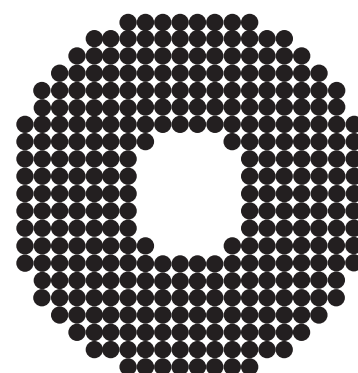
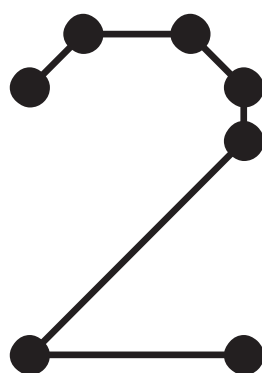
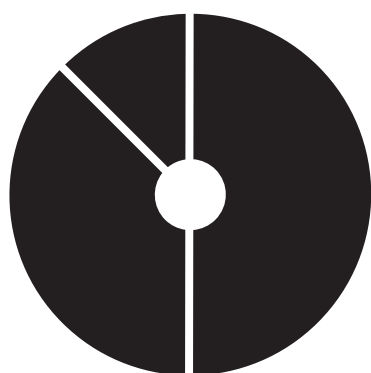
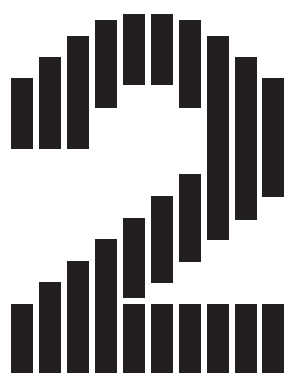


Banc Sabadell

Informe anual

remuneracions dels consellers



Introducció	1
1. Política de remuneracions de Banc Sabadell	1
2. Política de remuneracions dels consellers	8
3. Remuneracions dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració	11
4. Remuneracions dels consellers per les seves funcions executives	15
5. Descripció i avaluació dels objectius de la retribució variable	17
6. Sistemes d'estalvi a llarg termini	25
7. Contractes del president i dels consellers executius	26
8. Conciliació amb l'Informe sobre remuneracions dels consellers de societats anònimes cotitzades de CNMV	27
9. Apèndix estadístic	32

Banco de Sabadell, S.A. (en endavant, Banc Sabadell, el banc o l'entitat) té un ferm compromís d'enfortiment i millora contínua del govern corporatiu de l'entitat i en particular de la transparència, en què treballa de forma constant en els últims anys.

L'Informe anual sobre remuneracions dels consellers de Banc Sabadell (en endavant, IARC o l'informe), s'elabora amb la informació del banc en tancar l'exercici 2020, cosa que dona compliment al que estableixen l'article 541 de la Llei de societats de capital i la Circular 4/2013, de 12 de juny, de la Comissió Nacional del Mercat de Valors (CNMV).

L'elaboració i el format de l'informe es regeixen pel que disposen la Circular 4/2013, modificada per la Circular 2/2018, de 12 de juny, i la Circular 1/2020, de 6 d'octubre, de la CNMV. Després de la modificació introduïda per la Circular 2/2018, de 12 de juny, es permet optar per la presentació de l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers en format PDF lliure respectant el contingut del model definit en la normativa vigent. Banc Sabadell ha decidit optar per primera vegada per aquest format amb la finalitat d'explicar i donar a conèixer, amb la màxima transparència, els principals aspectes que s'hi contenen.

En aplicació del que s'acaba d'exposar, el Consell d'Administració de Banc Sabadell, en la sessió celebrada el 29 de gener de 2021, a proposta de la Comissió de

Retribucions, ha aprovat aquest Informe anual sobre remuneracions dels consellers de Banc Sabadell, que té per objecte fer pública informació completa, clara i comprensible sobre la política de remuneracions aplicable als membres del Consell d'Administració de Banc Sabadell en l'exercici en curs, així com informació sobre l'aplicació de la política de remuneracions durant l'exercici 2020 i el detall de les remuneracions individuals meritades pels consellers en aquest exercici.

Aquest informe, juntament amb l'apèndix estadístic que es recull en l'Apartat 9, ha estat difós com "altra informació rellevant" i serà presentat a votació consultiva i com a punt separat de l'ordre del dia en la pròxima Junta General Ordinària d'Accionistes del banc, que tindrà lloc el 2021. Així mateix, aquest informe està disponible en la secció "Govern corporatiu i Política de remuneracions" en la pàgina web corporativa del grup Banc Sabadell (www.grupbancsabadell.com).

L'Apartat 8 d'aquest informe, "Conciliació amb l'Informe sobre remuneracions dels consellers de societats anònimes cotitzades de CNMV", indica en una taula on es pot trobar, en aquest informe, la informació establerta en cada secció del format normalitzat d'IARC.

1. Política de remuneracions de Banc Sabadell

La Política de remuneracions de Banc Sabadell està orientada a la creació de valor a llarg termini mitjançant l'alineament dels interessos dels seus accionistes i empleats i sent coherent amb els objectius estratègics de riscos i de negoci, així com amb els valors del banc, tot plegat amb una gestió prudent del risc i evitant l'existència de conflictes d'interès.

La política compleix les directives i els reglaments europeus i les normes vigents, especialment la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit, el Reial decret 84/2015, de 13 de febrer, pel qual es desplega la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit, i la Circular 2/2016, de 2 de febrer, del Banc d'Espanya, a les entitats de crèdit, sobre supervisió i solvència, que completa l'adaptació de l'ordenament jurídic espanyol a la Directiva 2013/36/UE i al Reglament (UE) núm. 575/2013, així com les directrius sobre govern intern (EBA/GL/2017/11) de 21 de març de 2018, les directrius EBA/GL/2015/22 de

27 de juny i el Reglament Delegat (UE) núm. 604/2014, o norma que el substitueixi.

La Política de remuneracions de Banc Sabadell està integrada per les polítiques següents:

- La política retributiva del grup Banc Sabadell: estableix els criteris retributius de comú compliment per a tot el personal de totes les entitats que estiguin dins del perímetre de consolidació prudencial del grup Banc Sabadell i aquelles societats per a les quals existeix obligació de desglossar informació pública. Aquesta política no resulta aplicable als consellers del grup per les seves funcions no executives. La versió vigent d'aquesta política va ser aprovada en el Consell d'Administració de 18 de desembre de 2020.
- La política de remuneracions dels consellers de Banc Sabadell per als anys 2019, 2020 i 2021. Va ser aprovada per la Junta General d'Accionistes celebrada el 28 de març de 2019 amb un vot favorable del 96,09%.

¹ Circular 1/2020, de 6 d'octubre, de la Comissió Nacional del Mercat de Valors, per la qual es modifiquen la Circular 5/2013, de 12 de juny, que estableix els models d'informe anual de govern corporatiu de les societats anònimes cotitzades, de les caixes d'estalvis i d'altres entitats que emetin valors admesos a negociació en mercats oficials de valors, i la Circular 4/2013, de 12 de juny, que estableix els models d'informe anual de

remuneracions dels consellers de societats anònimes cotitzades i dels membres del consell d'administració i de la comissió de control de les caixes d'estalvis que emetin valors admesos a negociació en mercats oficials de valors.

Aquesta política, d'acord amb el que estableixen els articles 529 *septdecies*, *octodecies* i *novodecies* de la Llei de societats de capital, inclou els principis aplicables a la retribució dels consellers en les seves funcions com a membres del Consell d'Administració, així com a la retribució d'aquells consellers que exerceixin funcions executives, i que són els mateixos principis que s'apliquen als membres de l'alta direcció de Banc Sabadell.

Banc Sabadell té previst, en la pròxima Junta General d'Accionistes de 2021, proposar una modificació dels seus Estatuts Socials amb la finalitat de reflectir que el president exerceix les seves funcions en la condició de no executiu.

D'altra banda, el nomenament com a conseller delegat efectuat el passat 17 de desembre de 2020 pel Consell d'Administració del Sr. César González-Bueno en substitució del Sr. Jaume Guardiola, un cop es rebien les autoritzacions reguladores corresponents, comporta canvis en la retribució del conseller delegat que es descriuen en aquest informe.

Per incloure aquestes modificacions, se sotmetrà a la Junta General d'Accionistes una nova Política de remuneracions dels consellers per als anys 2021, 2022 i 2023.

- La política retributiva del Col·lectiu Identificat del grup: estableix els criteris retributius específics de comú compliment per als membres del Col·lectiu Identificat del grup Banc Sabadell en totes les entitats que estiguin dins del perímetre de consolidació prudencial del grup i aquelles societats per a les quals existeixi obligació de desglossar informació pública. La versió vigent d'aquesta política va ser aprovada en el Consell d'Administració de 29 de gener de 2021.
- La política retributiva de l'alta direcció de Banco de Sabadell, S.A. (en endavant, Política d'alta direcció): estableix els criteris retributius de comú compliment per als membres de l'alta direcció. A la retribució de l'alta direcció li són aplicables els criteris establerts en la política retributiva del grup Banc Sabadell, així com les especificitats recollides en la política retributiva del Col·lectiu Identificat del grup, del qual formen part, i la política retributiva de l'alta direcció detalla els criteris aplicables als membres de l'alta direcció, que prevalen sobre els previstos en les altres dues polítiques esmentades.
- La política retributiva de Banco de Sabadell, S.A., que estableix els criteris retributius i defineix els principis del marc retributiu de comú compliment per a tot el personal de Banco de Sabadell, S.A., incloses les oficines de representació i sucursals a l'estranger, i aquelles filials a Espanya de les quals Banc Sabadell és accionista majoritari.

Les versions vigents d'aquestes tres últimes polítiques van ser aprovades en el Consell d'Administració de 29 de gener de 2021, a proposta de la Comissió de Retribucions.
- Així mateix, el grup Banc Sabadell disposa de polítiques retributives específiques de les empreses filials del grup.

1.1. Principis de la Política de remuneracions de Banc Sabadell

Els principis de la Política de remuneracions són els següents:

1. Fomentar la sostenibilitat empresarial i social a mitjà-llarg termini, a més de l'alineació amb els valors del grup. Això implica:
 - Alineació de les retribucions amb els interessos dels accionistes i amb la creació de valor a llarg termini.
 - Impuls d'una gestió de riscos rigorosa que prevegi mesures per evitar el conflicte d'interès.
 - Alineació amb l'estratègia de negoci, els objectius, els valors i els interessos a llarg termini del grup.
2. Assegurar un sistema retributiu competitiu i equitatiu (competitivitat externa i equitat interna), basat en la igualtat de retribució entre empleats i empleades per a una mateixa feina o per a una feina d'igual valor:
 - Capaç d'atreure i retenir el millor talent.
 - Que recompensi la trajectòria professional i la responsabilitat, amb independència del gènere de l'empleat.
 - Alineat amb estàndards de mercat i flexible per adaptar-se als canvis de l'entorn i les exigències del sector.
3. Recompensar l'acompliment i alinear d'aquesta manera la retribució amb els resultats generats per l'individu i el nivell de risc assumit:
 - Equilibri adequat entre els diferents components de la retribució.
 - Consideració de riscos i resultats actuals i futurs, sense incentivar l'assumpció de riscos que superin el nivell tolerat pel grup.
 - Esquema senzill, transparent i clar. La Política de remuneracions serà comprensible i fàcil de comunicar a tota la plantilla.

1.2. Components retributius inclosos en les polítiques de remuneracions

La Política de remuneracions preveu una visió de la retribució total tenint en compte tots els elements retributius i la relació existent entre ells, i estableix un equilibri adequat entre la retribució fixa i la variable, així com la distribució de percepcions a curt i llarg termini, salvaguardant els drets i els interessos dels clients. Els components sobre la base dels quals s'estructura la retribució de tots els empleats de Banc Sabadell, incloent-hi l'alta direcció i, per tant, els consellers executius, són els següents:

- Retribució fixa en la quantia adequada per no incentivar una assumpció de riscos excessiva. Aquesta comprèn els conceptes següents:
 - Salari fix, que està format per la suma d'elements retributius garantits vinculats amb el conjunt de funcions i responsabilitats del lloc de treball i que reconeixen la contribució de l'empleat dins d'aquest lloc.
 - Beneficis socials, que tenen per objectiu completar la retribució dinerària i no dinerària amb altres elements que incrementin la fidelització i el compromís dels empleats de Banc Sabadell. Els beneficis socials s'apliquen amb els mateixos criteris per a tots els empleats de Banc Sabadell, inclosos els membres del Col·lectiu Identificat i de l'alta direcció. Els beneficis poden variar segons el territori, el sector i/o el conveni col·lectiu que sigui aplicable a l'empleat. En concret, els consellers executius són beneficiaris de les remuneracions en espècie següents, en les mateixes condicions que la resta dels empleats o col·lectius d'empleats que tinguin accés a cada una d'elles:
 - Assegurança de vida col·lectiva (aplicable a tots els empleats de l'entitat).
 - Assegurança per incapacitat permanent absoluta (aplicable a tots els directius de l'entitat).
 - Préstecs a empleats/empleades (aplicable a tots els empleats de l'entitat).
 - Beneficis per pensions i plans específics de previsió social: de diferent naturalesa i quantia segons el col·lectiu al qual pertanyi l'empleat, amb la finalitat de cobrir jubilació i altres contingències adequades a la naturalesa de les funcions desenvolupades per determinats empleats. El Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, serà el competent per assignar als membres de l'alta direcció, si s'escau, plans específics de previsió social.
- Retribució variable a curt termini, que es defineix anualment i que té com a finalitat principal reflectir l'acompliment de l'exercici mesurat a través d'uns objectius alineats amb el risc incorregut. Els principals objectius de la retribució variable a curt termini són tant promoure la consecució dels objectius estratègics a curt, mitjà i llarg termini, sense incentivar l'assumpció de riscos que superin el nivell tolerat pel grup i tenint en compte els interessos dels clients, com motivar els empleats per a un millor compliment de les seves funcions, diferenciar els empleats d'alt rendiment i alinear la retribució amb riscos presents i futurs suportats pel grup i/o les entitats que el componen, com ara risc de crèdit, mercat, liquiditat, tipus d'interès, reputacional, operacional o d'altres. El pagament d'aquesta retribució variable en el cas dels consellers executius, la resta de membres de l'alta direcció i la resta de membres del Col·lectiu Identificat està sotmès als criteris d'ajornament i abonament en instruments de capital, d'acord amb la normativa aplicable i les disposicions dels organismes competents. Seguint la pràctica adoptada pel banc des del 2011 i reflectida en la Política de remuneracions dels

consellers aprovada per la Junta General d'Accionistes, de manera general els instruments de capital es valoren a aquest efecte pel seu valor de mercat en la data de concessió.

