ante circunstancias no previstas que afecten a las compañías citadas (por ejemplo, fusiones, escisiones, exclusiones de negociación en Bolsa, etc.) así como de adaptar el cálculo del TSR a las eventuales operaciones (por ejemplo, aumentos de capital con reconocimiento del derecho de preferencia) que realicen dichas entidades y que afecten al valor de las acciones para velar por que la comparación se realice sobre bases homogéneas.

A estos efectos, se tomará como TSR la suma de los dividendos abonados y como incremento del valor de la acción la diferencia entre la media aritmética del precio de cierre de la acción, redondeado al tercer decimal de las 20 primeras sesiones posteriores a:

- Inicio periodo medición ( 1 enero 2021).
- Fin periodo medición ( 31 diciembre 2023).

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 2022, 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 2024, 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 RO-RAC se realizará considerando el promedio de los últimos tres meses del ejercicio 2023. 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 2020 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 2021. Dichos sistemas son aplicables al Presidente, Consejero Delegado actual, la Consejera Secretaria General y el Consejero Chief Risk Officer. El Consejero Delegado nombrado no dispone de sistemas de ahorro a largo plazo.

### Presidente:

- Póliza de seguros Colectivo Consejo de Administración, de aportación definida, que será efectiva en forma de capital a partir del momento en que cada beneficiario cese como Consejero, excepto en el caso de prestar servicios a cualquier otra entidad bancaria en calidad de asesor o como miembro del Consejo de Administración en que perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese y en la actualidad es sólo aplicable al Presidente. La aportación en 2020 para el Presidente ha sido de 35.047,50 euros y con un importe acumulado de 1.391.712,34 euros. Para 2021 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. El beneficiario es el Presidente, sin aportación en 2020 y con un importe acumulado de 7.304.353,75 euros, sin que esté prevista en esta póliza ninguna aportación en los años sucesivos.

### Consejero Delegado actual:

Seguros Colectivo Ejecutivos, instrumentado en dos pólizas, cuyo beneficiario es el Consejero Delegado, D. Jaime Guardiola.

- 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 2020 por ajuste de variables y base de renta ha sido de 1.223.717,35 euros, con un importe acumulado de 22.952.257,38 euros, y para el año 2021 se prevé una aportación de 1.300.890.

- 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 2.551.383,73 euros, sin que esté prevista en esta póliza ninguna aportación en los años sucesivos.

### Consejera Secretaria General:

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 2020 de 794.547,93 euros y con un importe acumulado de 2.670.397,37 euros. Para el año 2021 se prevé una aportación de 741.010 euros aproximadamente.

### **Consejero Chief Risk Officer:**

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 2020 de 117.237,61 euros y con un importe acumulado de 161.684,61 euros. Para el año 2021 se prevé una aportación de 86.000 euros.

Otras pólizas de las que disponen los consejeros ejecutivos, al igual que el resto de empleados: 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 2020 de 1.022,98 euros e importe acumulado de 24.282,63 euros, el Consejero Delegado, con aportación en 2020 de 1.022,98 euros e importe acumulado de 12.507,50 euros, la Consejera Secretaria General, con aportación en 2020 de 1.022,98 euros e importe acumulado de 14.472,70 euros y el Consejero Chief Risk Officer, con aportación en 2020 de 818,95 euros e importe acumulado de 839,62 euros. Se prevén aportaciones similares en 2021. Para el Consejero Delegado, D. César González-Bueno, se prevé una aportación en 2021 por importe de 818,95 euros.

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 Consejeros Ejecutivos**

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos de Banco Sabadell 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 explicados anteriormente.
- Retribución Variable: Los contratos incorporan el abono de las cantidades variables de retribución, en los términos y condiciones explicados anteriormente.
- Previsión Social: Los contratos incorporan la participación en los sistemas de previsión social, en los términos y condiciones explicados anteriormente. No aplica al nuevo Consejero Delegado.
- 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: tres contratos contienen una cláusula de indemnización que no supera un importe equivalente a 2 anualidades de retribución para los supuestos de despido improcedente o algunos casos limitados de cambio de control. Uno de los contratos tiene cláusulas de no competencia post-contractual, con una duración de dos años. Otro de los contratos tiene cláusulas de no competencia de dos anualidades desde la fecha de su despido improcedente o cambio de control y un año para el resto de supuestos.

---

**Este Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Banco Sabadell, en su sesión de fecha:**

**29/01/2021**

**No ha habido Consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.**

# 8. Conciliación con el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas de CNMV

A continuación se recoge una tabla de equivalencias donde se detalla la ubicación, en este Informe, de los contenidos establecidos en el formato oficial del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas de CNMV, aprobado por la Circular 1/2020.