- Retribució a llarg termini que tindran assignada els consellers executius, així com la resta de membres de l'alta direcció i del Col·lectiu Identificat del grup, i que podrà consistir, per decisió del Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions, en un sistema de retribució variable a llarg termini, fixant per a això una quantia *target* específica subjecta a uns objectius plurianuals o la incorporació d'objectius plurianuals en part de les quantitats diferides de la retribució variable a curt termini, en combinació amb l'exercici del directiu, o bé a proposar, per a la seva aprovació per la Junta General d'Accionistes, un sistema basat en l'increment del valor de l'acció vinculat a la consecució de determinats objectius plurianuals en combinació amb l'exercici individual, que està sotmès als criteris d'ajornament i abonament en instruments de capital, d'acord amb la normativa aplicable i les disposicions dels organismes competents, alineant d'aquesta forma aquesta percepció amb els resultats a llarg termini i amb els interessos i els riscos dels accionistes.

A la retribució variable a curt termini i a la retribució a llarg termini dels consellers executius i de la resta de membres de l'alta direcció i del Col·lectiu Identificat del grup li són aplicables, pel Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, les clàusules de reducció (*malus*), que apliquen sobre el període d'ajornament, i les clàusules de recuperació (*clawback*), que apliquen sobre el període d'ajornament i fins a l'acabament de l'últim període de retenció.

Les accions rebudes pels consellers executius, la resta de membres de l'alta direcció i del Col·lectiu Identificat del grup en concepte de retribució variable seran indisponibles durant un període d'un any des que s'entreguin.

Així mateix, els consellers executius no podran transmetre les accions entregades fins que no hagi transcorregut un termini mínim de tres anys des de l'entrega si no posseeixen una quantitat equivalent a dues vegades la seva retribució fixa anual. Això no serà aplicable a les accions que s'hagin d'alienar, si s'escau, per fer front a les obligacions fiscals derivades de l'entrega d'aquestes.

Els consellers executius, la resta de membres de l'alta direcció i del Col·lectiu Identificat del grup no poden utilitzar estratègies personals de cobertura amb productes financers *ad hoc* o qualsevol mecanisme que assegurí el cobrament de tota la retribució o d'una part d'aquesta.

1.3. Mesures per a la reducció de l'exposició a riscos excessius

La Política de remuneracions de Banc Sabadell està alineada amb els interessos dels accionistes, amb l'estratègia del grup Banc Sabadell i amb la creació de valor a llarg termini, i promou una gestió adequada del risc.

Sens perjudici de la supervisió que exerceixen els òrgans de govern i les direccions del banc (descrits en l'apartat 1.4. d'aquest informe), la política de remuneracions dels consellers, la política retributiva de l'alta direcció i la política retributiva del Col·lectiu Identificat del grup incorporen els elements següents, que redueixen l'exposició a riscos excessius:

a) Ajustos al compliment d'objectius

La retribució variable a curt termini de cada individu està subjecta al compliment de determinats objectius anuals, incloent-hi un determinat percentatge dels objectius del grup detallats en l'apartat 5 d'aquest informe i entre els quals hi ha objectius que inclouen paràmetres de risc.

A més, a aquest compliment dels objectius anuals s'hi aplica un factor corrector per riscos amb indicadors de capital (CET1) i liquiditat (*Liquidity Coverage Ratio*).

La retribució a llarg termini està subjecta al compliment de determinats objectius plurianuals, entre els quals s'inclouen indicadors de solvència (CET 1), liquiditat, RoRAC i comportament relatiu de l'acció respecte a un conjunt d'entitats europees, a més de l'acompliment individual.

Així mateix, en la retribució a llarg termini 2019-2021, 2020-2022 i 2021-2023, tant el *target* ajustat com l'incentiu final quedaran subjectes a un factor corrector per riscos que inclou indicadors de capital (CET1) i liquiditat (*Liquidity Coverage Ratio*) en relació amb els límits fixats en el RAS. L'incompliment de qualsevol d'aquests indicadors suposarà una reducció de l'incentiu.

b) Ajustos al risc *ex-ante*

L'import total de qualsevol element de retribució variable queda sotmès a un possible ajust a la baixa que és determinat pel Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions, i pot arribar a ser zero d'acord amb els paràmetres següents:

- Un ajust de retribució variable segons l'evolució del perfil de risc i l'evolució de resultats. L'ajust podrà ser en l'àmbit de grup, d'unitat o país, i fins i tot individual, per recollir els diferents tipus de risc. Aquest ajust de retribució variable podrà reduir la bossa inicial a zero i garantirà que la remuneració variable concedida estigui completament alineada amb els riscos assumits. Aquest ajust de retribució variable comprendrà tots aquells esdeveniments o situacions que puguin incidir

en el perfil de risc del grup i que no hagin estat recollits en la seva totalitat en l'avaluació dels objectius fixats a principi d'any i estarà relacionat amb factors de risc i control com ara incompliments reguladors i normatius, ruptures de límits de risc (per exemple, RAS, (solvència, liquiditat) o trencament de llindars de pèrdua esperada en matèria de risc operacional) i/o indicadors de control intern (per exemple, resultats d'auditories internes) o elements similars.

- La possibilitat de ser rebaixada fins a zero si el capital del banc fos inferior al Maximum Distributable Amount (MDA) que determini la regulació en cada moment.

Tenint en compte això, l'import final de la retribució variable a curt termini meritada anualment (subjecta als ajustos *ex-post*), es determinarà pel Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, a partir de la xifra individual de *bonus target* assignat, l'avaluació del compliment d'objectius de l'acompliment individual assignats als consellers executius i l'aplicació de l'ajust de retribució variable.

El Consell d'Administració de Banc Sabadell, en la reunió de 29 de gener de 2021, a proposta de la Comissió de Retribucions, ha aprovat l'aplicació d'ajustos a la retribució variable de tots els empleats del grup que la tinguessin assignada i alinear el pagament amb els resultats de l'exercici. Aquests ajustos han estat diferents per geografies, i, juntament amb les renúncies efectuades a la retribució variable de l'any 2020 com a mesura de prudència a la vista de la crisi ocasionada per la COVID-19 pel president, el conseller delegat, els consellers executius i la resta de l'alta direcció de Banc Sabadell i dels membres del Comitè de Direcció de la filial britànica TSB, han resultat en un fons de retribució variable significativament inferior al previst a l'inici de l'exercici.

c) Ajornament i pagament

La retribució variable a curt termini i els *bonus* de projectes especials dels quals siguin beneficiaris membres del Col·lectiu Identificat del grup estan sotmesos a un esquema d'ajornament en què les principals característiques són:

- Horitzó temporal d'ajornament d'un mínim de 5 anys per als consellers executius i la resta dels membres de l'alta direcció i d'un mínim de 3 anys per a la resta de membres del Col·lectiu Identificat.²
- Ajornament d'un mínim del 60% per als consellers executius i per a aquells membres del Col·lectiu Identificat que superin 1.500.000 euros de retribució variable i d'un 40% per a la resta de membres del Col·lectiu Identificat.
- La retribució diferida s'abonarà en accions de Banc Sabadell en una proporció del 55% als consellers executius i la resta de membres de l'alta direcció i de com a mínim el 50% a la resta del Col·lectiu Identificat.

² Si la legislació modifica els percentatges i/o períodes d'ajornament i/o els percentatges de pagament en accions mínims, prevaldran aquells recollits en la legislació vigent

- La retribució variable abonada en accions comporta un període de retenció d'aquesta d'un any. Seguint la recomanació 62 del Codi de bon govern, els consellers executius no podran transmetre les accions entregades fins que no hagi transcorregut un termini mínim de tres anys des de l'entrega si no posseeixen una quantitat equivalent a dues vegades la seva retribució fixa anual. Això no serà aplicable a les accions que s'hagin d'alienar, si s'escau, per fer front a les obligacions fiscals derivades de l'entrega d'aquestes.
- No es podran utilitzar cobertures personals amb productes financers o qualsevol altre mecanisme que pugui assegurar el cobrament de la totalitat, o d'una part, de la retribució variable.

Tenint en compte això, la percepció efectiva de la remuneració variable a curt termini dels consellers executius corresponent al 2021 estarà subjecta a l'esquema següent:

Retribució variable 2021

40%

A percebre l'any 2022

50%

En efectiu

50%

Accions BS

60%

Es diferirà en un període de 5 anys

45%

En efectiu

55%

Accions BS

- El 40% de la retribució variable de l'any 2021 es percebrà el 2022; serà abonat l'import resultant el 50% en efectiu i el 50% restant en accions de Banc Sabadell (valorades d'acord amb el valor de tancament de l'última sessió del mes d'abonament el 2022 de la part no ajornada), amb obligació de retenció d'aquestes accions durant un any.
- El 60% de la retribució variable de l'any 2021 s'ajornarà durant un període de cinc anys, i se n'abonarà una cinquena part en cadascun dels anys 2023, 2024, 2025, 2026 i 2027; serà abonat l'import resultant el 45% en efectiu i el 55% restant en accions de Banc Sabadell (valorades d'acord amb el valor de tancament de l'última sessió del mes d'abonament el 2022 de la part no ajornada), amb obligació de retenció d'aquestes accions durant un any.

Així mateix, no es merita retribució variable a curt termini ni a llarg termini si el compliment d'objectius global (mix d'objectius del grup i individuals) és inferior al 60%.

d) Clàusules *malus* i *clawback*

La retribució variable a curt termini i la retribució a llarg termini pendent de cobrament (fins al 100% de l'import) estarà sotmesa a clàusules de reducció o cancel·lació de les quantitats diferides (*malus*) i de recuperació de les

quantitats percebudes (*clawback*) en cas d'un acompliment financer deficient del banc en el seu conjunt o d'una divisió o una àrea concreta o de les exposicions generades pel membre del Col·lectiu Identificat a qui resultin aplicables. Aquestes clàusules no requereixen dol o negligència. A aquest efecte, es compararà l'avaluació de l'acompliment efectuada amb el comportament *a posteriori* de les variables que van contribuir a aconseguir els objectius. Es tindran en compte els factors següents:

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

Les clàusules *malus* es podran aplicar durant el període d'ajornament de la retribució variable. Les clàusules *clawback* es podran aplicar des de l'entrega de la retribució fins al final de l'últim període de retenció d'aquesta. L'aplicació de les clàusules *clawback* podrà ser supletòria de l'aplicació de clàusules *malus*, de manera que, a més de deixar de percebre les quantitats pendents de cobrament, obligarà el membre del Col·lectiu Identificat a la devolució total o parcial de les quantitats ja percebudes en concepte de retribució variable a curt termini i retribució a llarg termini.

La Comissió de Retribucions haurà de revisar la situació anualment per proposar al Consell d'Administració, si és el cas, amb l'informe previ de la Direcció de Recursos Humans, obtingudes les opinions de la Direcció de Control Intern, la Direcció Financera i la Direcció de Compliment Normatiu, si concorren les circumstàncies per a l'aplicació de la reducció o cancel·lació de la retribució variable diferida o per a l'aplicació de la devolució de la retribució variable percebuda per algun membre del Col·lectiu Identificat, en funció de les característiques i circumstàncies de cada cas en particular.

e) Control per part de determinats òrgans i direccions de l'entitat

Sens perjudici de les funcions que s'han esmentat anteriorment i les que corresponen a la Comissió de Retribucions i al Consell d'Administració de l'entitat, a continuació s'enumeren les funcions d'altres òrgans i direccions de l'entitat responsables d'elements de control sobre la retribució:

- La Comissió de Riscos revisa si els programes de retribució dels empleats són coherents amb els nivells de risc, capital i liquiditat del banc, i n'informa la Comissió de Retribucions.

- La Comissió d'Auditoria i Control supervisa el procés d'elaboració i presentació de la informació financera regulada, incloent-hi la relativa a remuneracions, i revisa el compliment dels requisits normatius i l'aplicació correcta dels criteris comptables.
- La Direcció d'Auditoria Interna, dins del marc de les seves funcions, duu a terme, almenys amb caràcter anual, un examen independent de la definició, l'aplicació i els efectes de la Política de remuneracions de l'entitat en el seu perfil de risc, i de la manera en què aquests efectes són gestionats. Així mateix, en l'informe sobre l'avaluació prudencial de les remuneracions elaborat per la firma especialitzada Mercer Consulting, S.L. per a la Comissió de Retribucions, s'avalua i es garanteix que la determinació del Col·lectiu Identificat existent en el grup, així com les pràctiques i les polítiques retributives, s'adeqüen als requisits establerts en la normativa i als criteris interpretatius de l'EBA i del Banc d'Espanya.
- La Direcció de Regulació i Control de Riscos (CRO) eleva anualment a la Comissió de Retribucions una proposta sobre l'eventual ajust de retribució variable, que podrà ser a nivell de grup, d'unitat o país, i inclús individual, a aplicar al final de l'exercici, en funció de l'evolució del perfil de risc i de l'evolució de resultats.

1.4. Procediments i òrgans involucrats en la determinació i l'aprovació de la política de remuneracions

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

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

En aplicació del que es disposa en l'article 529 *novodecies* la Llei de societats de capital, la Política de remuneracions dels consellers es va sotmetre, com a punt separat de l'ordre del dia, a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes celebrada el 19 de març de 2019, i va ser aprovada amb el vot favorable del 96,09%. L'Informe anual de

remuneracions dels consellers 2019 va rebre un vot favorable del 91,51% de la Junta General d'Accionistes celebrada el 26 de març de 2020 (detall dels resultats de la votació en l'Apèndix estadístic), cosa que mostra que els accionistes han valorat molt positivament les millores dutes a terme en l'exercici. Banc Sabadell seguirà avançant en la millora de la política retributiva i de la seva aplicació, en línia amb la sostenibilitat empresarial i social a mitjà-llarg termini.

A la Comissió de Retribucions li correspon proposar al Consell d'Administració la Política de remuneracions dels consellers, així com la retribució individual i les altres condicions contractuals del president, el conseller delegat i els consellers executius, i vetllar per la seva observança, de conformitat amb el Reglament del Consell d'Administració i el seu propi Reglament.

Així mateix, la Comissió de Retribucions té com a mínim les responsabilitats bàsiques següents, descrites en l'article 14 bis del Reglament del Consell d'Administració i desenvolupades en el Reglament de la Comissió de Retribucions: a) proposar al Consell d'Administració la Política de remuneracions dels consellers; b) proposar al Consell d'Administració la Política de retribucions dels directors generals o dels qui exerceixin les funcions d'alta direcció sota la dependència directa del Consell, de la Comissió Delegada o de consellers delegats, així com la retribució individual i les altres condicions contractuals dels consellers executius, i vetllar per la seva observança; c) revisar anualment la Política de remuneracions; d) informar respecte als programes de retribució mitjançant accions i/o opcions; e) revisar periòdicament els principis generals en matèria retributiva, així com els programes de retribució de tots els empleats/ades, ponderant l'adequació a aquests principis; f) vetllar per la transparència de les retribucions; g) vetllar perquè els eventuais conflictes d'interès no perjudiquin la independència de l'assessorament extern, i h) verificar la informació sobre remuneracions continguda en els diferents documents corporatius, incloent-hi l'Informe de remuneracions dels consellers.

La Comissió de Retribucions s'ajusta als principis, les bones pràctiques i els criteris per al seu bon funcionament establerts per la Guia tècnica 1/2019 de la Comissió Nacional del Mercat de Valors sobre comissions de nomenaments i retribucions, de 20 de febrer.

A la Comissió de Riscos li correspon, de conformitat amb el que s'estableix en l'article 15 del Reglament del Consell d'Administració i el seu propi Reglament, informar la Comissió de Retribucions sobre si els programes de retribució dels empleats són coherents amb els nivells de risc, capital i liquiditat del grup.

A la Comissió d'Auditoria i Control, d'acord amb el que es disposa en l'article 13 del Reglament del Consell d'Administració i el seu propi Reglament, li correspon supervisar el procés d'elaboració i presentació de la informació financera regulada, incloent-hi la relativa a remuneracions, i revisa el compliment dels requisits normatius i l'aplicació correcta dels criteris comptables. En particular, es fa una auditoria anual de la Política de remuneracions, les conclusions de la qual són elevades a la Comissió de Retribucions.

Les propostes de la Comissió de Retribucions són elevades al Consell d'Administració per a la seva consideració i, si s'escau, la seva aprovació.

El Consell d'Administració, en la sessió de data 29 de gener de 2021, d'acord amb la Política de remuneracions dels consellers vigent i dins dels límits que s'hi estableixen, ha determinat la quantia de les remuneracions dels consellers per a l'exercici en curs. En concret, ha determinat la remuneració que correspondrà al president durant l'exercici i la de la resta de consellers en la seva condició de membres del Consell d'Administració. Així mateix, ha determinat les que corresponen als consellers executius per l'acompliment de les seves funcions executives, les quals es detallen en els apartats posterior corresponents.

D'altra banda, són diverses les direccions del banc que intervenen en l'aplicació i la supervisió de la Política de remuneracions. Entre elles, destaca la Direcció de Recursos Humans, que elabora un informe anual de retribucions que té com a objectiu facilitar a la Comissió de Retribucions els elements bàsics que li permetin desenvolupar les funcions que té encomanades en relació amb la revisió dels principis generals de la Política de remuneracions de Banc Sabadell i a la supervisió de la remuneració del president, el conseller delegat i els consellers executius, l'alta direcció i la resta de persones que, atenent al seu nivell de responsabilitat, capacitat de prendre riscos i situació retributiva, tal com s'estableix en la Llei 10/2014 i en el Reglament Delegat 604/2014/EU, o la norma que el substitueixi, formen part del denominat Col·lectiu Identificat del grup.

Per fixar la retribució del president i del conseller delegat per a l'exercici 2021, s'han utilitzat dos grups de societats com a *benchmark*. De conformitat amb el que es detalla en el quadre següent, el primer grup de comparació el componen 17 bancs espanyols i de la resta d'Europa (el *benchmark* europeu), mentre que el segon grup de comparació el componen 13 empreses de l'IBEX-35 (el *benchmark* domèstic):

1.5. *Benchmark* retributiu i assessors externs

La Comissió de Retribucions, a més de disposar de l'assessorament intern dels mateixos serveis del banc, disposa de l'assessorament de la firma especialitzada Willis Towers Watson, que col·labora amb la Comissió de Retribucions en la identificació de les tendències de mercat i les novetats reguladores en matèria de remuneracions. D'altra banda, la consultora especialitzada Mercer Consulting S.L. ha emès una valoració independent sobre l'aplicació de la política retributiva aplicable als membres del Col·lectiu Identificat i la política de remuneració dels consellers, les conclusions de la qual han confirmat que va ser aplicada correctament, i van ser elevades a la Comissió de Riscos i a la Comissió de Retribucions celebrades el gener de 2021.

Adicionalment, a fi d'establir una Política de Remuneracions coherent amb empreses comparables, Banc Sabadell fa, amb caràcter anual i utilitzant tant l'Índex Spencer Stuart de Consells d'Administració 2020 i l'Informe "La remuneració dels consellers de les companyies de l'IBEX 35" emès per la consultora KPMG, com l'assessorament de la consultora Willis Towers Watson, anàlisis comparatives de la retribució del Consell d'Administració, dels consellers executius, dels membres de l'alta direcció i dels membres del Col·lectiu Identificat respecte al mercat, de tal manera que l'última anàlisi s'ha fet el mes de gener de 2021.

Bancs inclosos en benchmark europeu		Empreses incloses en benchmark domèstic	
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	

Per fixar la retribució de la consellera secretària general i del conseller *chief risk officer*, s'ha tingut en compte la informació comparable a les seves funcions entre el grup d'empreses europees i espanyoles detallades més amunt.

1.6. Composició de la Comissió de Retribucions

La Comissió de Retribucions de Banc Sabadell, d'acord amb el que preveu l'article 62 dels Estatuts Socials, en tancar l'exercici 2020, està formada per quatre consellers no executius, tots ells consellers independents, i la seva composició és la següent:

Composició:

Presidenta

Aurora Catá Sala

Vocals

Anthony Frank Elliott Ball
George Donald Johnston III
José Ramón Martínez Sufrategui

Secretària no vocal

María José García Beato

2. Política de remuneracions dels consellers

La Política de remuneracions dels consellers de Banc Sabadell per als anys 2019, 2020 i 2021, aprovada per la Junta General d'Accionistes del 28 de març de 2019 amb el vot favorable del 96,09% del total del capital social present i representat, està disponible en la pàgina web del banc en l'enllaç següent:

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

Està previst sotmetre a la Junta General del 2021 una nova política de remuneracions dels consellers de Banc Sabadell per als exercicis 2021, 2022 i 2023.

2.1. Característiques generals

La Política de remuneracions dels consellers de Banc Sabadell, aprovada pels anys 2019, 2020 i 2021, d'acord amb el que estableixen els articles 529 *septdecies*, *octodecimes* i *novodecimes* de la Llei de societats de capital, inclou els principis aplicables a la retribució dels consellers en les seves funcions com a membres del Consell d'Administració, així com a la retribució d'aquells consellers que exerceixen funcions executives, i que són els mateixos principis que s'apliquen als membres de l'alta direcció de Banc Sabadell. Els aspectes més rellevants de l'esmentada Política de remuneracions dels consellers són els següents:

- En el cas de les retribucions dels consellers en les seves funcions com a membres del Consell d'Administració, distingeix entre retribució fixa i dietes d'assistència, i es limita la percepció de dietes en cas de no assistència i delegació de vot a un màxim de dues.

- En el cas de consellers executius:
 - Delimita la proporció entre retribució fixa i variable, defineix la retribució variable a curt termini i la retribució a llarg termini, i defineix els paràmetres de mesurament dels objectius a què es vincula tant la retribució variable a curt termini com la retribució a llarg termini.
 - Estableix el percentatge d'ajornament de la retribució variable a curt termini i de la retribució a llarg termini dels consellers executius en el 60% de la quantitat total a percebre.
 - Fixa l'horitzó temporal d'ajornament de la retribució variable a curt termini i de la retribució a llarg termini dels consellers executius en 5 anys.
 - Fixa objectius anuals i plurianuals (en la retribució a llarg termini), amb paràmetres definits que inclouen factors de correcció o llindars mínims (objectius clau) vinculats als indicadors de solvència i liquiditat del grup.
 - Incorpora un ajust *ex ante* a la totalitat de la remuneració variable, que pot ser a nivell de grup, d'unitat o país, i inclús individual, per recollir els diferents tipus de risc, i que és determinat pel Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions. Per a aquest ajust es consideraran factors de risc i de resultats de l'entitat:
 - Aquest ajust de retribució variable podrà reduir la bossa inicial a zero i en garantirà la seva completa alineació amb els riscos assumits.
 - L'ajust de retribució variable comprendrà tots aquells esdeveniments o situacions que puguin incidir en el perfil de risc del grup i que no hagin estat recollits en la seva totalitat en l'avaluació dels objectius fixats a principi d'any.
 - Si s'assolís el nivell d'MDA (*Maximum Distributable Amount*) que determina la regulació, la retribució variable es podria reduir fins a zero.
 - Determina que el pagament d'una part de l'import aprovat corresponent a retribucions variables a curt termini i a llarg termini es fa mitjançant entrega d'instruments de capital.
 - Fixa el límit global màxim de retribució que pot aprovar el Consell d'Administració per al conjunt dels consellers executius corresponent a retribució fixa, retribució variable a curt termini i retribució a llarg termini.
 - Defineix les clàusules de reducció (*malus*) i recuperació (*clawback*) i les causes que en determinen l'aplicació. Aquestes clàusules inclouen criteris de resultats i de risc i no requereixen dol o negligència. Per aplicar-les es tindran en compte els factors següents:
 - Fallades significatives en la gestió del risc comeses per l'entitat o per una unitat.
 - Increment patit per l'entitat o per una unitat de negoci de les seves necessitats de capital, no previstes en el moment de generació de les exposicions.
 - Sancions reguladores o condemnes judicials per fets que puguin ser imputables a la unitat o al personal responsable d'aquells. Així mateix, l'incompliment de codis de conducta interns de l'entitat.
 - Conductes irregulars, siguin individuals o col·lectives. Es consideraran especialment els efectes negatius derivats de la comercialització de productes inadequats i les responsabilitats de les persones o els òrgans que van prendre aquestes decisions.
 - Estableix restriccions a la transmissibilitat de les accions rebudes en concepte de retribució variable a curt termini i en la retribució a llarg termini fins a transcorregut un termini de com a mínim tres anys des de la seva entrega si el conseller no posseeix una quantitat equivalent a dues vegades la seva retribució fixa anual.
 - Limita les clàusules de terminació i de no competència, en cas que existeixin, a dues anualitats.
 - Vigència de les clàusules de no competència postcontractual com a màxim fins que s'arribi a la primera edat de jubilació ordinària que s'estableixi en la normativa vigent.
 - Abonament trimestral dels imports derivats de clàusules de no competència postcontractual, fins a un màxim de l'import de remuneració que s'hagi satisfet en el període de no competència si el conseller encara fos empleat.
 - La retribució variable (tant a curt com a llarg termini) té el límit del 100% de la retribució fixa de cada exercici. Aquest límit podrà arribar al 200% de la retribució fixa, si així ho acorda la Junta General d'Accionistes (tal com es va fer per última vegada el 2020), en els supòsits previstos expressament en la política i sense que hi hagi discrecionalitat en el moment del seu reconeixement per la Comissió de Retribucions.
- Com ja s'ha indicat, està previst sotmetre a la pròxima Junta General d'Accionistes de 2021 l'aprovació de la Política de remuneracions dels consellers per als exercicis 2021, 2022 i 2023 amb la finalitat d'adaptar-la al nou esquema de govern corporatiu, i en la qual es reflectirà la remuneració del president en la seva condició de no executiu una vegada hagin tingut lloc els canvis estatutaris que se sotmetran a aprovació en la mateixa Junta General.

2.2. Mix retributiu 2021

2.2.1. Retribució dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració

La remuneració dels Consellers no executius, per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració, que s'estructura de la manera següent:

- Una quantitat en concepte de retribució fixa i una altra en concepte de dietes d'assistència, amb un màxim d'11 dietes corresponents a les sessions ordinàries, i se'n pot delegar la representació sense pèrdua del dret a la percepció de la dieta per una causa degudament justificada com a màxim dues vegades l'any. No perceben cap quantitat per les reunions extraordinàries del Consell d'Administració.
- A més, perceben altres quantitats per l'exercici de la funció de Vicepresident, conseller independent coordinador, per la presidència o la pertinença a les diferents comissions del Consell d'Administració, així com, si és el cas, per la seva pertinença a algun dels consells consultius de Banc Sabadell.

Després de l'aprovació en la pròxima Junta General d'Accionistes de les modificacions estatutàries que permetran que el president exerceixi les seves funcions en la condició de no executiu, aquest percebrà una remuneració addicional que es determinarà en la Política de remuneracions que també està previst sotmetre a la pròxima Junta General.

Als consellers no executius no els són aplicables ni els conceptes retributius ni els beneficis dels empleats del banc, ni del Col·lectiu Identificat del grup, ni de l'alta direcció, ni estan inclosos en plans de previsió social ni en els programes d'incentius a llarg termini, aprovats per la Junta General d'Accionistes, ni de la retribució a llarg termini. Així mateix, els consellers no executius no disposen de contractes celebrats amb el banc per la seva condició de membre del Consell d'Administració i no tenen indemnitzacions pactades en cas d'extinció del seu càrrec com a conseller.

2.2.2. Retribució dels consellers executius

Els consellers executius tenen els mateixos conceptes retributius que la resta de la plantilla. En relació amb els conceptes retributius variables dels consellers executius, la Política de remuneracions estableix que la retribució variable (tant a curt com a llarg termini) té el límit del 100% de la retribució fixa de cada exercici. Aquest límit podrà arribar al 200% de la retribució fixa, si així ho acorda la Junta General d'Accionistes (tal com va fer per última vegada el 2020), en els supòsits previstos expressament en la política i sense que hi hagi discrecionalitat en el moment del seu reconeixement per la Comissió de Retribucions.

A continuació es detalla el pes relatiu dels components de retribució variable el 2021:

- Retribució variable a curt termini anual: en un escenari de compliment del 100% dels objectius, la retribució variable a curt termini de referència, com a percentatge del salari fix, puja aproximadament a un 76% per al president; a un 81% per al conseller delegat, Sr. Jaume Guardiola Romojaro, mentre continuï desenvolupant la seva funció; a un 30% per al conseller delegat, Sr. César González-Bueno, una vegada que es rebin les autoritzacions reguladores i s'incorpori a les seves funcions; a un 44% per a la consellera secretària general, i a un 22% per al conseller *chief risk officer*.

En un escenari de compliment màxim d'objectius, la retribució variable a curt termini no podrà superar en cap cas el 150% dels imports de referència detallats en l'Apartat 4.2 d'aquest informe.

- Retribució a llarg termini 2021-2023, basada en el compliment d'objectius anuals i plurianuals que estableix una quantitat de referència basada en un percentatge de la retribució fixa (a percebre en cas d'un nivell de compliment del 100% dels objectius) i equivalent a un percentatge del 30% del salari fix anual assignat per al president, un percentatge del 30% del salari fix anual assignat per al conseller delegat, i del 25% del salari fix anual assignat per a la consellera secretària general i el conseller *chief risk officer*. L'any 2021 segueixen vigents altres esquemes de retribució a llarg termini, que es descriuen en l'apartat d'aquest informe relatiu als components variables a llarg termini.