Informe de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell

## Contenido del modelo Circular 1/2020

### A. Política de remuneraciones de la sociedad para el ejercicio en curso

#### A.1.

Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta. Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

Apartados 1 y 2.1.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Apartados 1.2, 1.3 y 2.2.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

- Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Apartado 3.2.

- Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos. Apartado 4.2.
  
- Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a las primas de seguros abonadas en favor del consejero. Apartado 4.2.
  
- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable. Apartados 4.2 y 5.
  
- Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.
  
- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero. Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero. Apartados 4.2 y 6.
  
- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción. Apartado 7.
  
- Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior. Apartados 3 y 7.
  
- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo. Apartados 3.2 y 4.2.
  
- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones. Apartados 3.2 y 4.2.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso. [Apartados 3.2 y 4.2.](#)

#### **A.2.**

Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

[Apartados 1, 2 y 3.2.](#)

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

#### **A.3.**

Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

[Apartado 2.](#)

#### **A.4.**

Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

[Apartado 1.4](#)

---

## **B. Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado**

#### **B.1.**

Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

[Apartados 1 y 2.1.](#)

#### **B.2.**

Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

[Apartado 1.3.](#)

#### **B.3.**

Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente. Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

[Apartados 1, 2.1, 4.1 y 5.](#)

#### **B.4.**

Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que se hayan emitido.

[Apartado 1,4, 9.](#)

**B.5.**

Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

Apartado 3.1.

**B.6.**

Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Apartado 4.1.

**B.7.**

Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado. En particular:

Apartados 4.1 y 5.

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- IEn el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- ICada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- IEn su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

**B.8.**

Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Apartado 4.1.

**B.9.**

Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Apartados 4.1 y 6.

**B.10.**

Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

Apartado 4.1.



**B.11.**

Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

[Apartado 7.](#)

**B.12.**

Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

[Apartados 3.1 y 4.1.](#)

**B.13.**

Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

[Apartados 3.1 y 4.1.](#)

**B.14.**

Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

[Apartado 4.1.](#)

**B.15.**

Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

[Apartados 3.1 y 4.1.](#)

**B.16.**

Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

[Apartados 3.1 y 4.1.](#)

---

## **C. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros**

Apéndice estadístico

[Apartado 9.](#)

# 9. Apéndice estadístico

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2020 ]

CIF: [ A-08000143 ]

Denominación Social:

[ **BANCO DE SABADELL, S.A.** ]

Domicilio social:

[ AV. OSCAR ESPLA N.37 (ALICANTE) ]

**B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

---

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	3.464.302	61,67

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	293.035	8,46
Votos a favor	3.170.221	91,51
Abstenciones	1.046	0,03

**C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don JOSEP OLIU CREUS	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	Vicepresidente independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña AURORA CATÁ SALA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA TERESA GARCÍA-MILÀ LLOVERAS	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 26/03/2020
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	Consejero Independiente	Desde 01/09/2020 hasta 31/12/2020
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 24/09/2020
Doña ALICIA REYES REVUELTA	Consejero Independiente	Desde 21/12/2020 hasta 31/12/2020
Don MANUEL VALLS MORATÓ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don JOSEP OLIU CREUS	176	58		1.701				51	1.986	2.496
Don JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	95	32	80					20	227	236
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	75	25		1.350				13	1.463	1.906
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	97	25	28						150	140
Doña AURORA CATÁ SALA	75	25	66						166	160
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	75	25	98						198	195
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	75	25		500				10	610	706
Doña MARÍA TERESA GARCÍA-MILÀ LLOVERAS	19	7	12						38	161
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	25	9	5						39	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	75	25	88						188	186
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	75	25							100	100
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	75	25	38						138	185
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	75	25	40						140	129
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	56	18		507					581	948
Doña ALICIA REYES REVUELTA										
Don MANUEL VALLS MORATÓ	75	25	60						160	160
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	75	25		450				5	555	545

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSEP OLIU CREUS	ICLP 2017-2020	1.700.000	1.040.740					0,00		1.700.000		
Don JOSEP OLIU CREUS	ICLP 2018-2021	1.275.000	461.550					0,00			1.275.000	461.550
Don JOSEP OLIU CREUS	RLP 2019-2021	231.472	231.472					0,00			231.472	231.472
Don JOSEP OLIU CREUS	RLP 2020-2022							0,00				
Don JOSEP OLIU CREUS	RV 2020							0,00				
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	ICLP 2017-2020	1.500.000	918.300					0,00		1.500.000		
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	ICLP 2018-2021	1.125.000	407.250					0,00			1.125.000	407.250
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	RLP 2019-2021	183.816	183.816					0,00			183.816	183.816
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	RLP 2020-2022			288.819	288.819			0,00			288.819	288.819
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	RV 2020							0,00				