En l'Apèndix estadístic d'aquest mateix document, s'hi inclou una taula amb el detall de cadascun dels incentius complementaris vigents per a cada beneficiari; per fer-ho, s'utilitza un mètode ajustat per la delta (sensibilitat del preu de l'instrument al preu del valor subjacent), multiplicant el nombre d'accions subjacents per la delta de l'instrument en el càlcul, tant a l'inici com al final de l'exercici.

Les quantitats que es puguin abonar derivades de la retribució a llarg termini estaran subjectes a les clàusules de reducció (*malus*) i a les clàusules de recuperació de la retribució variable abonada (*clawback*). Per a cadascuna de les entregues d'accions, serà aplicable el període de retenció d'un any.

A més, tal com s'explica en l'Apartat 6 d'aquest informe, corresponent als sistemes d'estalvi a llarg termini, el 15% de les aportacions són considerades beneficis discrecionals de pensions, de manera que queden vinculades al percentatge de compliment dels objectius a curt termini del beneficiari, sense que puguin superar en cap cas el 100% de l'import.

Tot el que s'ha exposat, sens perjudici de les disposicions de la Política de remuneracions dels consellers després de la seva adaptació com a conseqüència de les modificacions estatutàries que està previst sotmetre a la Junta General d'Accionistes.

3. Remuneracions dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració

La composició del Consell d'Administració de Banc Sabadell el 31 de desembre de 2020 és la següent:

Nom o denominació social del conseller	Càrrec en el Consell	Categoria del conseller
Josep Olliu Creus	President	
José Javier Echenique Landiribar	Vicepresident	Independent
Jaume Guardiola Romojaro	Conseller delegat	
Anthony Frank Elliott Ball	Conseller	Independent coordinador
Aurora Catá Sala	Consellera	Independent
Pedro Fontana García	Conseller	Independent
María José García Beato	Consellera secretària general	
Mireia Giné Torrens	Consellera	Independent
George Donald Johnston III	Conseller	Independent
David Martínez Guzmán	Conseller	Dominical
José Manuel Martínez Martínez	Conseller	Independent
José Ramón Martínez Sufrategui	Conseller	Independent
Alicia Reyes Revuelta	Consellera	Independent
Manuel Valls Morató	Conseller	Independent
David Vegara Figueras	Conseller chief risk officer	

Durant el 2020 han tingut lloc els canvis següents en el Consell d'Administració:

- La Sra. Maria Teresa Garcia-Milà Lloveras va presentar la seva renúncia com a membre del Consell d'Administració amb efectes de 26 de març de 2020, pel fet que ja havia transcorregut el termini de tretze anys en el qual podia ser considerada consellera independent.
- La Sra. Mireia Giné Torrens va ser nomenada consellera independent, a proposta de la Comissió de Nomenaments, per la Junta General d'Accionistes del 26 de març de 2020.
- El Sr. José Luis Negro va presentar la seva renúncia com a conseller executiu de Banc Sabadell, amb motiu de la seva jubilació i per tal de facilitar la renovació del Consell, amb efectes del 24 de setembre de 2020.

- La Sra. Alicia Reyes Revuelta va ser nomenada consellera independent, a proposta de la Comissió de Nomenaments, pel Consell d'Administració del 24 de setembre de 2020.

Així mateix, el Consell d'Administració, en la reunió celebrada el 17 de desembre de 2020, va nomenar el Sr. César González-Bueno conseller delegat per substituir el Sr. Jaume Guardiola, una vegada s'obtinguin les autoritzacions reguladores corresponents, i el contracte del qual fixa les seves condicions retributives aplicables una vegada obtingudes aquestes autoritzacions.

3.1. Retribució del Consell d'Administració 2020

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

La retribució dels consellers en l'exercici 2020 per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració ha consistit en una retribució de la qual fins al 25% està vinculada a l'assistència a les reunions del Consell d'Administració, i que en la seva totalitat no supera l'import màxim de 3 milions d'euros establert en la Política de retribucions dels consellers 2019-2021.

La retribució corresponent per a l'exercici 2020 ha estat:

	Retribució 2020 (en euros)	Dietes d'assistència 2020 (euros per sessió)
President	175.650	5.273
Vicepresident	95.250	2.886
Resta membres	75.000	2.272
Conseller independent coordinador	22.000 (addicionals)	

Addicionalment, els consellers no executius han percebut quantitats per la pertinença a diferents comissions del Consell:

Comissió	Càrrec	Import (en euros)
Comissió d'Auditoria i Control	President	40.000
	Membre	20.000
Comissió de Nomenaments	President	20.000
	Membre	10.000
Comissió de Retribucions	President	40.000
	Membre	20.000
Comissió de Riscos	President	70.000
	Membre	20.000
Comissió Delegada	Membre	80.000

La quantitat total percebuda efectivament pels membres del Consell d'Administració en l'exercici 2020 ha estat:

Consellers	Categoria del conseller	Consell d'Administració	Dietes	Comissió d'Auditoria i Control	Comissió de Nomenaments	Comissió de Retribucions	Comissió de Riscos	Comissió Delegada
Josep Oliu Creus	President		176	58				
Javier Echenique Landiribar	Vicepresident (independent)		95	32				80
Jaume Guardiola Romojaro	Conseller delegat		75	25				
Anthony Frank Elliott Ball	Conseller independent coordinador		97	25		9	18	
Aurora Catá Sala	Presidenta C. Retribucions (independent)		75	25		13	40	13
Pedro Fontana García	Independent		75	25	20			78
Maria José García Beato	Consellera secretària general (executiva)		75	25				
Maria Teresa García-Milà Lloveras	Altra externa		19	7	5	2		5
George Donald Johnston	President de la C. Riscos (independent)		75	25			18	70
David Martínez Guzmán	Dominical		75	25				
José Manuel Martínez Martínez	President C. Nomenaments (independent)		75	25		18		20
José Ramón Martínez Sufrategui	Independent		75	25	20		20	
José Luis Negro Rodríguez	Conseller director general		56	18				
Manuel Valls Morató	President de la C. Auditoria i Control (Independent)		75	25	40			20
David Vegara Figueras	Conseller <i>chief risk officer</i>		75	25				
Mireia Giné Torrens	Independent		25	9	5			
Alicia Reyes Revuelta	Independent							

El Sr. José Luis Negro Rodríguez va cessar en el seu càrrec el 14 de setembre de 2020; la Sra. Mireia Giné Torrens s'ha incorporat el 24 de setembre de 2020, per la qual cosa la seva retribució no correspon a un exercici complet.

Sra. Alicia Reyes no ha percebut cap retribució en l'exercici 2020, pel fet que es va incorporar al Consell el 21 de desembre de 2020 i no ha assistit a cap sessió del Consell d'Administració.

Així mateix, per la presidència del Consell Consultiu Sabadell Guipuzcoano s'han percebut 20.400 euros per part del Sr. Javier Echenique.

Així mateix, el 2020 els consellers Sr. Manuel Valls i Sra. Aurora Catá han percebut 20.000 euros cada un pel desenvolupament del càrrec de membres del Consell d'Administració de Sabadell Information Systems, S.A., societat del grup Banc Sabadell.

Les quantitats percebudes efectivament han depès de la data del nomenament i de l'assistència, i estan individualitzades en l'Apèndix estadístic d'aquest document.

Els consellers no han percebut el 2020 de l'entitat o d'una altra entitat del grup cap altra remuneració suplementària com a contraprestació pels serveis prestats diferents dels inherents al seu càrrec, ni cap retribució

derivada de la concessió de bestretes, crèdits o garanties, ni remuneracions en virtut de pagaments fets pel banc a una tercera entitat, ni cap altre concepte retributiu diferent dels inclosos en aquest IARC.

3.2. Retribució del Consell d'Administració 2021

La retribució dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració en l'exercici 2021 es desglossa de la manera següent:

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

	Retribució 2021 (en euros)	Dietes d'assistència 2021 (euros per sessió)
President	175.650	5.273
Vicepresident	155.250	4.704
Resta membres	75.000	2.272
Conseller independent coordinador	22.000 (addicionals)	

Adicionalment, els consellers no executius perceben determinades quantitats per la presidència o la pertinença a les diferents comissions del Consell: Les quantitats són les mateixes que les de l'exercici 2020, excepte en el cas de la Comissió de Nomenaments, en què la retribució s'ha incrementat en línia amb l'increment de les seves funcions.

Comissió	Càrrec	Import (en euros)
Comissió d'Auditoria i Control	President	40.000
	Membre	20.000
Comissió de Nomenaments	President	40.000
	Membre	20.000
Comissió de Retribucions	President	40.000
	Membre	20.000
Comissió de Riscos	President	70.000
	Membre	20.000
Comissió Delegada	Membre	80.000

Per la presidència del Consell Consultiu de Sabadell Guipuzcoano, el Sr. Javier Echenique percebrà un màxim de 30.600 euros; el Sr. Manel Valls i la Sra. Aurora Catá, pel càrrec de vocals del Consell d'Administració de Sabadell Information Systems, S.A., percebran un màxim de 30.000 euros.

No està previst que el 2021 els consellers no executius percebin de l'entitat o una altra entitat del grup cap altra remuneració suplementària en contraprestació per serveis prestats diferents dels inherents al seu càrrec, ni altres conceptes retributius com els derivats de la concessió de

Per a l'exercici 2021 s'ha modificat la remuneració del vicepresident, que passa a ser de 155.250 euros i 4.704 euros per sessió, en atenció a les funcions que té atribuïdes.

Després de l'aprovació de la nova Política de remuneracions per part de la Junta General d'Accionistes de 2021, el president percebrà la remuneració com a membre del Consell d'Administració i una remuneració addicional a la de la seva pertinença com a membre del Consell d'Administració per les funcions que exerceixi en la seva condició de no executiu.

bestretes, crèdits o garanties, ni cap altra remuneració suplementària no inclosa en aquest IARC.

En la Junta General del 2021 està previst sotmetre una nova política de remuneracions d'acord amb les modificacions estatutàries que s'hi sotmetran.

4. Remuneracions dels consellers per les seves funcions executives

En aquest apartat es detalla la remuneració percebuda efectivament el 2020 i la prevista per al 2021.

4.1. Remuneracions 2020

Per analitzar les retribucions de l'exercici 2020 cal destacar que, en la reunió extraordinària del Consell d'Administració celebrada el 8 d'abril de 2020, com a mesura de prudència a la vista de la crisi ocasionada per la COVID-19, el president, el conseller delegat, els consellers executius i la resta de l'alta direcció de Banc Sabadell, així com els membres del Comitè de Direcció de la filial britànica TSB, van renunciar voluntàriament al cobrament de la seva retribució variable anual de l'any 2020.

El compliment d'objectius del grup i dels consellers, que determinarien la retribució, es detalla en l'Apartat 5 d'aquest informe.

Els consellers executius no han percebut el 2020 de l'entitat o d'una altra entitat del grup cap altra remuneració suplementària com a contraprestació pels serveis prestats diferents dels inherents al seu càrrec, ni cap retribució derivada de la concessió de bestretes, crèdits o garanties, ni remuneracions en virtut de pagaments fets pel banc a una tercera entitat, ni cap altre concepte retributiu diferent dels inclosos en aquest IARC.

En l'exercici 2020 no ha tingut lloc cap dels supòsits de les clàusules *malus* i *clawback* vigents el 2020, per la qual cosa no ha calgut aplicar aquestes clàusules.

Retribucions (en euros)

Càrrec	Retribució fixa			Retribució variable a curt termini	Retribució a llarg termini ¹
	Salari fix	Beneficis socials i retribució en espècie	Aportacions a plans de previsió social		
President	1.701.000	51.065 corresponents a assegurances col·lectives i beneficis socials	36.070	Es va renunciar anticipadament a la percepció	No ha correspost
Conseller delegat	1.350.000	12.562 corresponents a assegurances col·lectives i beneficis socials	1.224.740 per ajust de variables i base de renda	Es va renunciar anticipadament a la percepció	Assignat 189.570 (compliment d'objectius: 62,41%)
Conseller director general ²	507.205 corresponen al període com a conseller executiu	251		Es va renunciar anticipadament a la percepció	Assignat 69.686 corresponen al període com a conseller executiu (compliment d'objectius: 64,52%)
Consellera secretària general	500.000	10.416 corresponents a assegurances col·lectives i beneficis socials	795.571	Es va renunciar anticipadament a la percepció	Assignat 63.000 (compliment d'objectius: 67,20%)
Conseller Chief Risk Officer	450.000	5.316 corresponents a assegurances col·lectives, vehicle i beneficis socials	118.057	Es va renunciar anticipadament a la percepció	Assignat 79.127 (compliment d'objectius: 93,78%)

¹ Subjecte al compliment d'objectius plurianuals.

² El conseller director general no ha percebut cap indemnització derivada de la seva baixa voluntària.

4.2. Remuneracions 2021

La retribució fixa per aquest concepte per al 2021 ha estat aprovada pel Consell d'Administració del banc en la reunió de data 29 de gener de 2021, a proposta de la Comissió de Retribucions, atenent als seus nivells de màxima responsabilitat, i no ha patit modificacions respecte al 2020, sens perjudici de la incorporació del conseller delegat, Sr. César González-Bueno.

Retribucions (en euros)

Càrrec	Retribució fixa			Retribució variable a curt termini	Retribució a llarg termini
	Salari fix	Beneficis socials i retribució en espècie	Aportacions a plans de previsió social		
President	1.701.000	Similars al 2020	36.070	1.300.000 (compliment d'objectius del 100%)	510.300 basat en compliment d'objectius anuals i plurianuals
Conseller delegat Jaume Guardiola Romojaró ¹	1.350.000	Similars al 2020	1.301.913 Aproximat i per ajust base de renda i tipus	1.100.000 (compliment d'objectius del 100%)	405.000 basat en compliment d'objectius anuals i plurianuals
Conseller delegat César González-Bueno Mayer	2.000.000	2.230 Aproximat		600.000 (compliment d'objectius del 100%) Un cop tingui ple efecte el seu nomenament com a conseller delegat	600.000 basat en compliment d'objectius anuals i plurianuals Un cop tingui ple efecte el seu nomenament com a conseller delegat
Consellera secretària general	500.000	Similars al 2020	741.010 Aproximat	220.000 (compliment d'objectius del 100%)	125.000 basat en compliment d'objectius anuals i plurianuals
Conseller Chief Risk Officer	450.000	Similars al 2020	121.000 Aproximat	100.000 (compliment d'objectius del 100%)	112.500 basat en compliment d'objectius anuals i plurianuals

¹ La retribució del conseller delegat, Sr. Jaume Guardiola Romojaró, serà la mateixa que la de l'exercici 2020 fins a la data de la seva sortida, prevista per a abans del 31 de març de 2021. El salari (excepte l'aportació a pensions) es prorratejarà pel temps en el càrrec.

No està previst que el 2021 els consellers executius percebin de l'entitat o una altra entitat del grup cap altra remuneració suplementària en contraprestació per serveis prestats diferents dels inherents al seu càrrec o de la seva pertinença al Consell d'Administració, ni altres conceptes retributius com els derivats de la concessió de bestretes, crèdits o garanties, ni cap altra remuneració suplementària no inclosa en aquest IARC.

Està previst sotmetre a la Junta General d'Accionistes de 2021 l'aprovació de la nova Política de remuneracions dels consellers, que establirà les característiques derivades dels canvis en l'estructura de govern corporatiu.

5. Descripció i avaluació dels objectius de la retribució variable

Es detalla el grau de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini de 2020, la definició d'objectius i mètodes d'avaluació de la retribució variable a curt termini per a 2020, els Incentius a Llarg Termini existents i la definició dels objectius plurianuals de la retribució a llarg termini 2021.

5.1. Grau de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini 2020

El Consell d'Administració celebrat el 29 de gener de 2021 va determinar el nivell de compliment dels objectius següents d'acord amb les ponderacions establertes a l'inici de l'exercici:

Objectius 2020 (en %)

Objectiu	Ponderació	Compliment 2020
Return on Equity (ROE)	20	0
Marge bàsic	20	50,6
Despeses Grup	20	150
Cost of Risk	20	0
NPS (sintètic grup)	10	0
Sostenibilitat (sintètic grup)	10	105,6
Total	100	50,67

En aquest sentit, els objectius del grup per a l'exercici 2020 fixats a l'inici de l'exercici no s'han modificat en cap moment, sens perjudici que s'hagin adequat alguns objectius personals dels consellers executius per alinear-los amb els ajustos en les prioritats estratègiques de l'entitat durant l'any 2020.

La informació utilitzada en el càlcul dels indicadors financers es deriva de dades auditades en els comptes anuals, i se'n manté la definició establerta en la seva fixació inicial.

Es van fixar uns mètodes d'avaluació consistents a definir uns paràmetres de compliment per a cadascun dels objectius entre el 50% i el 150%, segons una escala no lineal de compliment predeterminedada per la Comissió de Retribucions. Per sota del 50% de compliment d'un objectiu es considera 0% a l'efecte del còmput en el compliment general.

Per tenir dret a percebre retribució variable s'ha de superar el 60% de compliment global dels objectius. Per sota del 60% no es percep retribució variable, i per sobre del 150% no es genera major percepció de retribució variable.

El president tenia un 100% dels seus objectius vinculats als objectius del grup. El conseller delegat, Sr. Jaume Guardiola, tenia un 80% dels objectius vinculats als objectius del grup i un 20% d'específics de la seva funció, i ha tingut un compliment total del 62,41%. La consellera secretària general tenia un 75% dels objectius vinculats als objectius del grup i un 25% d'específics de la seva funció, i ha tingut un compliment total del 67,20%. El conseller *chief risk officer*, atesa la naturalesa de les seves funcions (funció de control), tenia un 20% dels objectius vinculats als objectius del grup i un 80% d'específics de la seva funció, i ha tingut un compliment total del 93,78%. El conseller director general tenia un 75% dels objectius vinculats als objectius del grup i un 25% d'específics de la seva funció, i ha tingut un compliment total del 64,52%.

El 2020 s'han pres diferents decisions que assegurin l'alineació de la remuneració variable amb tots els grups d'interès, en particular amb els accionistes. L'abril del 2020 el Consell d'Administració va prendre nota de la renúncia a la retribució variable anual de l'any 2020 del

president, el conseller delegat, els consellers executius i la resta de l'alta direcció de Banc Sabadell, així com dels membres del Comitè de Direcció de la filial britànica TSB, com a mesura de prudència a la vista de la crisi ocasionada per la COVID-19.

Finalment, el Consell d'Administració de Banc Sabadell, en la reunió de 29 de gener de 2021, a proposta de la Comissió de Retribucions, ha aprovat l'aplicació d'ajustos a la retribució variable de tots els empleats del grup que la tinguessin assignada i alinear el pagament amb els resultats de l'exercici. Aquests ajustos han estat diferents per geografies, i generalment més elevats per als membres del Col·lectiu Identificat, que han tingut un ajust del 25% del pagament meritat, tant en la retribució a curt termini com a llarg termini assignada el 2020, així com un topall màxim individual del 100% del *target* que tenien assignat, en el cas de membres del Col·lectiu Identificat exTSB, i d'un ajust del 50% en el cas de membres del Col·lectiu Identificat de TSB. Aquestes decisions, juntament amb les renúncies efectuades a la retribució variable de l'any 2020 com a mesura de prudència a la vista de la crisi ocasionada per la COVID-19 pel president, el conseller delegat, els consellers executius i la resta de l'alta direcció de Banc Sabadell i dels membres del Comitè de Direcció de la filial britànica TSB, han resultat en un fons de retribució variable significativament inferior al previst a l'inici de l'exercici.

El 2020 s'han pres diferents decisions que assegurin l'alineació de la remuneració variable amb tots els grups d'interès, en particular amb els accionistes.

Els objectius del grup per a l'exercici 2020 fixats a l'inici de l'exercici no s'han modificat en cap moment, sens perjudici que s'hagin adequat alguns objectius personals dels consellers executius per alinear-los amb els ajustos en les prioritats estratègiques de l'entitat durant l'any 2020.

L'abril del 2020 el Consell d'Administració va prendre nota de la renúncia a la retribució variable anual de l'any 2020 del president, el conseller delegat, els consellers executius i la resta de l'alta direcció de Banc Sabadell, així com dels membres del Comitè de Direcció de la filial britànica TSB, com a mesura de prudència a la vista de la crisi ocasionada per la COVID-19.

El gener del 2021, el Consell d'Administració de Banc Sabadell, a proposta de la Comissió de Retribucions, ha aprovat l'aplicació d'ajustos a la retribució variable de tots els empleats del grup que la tinguessin assignada i alinear el pagament amb els resultats de l'exercici. Aquests ajustos han estat diferents per geografies, i generalment més elevats per als membres del Col·lectiu Identificat, que han tingut un ajust del 25% del pagament meritat, tant en la retribució a curt termini com a llarg termini assignada el 2020, així com un topall màxim individual del 100% del *target* que tenien assignat, en el cas de membres del Col·lectiu Identificat exTSB, i d'un ajust del 50% en el cas de membres del Col·lectiu Identificat de TSB. Aquestes decisions, juntament amb les renúncies efectuades a la retribució variable de l'any 2020 com a mesura de prudència a la vista de la crisi ocasionada per la COVID-19 pel president, el conseller delegat, els consellers executius i la resta de l'alta direcció de Banc Sabadell i dels membres del Comitè de Direcció de la filial britànica TSB, han resultat en un fons de retribució variable significativament inferior al previst a l'inici de l'exercici.

5.2. Definició d'objectius i mètodes d'avaluació de la retribució variable a curt termini per a 2021

De conformitat amb la Política de remuneracions dels consellers de Banc Sabadell, els consellers, per la seva condició de membres del Consell d'Administració, no tenen assignada retribució variable; només els consellers executius tenen assignada retribució amb components variables.

Per calcular la retribució variable a curt termini corresponent a l'exercici 2021, s'han establert els objectius següents, aprovats pel Consell d'Administració en la reunió celebrada el 29 de gener de 2021, a proposta de la Comissió de Retribucions, i que es corresponen amb els objectius del grup per a l'exercici, i s'han establert xifres de referència que coincideixen amb aquests objectius:

Objectius 2021 (en %)

Objectiu	Ponderació
Return on Equity (ROE)	20
Marge bàsic	17,5
Despeses Grup	17,5
Cost of Risk	25
NPS (sintètic grup)	10
Sostenibilitat (sintètic grup)	10

- ROE (Return on equity), amb una ponderació del 20%. El 100% del compliment d'aquest indicador es correspon amb l'obtenció de l'objectiu de ROE (sense operacions corporatives) de Banc Sabadell previst en el pressupost de 2021.
- Marge bàsic: Marge d'interessos + comissions, amb una ponderació del 17,5%. El 100% del compliment d'aquest indicador es correspon amb el marge d'interessos més comissions netes consolidat de Banc Sabadell previst en el pressupost de 2021.
- Despeses grup, amb una ponderació del 17,5%. El 100% del compliment d'aquest indicador es correspon amb el pressupost de la suma de despeses consolidades de personal, generals i derivades de l'activitat immobiliària no incloses en les dues primeres (personal i generals).
- Cost of Risk, amb una ponderació del 25%. El 100% del compliment d'aquest indicador es correspon amb el pressupost de les dotacions a insolvències i altres actius financers / Crèdit a la clientela brut + Immobles problemàtics, *ex* venda de carteres.
- NPS (sintètic grup), amb una ponderació del 10%. Indicador sintètic de valoració per part de clients de l'entitat, que distingeix entre negocis (Banca Comercial, Banca Privada i Banca Corporativa EMEA i TSB), ponderat pel focus estratègic de cada segment.
- Sostenibilitat (sintètic grup), amb una ponderació del 10%. Indicador sintètic de valoració format per

indicadors de l'àmbit del medi ambient, social, diversitat i igualtat de gènere.

S'han fixat uns paràmetres de compliment per a cadascun dels objectius entre el 50% i el 150%, segons una escala no lineal de compliment predeterminedada per la Comissió de Retribucions per a cadascun dels objectius. Per sota del 50% de compliment es considera 0% a l'efecte del còmput en el compliment general.

Per tenir dret a percebre retribució variable s'ha de superar el 60% de compliment global dels objectius. Per sota del 60% no es percep retribució variable, i per sobre del 150% no es genera major percepció de retribució variable.

La percepció real quedarà determinada pel rang de compliment dels objectius establerts, al qual s'aplicarà un factor corrector en funció dels nivells de capital i liquiditat de l'entitat respecte als límits fixats en el RAS (Risk Appetite Statement). L'incompliment d'un d'aquests indicadors suposarà una reducció de la retribució variable; un incompliment del llindar de tolerància del RAS d'aquests indicadors implicarà un compliment zero en els objectius del grup 2021.

Així mateix, l'import total de retribució variable queda sotmès a un possible ajust a la baixa a criteri de la Comissió de Retribucions, i pot arribar a ser zero d'acord amb els paràmetres següents:

- Un ajust de retribució variable segons l'evolució del perfil de risc i l'evolució de resultats.
- La possibilitat de ser rebaixada fins a zero si el capital del banc fos inferior al *Maximum Distributable Amount* (MDA).

El president té un 100% dels objectius vinculats als objectius del grup. El conseller delegat, Sr. Jaume Guardiola, té un 80% dels objectius vinculats als objectius del grup. El conseller delegat, Sr. César González-Bueno, una vegada obtingui la idoneïtat, tindrà un 100% dels objectius vinculats als objectius del grup. La consellera secretària general té un 75% dels objectius vinculats als objectius del grup i un 25% d'específics de les seves funcions. El conseller *chief risk officer*, atesa la naturalesa de les seves funcions (funció de control), té un 20% dels objectius vinculats als objectius del grup i un 80% d'específics de les seves funcions.

5.3. Objectius de la retribució a llarg termini

De conformitat amb la Política de remuneracions dels consellers, el president, el conseller delegat i els consellers executius són o han estat beneficiaris dels següents plans d'incentius, concedits en anys anteriors:

a. Incentiu complementari a llarg termini (ICLT) 2017-2020, basat en l'increment del valor de les accions de Banc Sabadell, aprovat en la Junta General d'Accionistes celebrada el 30 de març de 2017.

L'ICLT 2017 s'instrumentava a través de l'assignació als beneficiaris d'un determinat nombre de drets de participació en l'increment del valor d'un mateix nombre d'accions de Banc Sabadell, i hauria estat abonat en la seva totalitat en accions de Banc Sabadell.

El president tenia assignats 1.700.000 drets, el conseller delegat tenia assignats 1.500.000 drets, el conseller director general tenia assignats 800.000 drets i la consellera secretària general tenia assignats 600.000 drets.

Per computar l'ICLT 2017, es pren com a valor inicial unitari de les accions de Banc Sabadell la mitjana aritmètica arrodonida al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de Banc Sabadell de les 20 primeres sessions borsàries de l'any 2017, i n'ha resultat el valor d'1,353 euros. Com a valor final es va prendre la mitjana aritmètica arrodonida al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de Banc Sabadell en les vint primeres sessions borsàries del mes de març de 2020. Aquest valor va pujar a 0,547 euros. En conseqüència, no s'ha meritat cap incentiu, per tal com el valor final és inferior respecte al valor inicial.

b. Incentiu complementari a llarg termini (ICLT) 2018-2021, basat en l'increment del valor de l'acció, i que té en compte el compliment d'objectius plurianuals, aprovat per la Junta General d'Accionistes celebrada el 19 d'abril de 2018.

L'ICLT 2018 consisteix en l'assignació als beneficiaris d'un determinat nombre de drets a participar en l'increment de valor d'un mateix nombre d'accions de Banc Sabadell, que serà abonat en un 55% del seu valor en accions de Banc Sabadell, i aplicant els períodes d'ajornament previstos en les normes aplicables i recollits en la Política de Remuneracions de Banc Sabadell, que en el cas dels consellers executius és de 5 anys, de manera que l'eventual cobrament de l'incentiu es faria els anys 2022, 2023 i 2024. Les accions rebudes tenen un període de retenció d'un any des del moment de la seva entrega. En cap cas aquest incentiu suposarà dilució, atès que no hi ha emissió d'accions noves. Inicialment es van assignar 1.700.000 drets al president, 1.500.000 drets al conseller delegat, 800.000 drets al conseller director general i 800.000 drets a la consellera secretària general.

El nombre de drets assignat a cada beneficiari va ser ajustat en el primer trimestre de 2019 segons el compliment individual dels objectius anuals assignats, de manera que s'ha mantingut el nombre de drets assignats inicialment per a compliments iguals o superiors al 80% i s'ha perdut la totalitat dels drets concedits per a compliments inferiors al 60%. Els objectius anuals del president, el conseller delegat i els consellers executius detallats anteriorment han comportat els següents ajustos de drets assignats inicialment: El president manté el 75% dels drets assignats inicialment, és a dir, manté 1.275.000 drets; el conseller delegat manté el 75% dels drets assignats inicialment, és a dir, manté 1.125.000 drets; la consellera secretària general manté el 90% dels drets assignats inicialment, és a dir, manté 720.000 drets. El conseller director general, que va cessar en la seva funció el setembre del 2020, manté el 75% dels drets assignats inicialment i prorratejat pel temps que ha estat ocupat efectivament, és a dir, manté 519.525 drets (prorrateig de 600.000 drets).