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	ICLP 2017-2020	600.000	367.320					0,00		600.000		
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	ICLP 2018-2021	720.000	217.200					0,00			720.000	188.068
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	RLP 2019-2021	60.527	60.527					0,00			60.527	60.527
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	RLP 2020-2022			95.983	95.983			0,00			95.983	95.983
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	RV 2020							0,00				
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	ICLP 2017-2020	800.000	489.760					0,00		800.000		
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	ICLP 2018-2021	600.000	217.200					0,00			519.525	188.068
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	RLP 2019-2021	79.880	79.880					0,00			79.880	79.880
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	RLP 2020-2022			95.146	95.146			0,00			95.146	95.146
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	RV 2020							0,00				
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2019-2021	53.770	53.770					0,00			53.770	53.770
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2020-2022			120.553	120.553			0,00			120.553	120.553



Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2020							0,00				

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSEP OLIU CREUS	
Don JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	
Doña AURORA CATÁ SALA	
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	
Doña MARÍA TERESA GARCÍA-MILÀ LLOVERAS	
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	
Doña ALICIA REYES REVUELTA	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JOSEP OLIU CREUS			36	36			8.720	8.666
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO			1.225	900			25.516	24.112
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO			796	702			2.685	1.872
Don DAVID VEGARA FIGUERAS			118	83			163	76

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSEP OLIU CREUS	---	
Don JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	---	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	---	
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	---	
Doña AURORA CATÁ SALA	---	
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	---	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	---	
Doña MARÍA TERESA GARCÍA-MILÀ LLOVERAS	---	
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	---	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	---	
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	---	
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	---	
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	---	
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	---	
Doña ALICIA REYES REVUELTA	---	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	---	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	---	

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don JOSEP OLIU CREUS										
Don JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR										
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO										
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL										
Doña AURORA CATÁ SALA		20							20	
Don PEDRO FONTANA GARCÍA										
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO										
Doña MARÍA TERESA GARCÍA-MILÀ LLOVERAS										
Doña MIREYA GINÉ TORRENS										
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III										
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN										
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ										
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI										
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ										
Doña ALICIA REYES REVUELTA										
Don MANUEL VALLS MORATÓ		20							20	

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don DAVID VEGARA FIGUERAS										

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSEP OLIU CREUS	-							0,00				
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	-							0,00				
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	-							0,00				
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	-							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSEP OLIU CREUS	
Don JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	
Doña AURORA CATÁ SALA	
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	
Doña MARÍA TERESA GARCÍA-MILÀ LLOVERAS	
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	
Doña ALICIA REYES REVUELTA	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JOSEP OLIU CREUS								
Don JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR								
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO								
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL								
Doña AURORA CATÁ SALA								
Don PEDRO FONTANA GARCÍA								
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO								
Doña MARÍA TERESA GARCÍA-MILÀ LLOVERAS								
Doña MIREYA GINÉ TORRENS								
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III								
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN								
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI								
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ								
Doña ALICIA REYES REVUELTA								
Don MANUEL VALLS MORATÓ								
Don DAVID VEGARA FIGUERAS								

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSEP OLIU CREUS	---	
Don JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	---	
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	---	
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	---	
Doña AURORA CATÁ SALA	---	
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	---	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	---	
Doña MARÍA TERESA GARCÍA-MILÀ LLOVERAS	---	



Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	---	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	---	
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	---	
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	---	
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	---	
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	---	
Doña ALICIA REYES REVUELTA	---	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	---	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	---	

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don JOSEP OLIU CREUS	1.986				1.986						1.986
Don JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	227				227						227

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	1.463				1.463						1.463
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	150				150						150
Doña AURORA CATÁ SALA	166				166	20				20	186
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	198				198						198
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	610				610						610
Doña MARÍA TERESA GARCÍA-MILÀ LLOVERAS	38				38						38
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	39				39						39
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	188				188						188
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	100				100						100
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	138				138						138

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	140				140						140
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	581				581						581
Doña ALICIA REYES REVUELTA											
Don MANUEL VALLS MORATÓ	160				160	20				20	180
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	555				555						555
TOTAL	6.739				6.739	40				40	6.779

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[ 29/01/2021 ]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

- Si  
 No