L'incentiu està subjecte, igual que la resta d'elements de retribució variable de l'exercici, als ajustos globals de la retribució variable de 2018 aplicats el primer trimestre de 2019.

El període plurianual de mesurament del compliment de l'ICLT 2018 comprèn els exercicis 2018, 2019 i 2020. L'incentiu tindrà valor en la mesura en què es revalorï l'acció respecte al valor de referència. Per computar l'ICLT 2018, es pren com a valor inicial unitari de les accions de Banc Sabadell la mitjana aritmètica arrodonida al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de Banc Sabadell de les 20 primeres sessions borsàries de l'any 2018, i n'ha resultat el valor d'1,841 euros. Com a valor final es pren la mitjana aritmètica arrodonida al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de Banc Sabadell en les vint primeres sessions borsàries del mes de març de 2021.

Adicionalment, l'ICLT 2018 introdueix diversos objectius plurianuals que podran reduir, però mai augmentar, el valor d'aquest incentiu:

Objectius 2018 – 2020 (en %)

Objectiu	Ponderació
Rendibilitat a l'accionista (Total Shareholder Return relatiu)	25
Liquiditat (Liquidity Coverage Ratio)	25
Solvència CET 1	25
Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC)	25

- Rendibilitat a l'accionista TSR, amb una ponderació del 25%. La rendibilitat a l'accionista TSR es calcula en comparació amb les entitats següents: 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.

Es considerarà, per a la variació del TSR, la mitjana aritmètica arrodonida al tercer decimal dels valors de tancament de l'acció de les 20 primeres sessions posteriors a:

- L'inici del període de mesurament (1 de gener de 2018).
- L'acabament del període de mesurament (31 de desembre de 2020).

Si el TSR de Banc Sabadell al final del període de mesurament se situa:

- Entre els últims tres de la mostra, es considerarà un compliment del 0% de l'objectiu.
- Entre els tres últims de la mostra i la mitjana de la mostra, es considerarà un compliment del 50% de l'objectiu.
- Entre la mitjana i les vuit millors entitats de la mostra, es considerarà un compliment del 75% de l'objectiu.
- Entre les vuit millors entitats de la mostra, es considerarà un compliment del 100% de l'objectiu.

- Liquiditat (*Liquidity Coverage Ratio*), amb una ponderació del 25%. Per calcular el compliment de l'indicador de *Liquidity Coverage Ratio* es considerarà el nivell establert en el RAS (*Risk Appetite Statement*) de l'Entitat. Si se supera aquest objectiu, es considerarà un compliment de l'indicador del 100%. Si no s'hi arriba, es considerarà un compliment de l'indicador del 0%.

- Solvència CET 1, amb una ponderació del 25%. Per calcular el compliment de l'indicador de Solvència CET1 es considerarà el nivell establert en el RAS (*Risk Appetite Statement*) de l'Entitat. Si se supera aquest objectiu, es considerarà un compliment de l'indicador del 100%. Si no s'hi arriba, es considerarà un compliment de l'indicador del 0%.

- RoRAC, amb una ponderació del 25%. Per calcular el compliment de l'indicador de risc RoRAC es considerarà el nivell del *Cost of Equity*. Si se supera aquest objectiu, es considerarà un compliment de l'indicador del 100%. Si no s'hi arriba, es considerarà un compliment de l'indicador del 0%.

El primer trimestre de l'any 2021 es farà el mesurament dels indicadors anteriors i es podrà reduir (mai incrementar) el nombre de drets, equivalent al percentatge de

compliment d'objectius obtingut, quan aquest sigui inferior al 100%.

Els consellers executius percebran l'incentiu que hagin meritat, 45% en efectiu i 55% en accions de Banc Sabadell, d'acord amb aquest calendari:

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

En l'Apèndix estadístic s'inclouen els detalls de cadascun dels Incentius Complementaris implantats per a cada beneficiari; per fer-ho, s'utilitza un mètode ajustat per la delta (sensibilitat del preu de l'instrument al preu del valor subjacent), multiplicant el nombre d'accions subjacents per la delta de l'instrument en el càlcul, tant a l'inici com al final de l'exercici.

Les quantitats que es puguin abonar derivades d'aquests Incentius Complementaris estaran subjectes a les clàusules de reducció (*malus*) i a les clàusules de recuperació de la retribució variable abonada (*clawback*) detallades en l'IARC. Per a cadascuna de les entregues d'accions serà aplicable el període de retenció d'un any.

No obstant això, no es preveu cap incentiu derivat de l'ICLT 2018, ja que no s'ha produït un increment de valor de les accions.

c. Retribució a llarg termini 2019-2021

Per a l'any 2019, el Consell d'Administració, en la sessió de 31 de gener de 2019, a proposta de la Comissió de Retribucions, va aprovar la retribució a llarg termini, que es basa en el compliment d'objectius anuals i plurianuals. Els objectius anuals determinen l'import assignat, en la mateixa mesura que la retribució variable anual. Sobre aquest import, els objectius plurianuals determinen l'import final a percebre, que poden reduir, però mai incrementar, l'import assignat després del mesurament d'objectius anuals.

El període plurianual de *performance* comprèn els exercicis 2019, 2020 i 2021, per al qual es van establir els objectius plurianuals següents:

Objectius 2019 – 2021 (en %)

Objectiu	Ponderació
Rendibilitat a l'accionista (Total Shareholder Return relatiu)	25
Liquiditat (<i>Liquidity Coverage Ratio</i>)	25
Solvència CET 1	25
Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC)	25

- Rendibilitat a l'accionista (TSR), amb una ponderació del 25%. La rendibilitat a l'accionista (TSR) serà calculada en comparació amb els *peers* següents:

TSR entitats 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 Consell d'Administració, amb la proposta prèvia de la Comissió de Retribucions, tindrà la facultat d'adaptar, si s'escau, la composició de la mostra d'entitats davant circumstàncies no previstes que afectin les companyies esmentades (per exemple, fusions, escissions, exclusions de negociació en borsa, etc.), així com d'adaptar el càlcul del TSR a les eventuais operacions (per exemple, augments de capital amb reconeixement del dret de preferència) que facin aquestes entitats i que afectin el valor de les accions per vetllar perquè la comparació es dugui a terme sobre bases homogènies.

A aquest efecte, es prendrà com a TSR la suma dels dividendes abonats i l'increment de valor de l'acció, i com a increment de valor de l'acció, la diferència entre la mitjana aritmètica del preu de tancament de l'acció, arrodonit al tercer decimal, de les 20 primeres sessions de 2022 i la mitjana aritmètica del preu de tancament de l'acció, arrodonit al tercer decimal, de les primeres 20 sessions de 2019.

- Es considerarà un compliment del 100% si el TSR de Banc Sabadell al final del període de mesurament se situa entre l'1 i el 9 del *peer group*.
 - Es considerarà un compliment del 75% si el TSR de Banc Sabadell al final del període de mesurament se situa entre el 10 i el 12 del *peer group*.
 - Es considerarà un compliment del 50% si el TSR de Banc Sabadell al final del període de mesurament se situa entre el 13 i el 15 del *peer group*.
 - Es considerarà un compliment del 0% si el TSR de Banc Sabadell al final del període de mesurament se situa entre el 16 i el 18 del *peer group*.
- Liquiditat (*Liquidity Coverage Ratio*), amb una ponderació del 25%. Per calcular el compliment de l'indicador de *Liquidity Coverage Ratio* es considerarà el nivell establert en el RAS (*Risk Appetite Statement*) de l'entitat. Si el LCR és superior a l'*early warning indicator* (EWI), es considerarà un compliment del 100%; si és inferior a aquest llindar, es considerarà un compliment del 0%.

- Solvència CET 1, amb una ponderació del 25%. Per calcular el compliment de l'indicador de Solvència CET1 es considerarà el nivell establert en el RAS (*Risk Appetite Statement*) de l'Entitat. Si la Solvència és superior a l'*early warning indicator* (EWI), es considerarà un compliment del 100%; si és inferior a aquest llindar, es considerarà un compliment del 0%.

- RoRAC, amb una ponderació del 25%. Per calcular el compliment de l'indicador de risc RoRAC es considerarà el nivell del *Cost of Equity*. Si se supera aquest objectiu, es considerarà un compliment de l'indicador del 100%. Si no s'hi arriba, es considerarà un compliment de l'indicador del 0%.

Per verificar el compliment dels indicadors TSR, LCR, CET1 i RORAC, en cas que tingui lloc algun canvi regulador o de perímetre que es pugui considerar rellevant, la Comissió de Retribucions, amb l'informe previ favorable de la Comissió de Riscos, podrà proposar al Consell d'Administració l'adaptació dels indicadors que correspongui.

El primer trimestre de l'any 2020, d'acord amb el compliment d'objectius anuals assignats a cada conseller, s'ha ajustat l'import de referència establert per a la retribució a llarg termini. En aquest sentit, tenint en compte el grau de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini de 2019, els imports ajustats subjectes a objectius plurianuals són els següents: President: 442.323 euros, conseller delegat: 351.256 euros, consellera secretària general: 115.662 euros, i conseller *chief risk officer*: 102.751 euros. El conseller director general, que va cessar en les seves funcions el 2020, disposa de 152.645 euros subjectes a objectius plurianuals. Es pot trobar informació addicional sobre aquesta qüestió en l'apartat B.3 de l'Apèndix estadístic.

El primer trimestre de 2022, es farà el mesurament dels indicadors anteriors fixant un compliment que no podrà ser superior al 100% i que, aplicada a l'import de referència fixat, determinarà la quantitat a percebre. El mesurament dels indicadors LCR, CET1 i RORAC es farà considerant la mitjana dels últims tres mesos de l'exercici 2021. Igual que en els objectius anuals, s'aplicarà un factor corrector per riscos amb indicadors de capital (CET1) i liquiditat (*Liquidity Coverage Ratio*) i un ajust al compliment. Un incompliment en el llindar de tolerància del RAS en Liquiditat o Solvència implicarà la retribució zero en aquesta retribució a llarg termini.

La quantitat a percebre serà abonada amb aplicació dels terminis d'ajornament, pagament en accions, retenció i sotmetiment a les clàusules *malus* i *clawback* corresponents.

d. Retribució a llarg termini 2020

Per a l'any 2020, el Consell d'Administració, en la sessió de 30 de gener de 2020, a proposta de la Comissió de Retribucions, va aprovar la retribució a llarg termini 2020, basada en el compliment d'objectius anuals i plurianuals, que estableix una quantitat de referència de la retribució

a llarg termini (quantitat a percebre en cas d'un nivell de compliment del 100% dels objectius) equivalent a un percentatge del salari fix, del 25% o del 30% segons el cas. L'import inicial assignat a cada conseller s'ha detallat en l'anterior apartat de Remuneracions 2020.

El període plurianual de *performance* comprèn els exercicis 2020, 2021 i 2022, per al qual es van establir els objectius plurianuals següents:

Objectius 2020 – 2022 (en %)

Objectiu	% Ponderació
Rendibilitat a l'accionista (Total Shareholder Return relatiu)	25
Liquiditat (Liquidity Coverage Ratio)	25
Solvència (CET 1)	25
Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC)	25

— Rendibilitat a l'accionista (TSR), amb una ponderació del 25%. La rendibilitat a l'accionista (TSR) serà calculada en comparació amb els *peers* següents:

TSR entitats 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 Consell d'Administració, amb la proposta prèvia de la Comissió de Retribucions, tindrà la facultat d'adaptar, si s'escau, la composició de la mostra d'entitats davant circumstàncies no previstes que afectin les companyies esmentades (per exemple, fusions, escissions, exclusions de negociació en borsa, etc.), així com d'adaptar el càlcul del TSR a les eventuais operacions (per exemple, augments de capital amb reconeixement del dret de preferència) que facin aquestes entitats i que afectin el valor de les accions per vetllar perquè la comparació es dugui a terme sobre bases homogènies.

A aquest efecte, es prendrà com a TSR la suma dels dividendes abonats, i com a increment del valor de l'acció, la diferència entre la mitjana aritmètica del preu de tancament de l'acció, arrodonit al tercer decimal de les 20 primeres sessions posteriors a:

- Inici període mesurament (1 gener 2020).
- Fi període mesurament (31 desembre 2022).

Es considerarà un compliment del 100% si el TSR de Banc Sabadell al final del període de mesurament se situa entre l'1 i el 8 del *peer group*.

Es considerarà un compliment del 75% si el TSR de Banc Sabadell al final del període de mesurament se situa

entre el 9 i l'11 del *peer group*.

Es considerarà un compliment del 50% si el TSR de Banc Sabadell al final del període de mesurament se situa entre el 12 i el 14 del *peer group*.

Es considerarà un compliment del 0% si el TSR de Banc Sabadell al final del període de mesurament se situa entre el 15 i el 18 del *peer group*.

- Liquiditat (Liquidity Coverage Ratio), amb una ponderació del 25%. Per calcular el compliment de l'indicador de Liquidity Coverage Ratio es considerarà el nivell establert en el RAS (Risk Appetite Statement) de l'entitat. Si el LCR és superior a l'*early warning indicator* (EWI), es considerarà un compliment del 100%; si és inferior a aquest llindar, es considerarà un compliment del 0%.
- Solvència CET 1, amb una ponderació del 25%. Per calcular el compliment de l'indicador de Solvència CET1 es considerarà el nivell establert en el RAS (Risk Appetite Statement) de l'entitat. Si la Solvència és superior a l'*early warning indicator* (EWI), es considerarà un compliment del 100%; si és inferior a aquest llindar, es considerarà un compliment del 0%.
- RoRAC, amb una ponderació del 25%. Per calcular el compliment de l'indicador de risc RoRAC es considerarà el nivell del *Cost of Equity*. Si se supera aquest objectiu, es considerarà un compliment de l'indicador del 100%. Si no s'hi arriba, es considerarà un compliment de l'indicador del 0%.

El primer trimestre de l'any 2021, d'acord amb el compliment d'objectius anuals assignats a cada conseller, s'ha ajustat l'import de referència establert per a la retribució a llarg termini. En aquest sentit, tenint en compte el grau de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini de 2020 que s'han descrit anteriorment i l'ajust *ex ante* d'un 25% que s'ha aplicat a tots els membres del Col·lectiu Identificat, els imports ajustats subjectes a objectius plurianuals són els següents: President: 0 euros, conseller delegat: 189.570,38 euros, consellera secretària general: 63.000 euros, conseller *chief risk officer*: 79.126,88 euros. El conseller director general, que va cessar en el seu càrrec el setembre de 2020: 69.686,03 euros (que correspon al període com a conseller executiu).

El primer trimestre de 2023, es farà el mesurament dels indicadors anteriors fixant un compliment que no podrà ser superior al 100% i que, aplicat a l'import de referència fixat, determinarà la quantitat a percebre. El mesurament dels indicadors LCR, CET1 i RORAC es farà considerant la mitjana dels últims tres mesos de l'exercici 2022. Igual que en els objectius anuals, s'aplicarà un factor corrector per riscos amb indicadors de capital (CET1) i liquiditat (*Liquidity Coverage Ratio*) i un ajust al compliment. Un incompliment en el llindar de tolerància del RAS en Liquiditat o Solvència implicarà la retribució zero en aquesta retribució a llarg termini.

La quantitat a percebre serà abonada amb aplicació dels terminis d'ajornament, pagament en accions, retenció i sotmetiment a les clàusules *malus* i *clawback* corresponents.

e. Definició dels objectius plurianuals de la retribució a llarg termini 2021

Per a l'any 2021, s'ha aprovat una retribució a llarg termini en els mateixos termes que l'aprovada per a l'any 2020, basada en el compliment d'objectius anuals i plurianuals, que estableix una quantitat de referència de la retribució a llarg termini (quantitat a percebre en cas d'un nivell de compliment del 100% dels objectius) equivalent a un percentatge del salari fix, del 25% o del 30% segons el cas. L'import per a cada conseller s'ha detallat en l'anterior apartat 4.2. Remuneracions 2021.

El període plurianual de *performance* comprèn els exercicis 2021, 2022 i 2023, per al qual es van establir els objectius plurianuals següents:

Objectius 2021 – 2023 (en %)

Objectiu	% Ponderació
Rendibilitat a l'accionista (Total Shareholder Return relatiu)	25
Liquiditat (Liquidity Coverage Ratio)	25
Solvència (CET 1)	25
Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC)	25

— Rendibilitat a l'accionista (TSR), amb una ponderació del 25%. La rendibilitat a l'accionista (TSR) serà calculada en comparació amb els *peers* següents:

TSR entitats 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 Consell d'Administració, amb la proposta prèvia de la Comissió de Retribucions, tindrà la facultat d'adaptar, si s'escau, la composició de la mostra d'entitats davant circumstàncies no previstes que afectin les companyies esmentades (per exemple, fusions, escissions, exclusions de negociació en borsa, etc.), així com d'adaptar el càlcul del TSR a les eventuais operacions (per exemple, augments de capital amb reconeixement del dret de preferència) que facin aquestes entitats i que afectin el valor de les accions per vetllar perquè la comparació es dugui a terme sobre bases homogènies.

A aquest efecte, es prendrà com a TSR la suma dels dividends abonats, i com a increment del valor de l'acció, la diferència entre la mitjana aritmètica del preu de tancament de l'acció, arrodonit al tercer decimal de les 20 primeres sessions posteriors a:

- Inici període mesurament (1 gener 2021).
- Fi període mesurament (31 desembre 2023).

Es considerarà un compliment del 100% si el TSR de Banc Sabadell al final del període de mesurament se situa entre l'1 i el 8 del *peer group*.

Es considerarà un compliment del 75% si el TSR de Banc Sabadell al final del període de mesurament se situa entre el 9 i l'11 del *peer group*.

Es considerarà un compliment del 50% si el TSR de Banc Sabadell al final del període de mesurament se situa entre el 12 i el 14 del *peer group*.

Es considerarà un compliment del 0% si el TSR de Banc Sabadell al final del període de mesurament se situa entre el 15 i el 18 del *peer group*.

- Liquiditat (Liquidity Coverage Ratio), amb una ponderació del 25%. Per calcular el compliment de l'indicador de Liquidity Coverage Ratio es considerarà el nivell establert en el RAS (Risk Appetite Statement) de l'entitat. Si el LCR és superior a l'*early warning indicator* (EWI), es considerarà un compliment del 100%; si és inferior a aquest llindar, es considerarà un compliment del 0%.
- Solvència CET 1, amb una ponderació del 25%. Per calcular el compliment de l'indicador de Solvència CET1 es considerarà el nivell establert en el RAS (Risk Appetite Statement) de l'entitat. Si la Solvència és superior a l'*early warning indicator* (EWI), es considerarà un compliment del 100%; si és inferior a aquest llindar, es considerarà un compliment del 0%.
- RoRAC, amb una ponderació del 25%. Per calcular el compliment de l'indicador de risc RoRAC es considerarà el nivell del *Cost of Equity*. Si se supera aquest objectiu, es considerarà un compliment de l'indicador del 100%. Si no s'hi arriba, es considerarà un compliment de l'indicador del 0%.

El primer trimestre de l'any 2022, d'acord amb el compliment d'objectius anuals assignats a cada conseller, s'ajustarà l'import de referència establert per a la retribució a llarg termini.

El primer trimestre de 2024, es farà el mesurament dels indicadors anteriors fixant un compliment que no podrà ser superior al 100% i que, aplicat a l'import de referència fixat, determinarà la quantitat a percebre. El mesurament dels indicadors LCR, CET1 i RORAC es farà considerant la mitjana dels últims tres mesos de l'exercici 2023. Igual que en els objectius anuals, s'aplicarà un factor corrector per riscos amb indicadors de capital (CET1) i liquiditat (*Liquidity Coverage Ratio*) i un ajust al compliment. Un incompliment en el llindar de tolerància del RAS en Liquiditat o Solvència implicarà la retribució zero en aquesta retribució a llarg termini.

La quantitat a percebre serà abonada amb aplicació dels terminis d'ajornament, pagament en accions, retenció i sotmetiment a les clàusules *malus* i *clawback* corresponents.

6. Sistemes d'estalvi a llarg termini

Per a l'exercici 2020 es detallen a continuació els sistemes d'estalvi a llarg termini, les característiques de cadascun i les quantitats dotades i acumulades, així com la previsió per a 2021. Aquests sistemes són aplicables al president, el conseller delegat actual, la consellera secretària general i el conseller *chief risk officer*. El conseller delegat nomenat no disposa de sistemes d'estalvi a llarg termini.

President:

- Pòlissa d'assegurances Col·lectiu Consell d'Administració, d'aportació definida, que serà efectiva en forma de capital a partir del moment en què cada beneficiari cessi com a conseller, excepte en el cas que presti serveis a qualsevol altra entitat bancària en qualitat d'assessor o com a membre del Consell d'Administració, cas en què perdria tots els drets econòmics constituïts a favor seu. És compatible amb possibles indemnitzacions per cessament i en l'actualitat només és aplicable al president. L'aportació el 2020 per al president ha estat de 35.047,50 euros, i amb un import acumulat d'1.391.712,34 euros. Per a 2021 es preveuen aportacions similars.
- Pòlissa d'assegurances Col·lectiu Executius, d'aportació definida, que es materialitzarà en alguna de les contingències de jubilació, defunció o invalidesa permanent i absoluta, en forma de capital o pensió vitalícia equivalent, excepte en el cas en què, sense interès exprés de Banc Sabadell, es mantingui en actiu a Banc Sabadell amb posterioritat a l'edat definida legalment per percebre la prestació de jubilació, en què perdria tots els drets econòmics constituïts a favor seu. És compatible amb possibles indemnitzacions per cessament. El beneficiari és el president, sense aportació el 2020, i amb un import acumulat de 7.304.353,75 euros; en aquesta pòlissa no està prevista cap aportació en els anys successius.

Conseller delegat actual:

Assegurances Col·lectiu Executius, instrumentades en dues pòlisses, el beneficiari de les quals és el conseller delegat, Sr. Jaume Guardiola.

- La primera és una pòlissa d'assegurances de prestació definida, amb reversió al cònjuge del 50%. Aquesta pòlissa es podrà fer efectiva a partir de la jubilació, la defunció o la invalidesa permanent i absoluta, i preveu la possibilitat de rescat en forma de capital d'acord amb la normativa legal vigent, excepte en els casos d'acomiadament disciplinari declarat procedent per la jurisdicció social, o que sense interès exprés de Banc Sabadell es mantingui en actiu a Banc Sabadell amb posterioritat a l'edat definida legalment per percebre la prestació de jubilació, en què perdria tots els drets econòmics constituïts a favor seu. És compatible amb possibles

indemnitzacions per cessament. L'aportació el 2020 per ajust de variables i base de renda ha estat d'1.223.717,35 euros, amb un import acumulat de 22.952.257,38 euros, i per a l'any 2021 es preveu una aportació d'1.300.890 euros.

- La segona és una pòlissa d'assegurances d'aportació definida, que es materialitzarà en alguna de les contingències de jubilació, defunció o invalidesa permanent i absoluta, en forma de capital, excepte en el cas de dimissió abans dels 63 anys com a conseller delegat del banc, incompliment de la condició de no competència des de la data en què deixi de prestar els seus serveis com a conseller delegat en el banc i durant el termini d'un any, o incompliment d'actuació diligent fins a la data d'acabament del termini en què operi la condició de no competència, en què perdria tots els drets econòmics constituïts a favor seu. És compatible amb possibles indemnitzacions per cessament. L'import acumulat és de 2.551.383,73 euros, sense que estigui prevista en aquesta pòlissa cap aportació els anys successius.

Consellera secretària general:

Pòlissa d'assegurances Col·lectiu Executius, de prestació definida indexada al salari fix pensionable anual, que es podrà fer efectiva en fer els 60 anys d'edat, i instrumentada en dues pòlisses: una de prejubilació a partir de l'edat indicada i l'altra de jubilació a partir de la jubilació efectiva, la defunció o la invalidesa permanent i absoluta, i preveuen la possibilitat de rescat en forma de capital d'acord amb la normativa legal vigent. En els casos d'acomiadament disciplinari declarat procedent per la jurisdicció social o que sense interès exprés de Banc Sabadell es mantingui en actiu a Banc Sabadell amb posterioritat a l'edat definida legalment per percebre la prestació de jubilació, perdria tots els drets econòmics constituïts a favor seu. És compatible amb possibles indemnitzacions per cessament. La beneficiària és la consellera secretària general, amb una aportació el 2020 de 794.547,93 euros, i amb un import acumulat de 2.670.397,37 euros. Per a l'any 2021 es preveu una aportació de 741.010 euros aproximadament.

Conseller *chief risk officer*

Pòlissa d'assegurances Col·lectiu Executius, d'aportació definida indexada al salari fix anual, que es podrà fer efectiva a partir de data de jubilació efectiva, defunció o invalidesa permanent i absoluta, i preveu la possibilitat de cobrament de la prestació en forma de capital, renda o combinació de tots dos d'acord amb la normativa legal vigent, excepte en el cas en què, sense interès exprés de Banc Sabadell, es mantingui en actiu a Banc Sabadell amb posterioritat a l'edat definida legalment per percebre la prestació de jubilació, en què perdria tots els drets

econòmics constituïts a favor seu. És compatible amb possibles indemnitzacions per cessament. El beneficiari és el conseller *chief risk officer*, amb una aportació el 2020 de 117.237,61 euros, i amb un import acumulat de 161.684,61 euros. Per a l'any 2021 es preveu una aportació de 86.000 euros.

Altres pòlisses de les quals disposen els consellers executius, igual que la resta d'empleats: Pla de pensions d'empresa Col·lectiu B, d'aportació definida, que es materialitzarà en el moment de la jubilació efectiva com a empleats, amb els beneficiaris següents: el president, amb una aportació el 2020 de 1.022,98 euros i un import acumulat de 24.282,63 euros; el conseller delegat, amb una aportació el 2020 de 1.022,98 euros i un import acumulat de 12.507,50 euros; la consellera secretària general, amb una aportació el 2020 de 1.022,98 euros i un import acumulat de 14.472,70 euros, i el conseller *chief risk officer*, amb una aportació el 2020 de 818,95 euros i un import acumulat de 839,62 euros. Es preveuen aportacions similars el 2021. Per al conseller delegat, Sr. César González-Bueno, es preveu una aportació el 2021 per un import de 818,95 euros.

Des de l'entrada en vigor de la Circular 2/2016, de 2 de febrer, del Banc d'Espanya, a les entitats de crèdit, sobre supervisió i solvència, que completa l'adaptació de l'ordenament jurídic espanyol a la Directiva 2013/36/UE i al Reglament (UE) núm. 575/2013, el 15% de les aportacions són considerades beneficis discrecionals de pensions, i, per tant, queden vinculades al percentatge de compliment dels objectius a curt termini del beneficiari, sense poder superar en cap cas el 100% de l'import.

En aquest sentit, l'import de la prestació definida garantida en el sistema de previsió original es podria veure reduït d'acord amb el que preveu la normativa indicada, en la part que s'hagi de considerar com a beneficis discrecionals de pensions. Aquesta consideració afecta el compromís assegurança Col·lectiu Executiu del conseller delegat, pòlissa de prestació definida, i el compromís Pòlissa d'assegurances Col·lectiu Executiu, de prestació definida, de la consellera secretària general.

7. Contractes dels consellers executius

Els contractes dels consellers executius de Banc Sabadell s'ajusten als paràmetres usuals en els contractes d'alta direcció i compleixen els requeriments legals exigibles a aquest tipus de contractes. Estableixen els termes i les condicions següents:

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

Aquest informe anual de remuneracions de consellers ha estat aprovat pel Consell d'Administració de Banc Sabadell en la sessió de data:

29/01/2021

No hi ha hagut consellers que hagin votat en contra o s'hagin abstingut en relació amb l'aprovació d'aquest Informe.

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

8. Conciliació amb l'Informe sobre remuneracions dels consellers de societats anònimes cotitzades de CNMV

A continuació es recull una taula d'equivalències on es detalla la ubicació, en aquest informe, dels continguts establerts en el format oficial de l'Informe sobre remuneracions dels consellers de societats anònimes cotitzades de CNMV, aprovat per la Circular 1/2020.

Informe de remuneracions dels consellers de Banc Sabadell

Contingut del model Circular 1/2020

A. Política de remuneracions de la societat per a l'exercici en curs

A.1.

Expliqui la política vigent de remuneracions dels consellers aplicable a l'exercici en curs. En la mesura que sigui rellevant, es podrà incloure determinada informació per referència a la política de retribucions aprovada per la junta general d'accionistes, sempre que la incorporació sigui clara, específica i concreta. S'hauran de descriure les determinacions específiques per a l'exercici en curs, tant de les remuneracions dels consellers per la seva condició com pel desenvolupament de funcions executives, que hagi dut a terme el consell de conformitat amb el que es disposa en els contractes firmats amb els consellers executius i amb la política de remuneracions aprovada per la junta general.

Apartats 1 i 2.1.

En qualsevol cas, s'haurà d'informar com a mínim dels aspectes següents:

- Descripció dels procediments i òrgans de la societat involucrats en la determinació i l'aprovació de la política de remuneracions i les seves condicions.
- Indiqui i, si s'escau, expliqui si s'han tingut en compte empreses comparables per establir la política de remuneració de la societat.
- Informació sobre si hi ha participat algun assessor extern i, si s'escau, identitat d'aquest.

- Importància relativa dels conceptes retributius variables respecte als fixos (mix retributiu), i quins criteris i objectius s'han tingut en compte en la seva determinació i per garantir un equilibri adequat entre els components fixos i variables de la remuneració. En particular, assenyali les accions adoptades per la societat en relació amb el sistema de remuneració per reduir l'exposició a riscos excessius i ajustar-lo als objectius, valors i interessos a llarg termini de la societat, cosa que inclourà, si s'escau, una referència a mesures previstes per garantir que en la política de remuneració es tenen en compte els resultats a llarg termini de la societat, les mesures adoptades en relació amb aquelles categories de personal les activitats professionals del qual tinguin una repercussió material en el perfil de riscos de l'entitat i mesures previstes per evitar conflictes d'interessos.

Apartats 1.2, 1.3 i 2.2.

Així mateix, assenyali si la societat ha establert algun període de meritació o consolidació de determinats conceptes retributius variables, en efectiu, accions o altres instruments financers, un període d'ajornament en el pagament d'importos o entrega d'instruments financers ja meritats i consolidats, o si s'ha acordat alguna clàusula de reducció de la remuneració diferida encara no consolidada o que obligui el conseller a la devolució de remuneracions percebudes, quan aquestes remuneracions s'hagin basat en unes dades la inexactitud de les quals hagi quedat demostrada després de manera manifesta.

- Import i naturalesa dels components fixos que es preveu que meritaran en l'exercici els consellers d'acord amb la seva condició.
- Import i naturalesa dels components fixos que seran meritats en l'exercici pel desenvolupament de funcions d'alta direcció dels consellers executius.

Apartat 3.2.

Apartat 4.2.

- Import i naturalesa de qualsevol component de remuneració en espècie que serà meritat en l'exercici incloent-hi, però no amb aquest límit, les primes d'assegurances abonades en favor del conseller. Apartat 4.2.

- Import i naturalesa dels components variables, distingint-hi els establerts a curt i a llarg termini. Paràmetres financers i no financers, incloent entre aquests últims els socials, mediambientals i de canvi climàtic, seleccionats per determinar la remuneració variable en l'exercici en curs, explicació de la mesura en la qual aquests paràmetres tenen relació amb el rendiment, tant del conseller com de l'entitat, i amb el seu perfil de risc, i la metodologia, el termini necessari i les tècniques previstes per poder determinar, en finalitzar l'exercici, el grau efectiu de compliment dels paràmetres utilitzats en el disseny de la remuneració variable, explicant els criteris i factors que aplica quant al temps requerit i els mètodes per comprovar que s'han complert de manera efectiva les condicions de rendiment o de qualsevol altre tipus a les quals estava vinculada la meritació i la consolidació de cada component de la retribució variable. Apartats 4.2 i 5.

- Indiqui el rang en termes monetaris dels diferents components variables en funció del grau de compliment dels objectius i paràmetres establerts, i si hi ha algun import monetari màxim en termes absoluts.

- Principals característiques dels sistemes d'estalvi a llarg termini. Entre altra informació, s'indicaran les contingències cobertes pel sistema, si és d'aportació o prestació definida, l'aportació anual que s'hagi de dur a terme als sistemes d'aportació definida, la prestació a la qual tinguin dret els beneficiaris en el cas de sistemes de prestació definida, les condicions de consolidació dels drets econòmics a favor dels consellers i la seva compatibilitat amb qualsevol tipus de pagament o indemnització per resolució o cessament anticipat, o derivat de la terminació de la relació contractual, en els termes previstos, entre la societat i el conseller. S'haurà d'indicar si la meritació o la consolidació d'algun dels plans d'estalvi a llarg termini està vinculada amb la consecució de determinats objectius o paràmetres relacionats amb l'acompliment a curt i a llarg termini del conseller. Apartats 4.2 i 6.

- Qualsevol tipus de pagament o indemnització per resolució o cessament anticipat o derivat de la terminació de la relació contractual en els termes previstos entre la societat i el conseller, sigui el cessament a voluntat de l'empresa o del conseller, així com qualsevol tipus de pactes acordats, com ara exclusivitat, no concurrència postcontractual i permanència o fidelització, que donin dret al conseller a qualsevol tipus de percepció. Apartat 7.

- Indiqui les condicions que hauran de respectar els contractes dels qui exerceixin funcions d'alta direcció com a consellers executius. Entre d'altres, s'informarà sobre la durada, els límits a les quanties d'indemnització, les clàusules de permanència, els terminis de preavís, així com el pagament com a substitució del termini de preavís esmentat, i qualsevol altres clàusules relatives a primes de contractació, així com indemnitzacions o blindatges per resolució anticipada o terminació de la relació contractual entre la societat i el conseller executiu. S'hi han d'incloure, entre d'altres, els pactes o acords de no concurrència, exclusivitat, permanència o fidelització i no competència postcontractual, tret que s'hagin explicat en l'apartat anterior. Apartats 3 i 7.

- La naturalesa i l'import estimat de qualsevol altra remuneració suplementària que serà meritada pels consellers en l'exercici en curs en contraprestació per serveis prestats diferents dels inherents al seu càrrec. Apartats 3.2 i 4.2.

- Altres conceptes retributius, com els derivats, si s'escau, de la concessió per la societat al conseller de bestretes, crèdits i garanties i altres remuneracions. Apartats 3.2 i 4.2.

— La naturalesa i l'import estimat de qualsevol altra remuneració suplementària prevista no inclosa en els apartats anteriors, ja sigui satisfeta per l'entitat o una altra entitat del grup, que es meritirà per part dels consellers en l'exercici en curs. [Apartats 3.2 i 4.2.](#)

A.2.

Expliqui qualsevol canvi rellevant en la política de remuneracions aplicable en l'exercici en curs derivada de: [Apartats 1, 2 i 3.2.](#)

- Una nova política o una modificació de la política ja aprovada per la Junta.
- Canvis rellevants en les determinacions específiques establertes pel consell per a l'exercici en curs de la política de remuneracions vigent respecte de les aplicades en l'exercici anterior.
- Propostes que el consell d'administració hagi acordat presentar a la junta general d'accionistes a la qual se sotmetrà aquest informe anual, i que es proposa que siguin aplicables a l'exercici en curs.

A.3.

Identifiqui l'enllaç directe al document en el qual consti la política de remuneracions vigent de la societat, que ha d'estar disponible en la pàgina web de la societat. [Apartat 2.](#)

A.4.

Expliqui, tenint en compte les dades facilitades en l'apartat B.4, com s'ha tingut en compte el vot dels accionistes en la junta general a la qual es va sotmetre a votació, amb caràcter consultiu, l'informe anual de remuneracions de l'exercici anterior. [Apartat 1.4.](#)

B. Resum global de com es va aplicar la política de retribucions durant l'exercici tancat

B.1.

Expliqui el procés que s'ha seguit per aplicar la política de remuneracions i per determinar les retribucions individuals que es reflecteixen en la secció C d'aquest informe. Aquesta informació inclourà el paper exercit per la comissió de retribucions, les decisions preses pel consell d'administració i, si s'escau, la identitat i el rol dels assessors externs els serveis dels quals s'hagin utilitzat en el procés d'aplicació de la política retributiva en l'exercici tancat. [Apartats 1 i 2.1.](#)

B.2.

Expliqui les diferents accions adoptades per la societat en relació amb el sistema de remuneració i com han contribuït a reduir l'exposició a riscos excessius i ajustar-lo als objectius, valors i interessos a llarg termini de la societat, incloent-hi una referència a les mesures que han estat adoptades per garantir que en la remuneració meritada s'han tingut en compte els resultats a llarg termini de la societat i s'ha assolit un equilibri adequat entre els components fixos i variables de la remuneració, quines mesures han estat adoptades en relació amb aquelles categories de personal les activitats professionals del qual tinguin una repercussió material en el perfil de riscos de l'entitat, i quines mesures han estat adoptades per evitar conflictes d'interessos, si s'escau. [Apartat 1.3.](#)

B.3.

Expliqui com la remuneració meritada i consolidada en l'exercici compleix el que s'estableix en la política de retribució vigent. Informi, així mateix, sobre la relació entre la retribució obtinguda pels consellers i els resultats o altres mesures de rendiment, a curt i a llarg termini, de l'entitat, i expliqui, si s'escau, com les variacions en el rendiment de la societat han pogut influir en la variació de les remuneracions dels consellers, incloent-hi les meritades en què el pagament s'hagi ajornat, i com aquestes contribueixen als resultats a curt i a llarg termini de la societat. [Apartats 1, 2.1, 4.1 i 5.](#)

B.4.

Informi del resultat de la votació consultiva de la junta general a l'informe anual sobre remuneracions de l'exercici anterior, amb indicació del nombre de vots negatius que s'hagin emès. [Apartats 1,4 i 9.](#)

B.5.

Expliqui com s'han determinat els components fixos meritats i consolidats durant l'exercici pels consellers d'acord amb la seva condició, i com han variat respecte a l'any anterior.

[Apartat 3.1.](#)

B.6.

Expliqui com s'han determinat els sous meritats i consolidats, durant l'exercici tancat, per a cada un dels consellers executius pel desenvolupament de funcions de direcció, i com han variat respecte a l'any anterior.

[Apartat 4.1.](#)

B.7.

Expliqui la naturalesa i les principals característiques dels components variables dels sistemes retributius meritats i consolidats en l'exercici tancat. En particular:

[Apartats 4.1 i 5.](#)

- Identifiqui cada un dels plans retributius que han determinat les diferents remuneracions variables meritades per cada un dels consellers durant l'exercici tancat, incloent-hi informació sobre l'abast, la data d'aprovació, la data d'implantació, condicions si s'escau de consolidació, períodes de meritació i vigència, criteris que s'han utilitzat per a l'avaluació de l'acompliment, i com això ha impactat en la fixació de l'import variable meritat, així com els criteris de mesurament que s'han utilitzat i el termini necessari per estar en condicions de mesurar adequadament totes les condicions i els criteris estipulats, tenint en compte que s'han d'explicar amb detall els criteris i factors que ha aplicat quant al temps requerit i els mètodes per comprovar que s'han complert de manera efectiva les condicions de rendiment o de qualsevol altre tipus a les quals estava vinculada la meritació i la consolidació de cada component de la retribució variable.
- En el cas de plans d'opcions sobre accions o altres instruments financers, les característiques generals de cada pla inclouran informació sobre les condicions tant per adquirir-ne la titularitat incondicional (consolidació) com per poder exercir aquestes opcions o aquests instruments financers, incloent-hi el preu i el termini d'exercici.
- Cada un dels consellers, i la seva categoria (consellers executius, consellers externs dominicals, consellers externs independents o altres consellers externs), que són beneficiaris de sistemes retributius o plans que incorporen una retribució variable.
- Si s'escau, s'informarà sobre els períodes establerts de meritació, de consolidació o d'ajornament del pagament d'importos consolidats que s'hagin aplicat i/o els períodes de retenció / no disposició d'accions o altres instruments financers, si n'hi ha.

B.8.

Indiqui si s'ha procedit a reduir o a reclamar la devolució de determinats components variables meritats quan s'hagi, en el primer cas, ajornat el pagament d'importos no consolidats, o, en el segon cas, consolidat i pagat, tenint en compte unes dades la inexactitud de les quals hagi quedat demostrada després de manera manifesta. Descriu els importos reduïts o tornats per l'aplicació de les clàusules de reducció (*malus*) o devolució (*clawback*), per què s'han executat i els exercicis als quals corresponen.

[Apartat 4.1.](#)

B.9.

Expliqui les principals característiques dels sistemes d'estalvi a llarg termini l'import o el cost anual equivalent dels quals figura en els quadres de la Secció C, incloent-hi jubilació i qualsevol altra prestació de supervivència, que siguin finançats, parcialment o totalment, per la societat, ja siguin dotats internament o externament, amb indicació del tipus de pla, si és d'aportació o prestació definida, les contingències que cobreix, les condicions de consolidació dels drets econòmics a favor dels consellers i la seva compatibilitat amb qualsevol tipus d'indemnització per resolució anticipada o terminació de la relació contractual entre la societat i el conseller.

[Apartats 4.1 i 6.](#)

B.10.

Expliqui, si s'escau, les indemnitzacions o qualsevol altre tipus de pagament derivats del cessament anticipat, sigui el cessament a voluntat de l'empresa o del conseller, o de la terminació del contracte, en els termes previstos en aquest, meritats i/o percebuts pels consellers durant l'exercici tancat.

[Apartat 4.1.](#)

B.11.

Indiqui si s'han produït modificacions significatives en els contractes dels qui exerceixin funcions d'alta direcció com a consellers executius, i, si s'escau, expliqui-les. Així mateix, expliqui les condicions principals dels nous contractes firmats amb consellers executius durant l'exercici, tret que s'hagin explicat en l'apartat A.1.

[Apartat 7.](#)

B.12.

Expliqui qualsevol remuneració suplementària meritada als consellers com a contraprestació pels serveis prestats diferents dels inherents al seu càrrec.

[Apartats 3.1 i 4.1.](#)

B.13.

Expliqui qualsevol retribució derivada de la concessió de bestretes, crèdits i garanties, amb indicació del tipus d'interès, les seves característiques essencials i els imports eventualment tornats, així com les obligacions assumides per compte d'ells a títol de garantia.

[Apartats 3.1 i 4.1.](#)

B.14.

Detalli la remuneració en espècie meritada pels consellers durant l'exercici, i expliqui breument la naturalesa dels diferents components salarials.

[Apartat 4.1.](#)

B.15.

Expliqui les remuneracions meritades pel conseller en virtut dels pagaments que faci la societat cotitzada a una tercera entitat en la qual presta serveis el conseller, quan aquests pagaments tinguin com a finalitat remunerar els serveis d'aquest en la societat.

[Apartats 3.1 i 4.1.](#)

B.16.

Expliqui qualsevol altre concepte retributiu diferent dels anteriors, independentment de la seva naturalesa o de l'entitat del grup que el satisfaci, especialment quan tingui la consideració d'operació vinculada o quan la seva emissió distorsioni la imatge fidel de les remuneracions totals meritades pel conseller.

[Apartats 3.1 i 4.1.](#)

C. Detall de les retribucions individuals corresponents a cada un dels consellers

Apèndix estadístic

[Apartat 9.](#)

9. Apèndix estadístic

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	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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
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	---	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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