

INFORME QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE BANCO DE SABADELL, SOCIEDAD ANÓNIMA, EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE ACUERDO RELATIVA A LA APROBACIÓN DEL LIMITE MÁXIMO APLICABLE A LA RETRIBUCIÓN VARIABLE DE LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO DEL GRUPO EN UN IMPORTE EQUIVALENTE A DOS ANUALIDADES, A QUE SE REFIERE EL PUNTO SÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE BANCO DE SABADELL, SOCIEDAD ANÓNIMA, CUYA CELEBRACIÓN ESTÁ PREVISTA PARA EL PRÓXIMO 26 DE MARZO DE 2021, EN SEGUNDA CONVOCATORIA.

El Consejo de Administración de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima (en adelante, Banco Sabadell, el Banco, o la Entidad), en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.1, letra g), de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, la Ley 10/2014), emite el presente informe de recomendación en relación con la propuesta de acuerdo sometida a la próxima Junta General de Accionistas bajo el punto séptimo del orden del día, y en la que se propone aprobar el límite máximo aplicable a la retribución variable de los miembros del llamado Colectivo Identificado del Grupo, formado por los miembros del personal cuya actividad profesional incide de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, en un importe equivalente a dos anualidades, es decir un 200% de la retribución fija asignada a cada uno de ellos.

El Informe se formula teniendo en cuenta, junto con la restante regulación aplicable a la materia, en particular lo previsto en: (i) el Reglamento Delegado (UE) N° 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad (en adelante, el Reglamento Delegado 604/2014); (ii) la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) N.º 575/2013 (en lo sucesivo, la Circular del Banco de España 2/2016) y (iii) las Directrices de la EBA (*European Banking Authority*), de 27 de junio de 2016, sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) N° 575/2013, adoptadas como propias por el Banco de España el 27 de julio de 2016 (en adelante, las Directrices EBA).

El artículo 34.1, letra g), de la Ley 10/2014 dispone que las entidades establecerán los ratios apropiados entre los componentes fijos y variables de la remuneración total de las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera

significativa en el perfil de riesgo del Grupo (el Colectivo Identificado del Grupo), aplicando los siguientes principios:

1º. El componente variable no será superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.

2º. No obstante, la Junta General de Accionistas de la entidad podrá aprobar un nivel superior al previsto en el número anterior, siempre que no sea superior al doscientos por ciento del componente fijo.

Para la aprobación de este nivel más elevado de remuneración variable, la Junta General de Accionistas de la Entidad debe tomar su decisión sobre la base de una recomendación pormenorizada del Consejo de Administración que exponga los motivos y el alcance de la decisión e incluya el número de personas afectadas, sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento de una base sólida de capital, tomando en consideración, en su caso, lo establecido por la autoridad competente en relación con la necesidad de restringir la política de distribución de dividendos.

El Informe examina el alcance de la decisión por parte de la Junta General de Accionistas, incluyendo las funciones que resultan afectadas y las áreas en las que desempeñan su actividad, y analiza, tal y como determina la Ley 10/2014, el efecto que esta decisión tendría sobre el mantenimiento de una base sólida de capital, en la forma que se detalla más adelante.

Banco Sabadell viene aplicando una política retributiva sólida y consistente, alineada con los intereses a largo plazo de la Entidad, con los intereses de sus accionistas y con una gestión prudente de los riesgos, tal y como queda recogido en el Informe Anual que la Comisión de Retribuciones solicita a la firma especializada Mercer Consulting, S.L., siguiendo los criterios de Banco de España y de la EBA sobre la conveniencia de que la política anual de retribuciones sea objeto de una evaluación central, interna e independiente realizada por un externo experto independiente.

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

La citada Política se encuentra alineada con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital, la legislación específica aplicable a las entidades de crédito, en concreto, la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito, las Directrices EBA/GL/2015/22, de 27 de junio de 2016, sobre políticas de remuneraciones adecuadas, así como con los principios para la consecución de prácticas de remuneración sólidas, publicados por el Consejo de Estabilidad Financiera (FSB) el 2 de abril de 2009, la Directiva 2013/36/UE y en línea con los principios y conceptos que, atendida la práctica de las sociedades cotizadas y las

características propias de las remuneraciones en las entidades financieras, se estimaron adecuados.

Además de la Política de remuneraciones de los Consejeros, la Política de Remuneraciones de Banco Sabadell está integrada por las siguientes políticas: (i) la Política Retributiva de la Alta Dirección de Banco Sabadell, (ii) la Política Retributiva del Colectivo Identificado del Grupo, (iii) la Política Retributiva del Grupo Banco Sabadell y (iv) las políticas retributivas específicas de las empresas del grupo, entre las que se incluye la Política Retributiva de Banco Sabadell, anteriormente denominada Política Retributiva de Banco Sabadell España.

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

- a) Fomentar la sostenibilidad empresarial y social a medio-largo plazo, además de la alineación con los valores del grupo.
- b) Asegurar un sistema retributivo competitivo y equitativo (competitividad externa y equidad interna), basado en la igualdad de retribución entre empleados y empleadas para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- c) Recompensar el desempeño, alineando de esta forma la retribución con los resultados generados por el individuo y nivel de riesgo asumido.

La política de remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2019-2021 fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de marzo de 2019, bajo el punto décimo del orden del día, a los efectos de incorporar en su ámbito los nuevos elementos y criterios recogidos en la Política retributiva de la Alta Dirección y del Colectivo Identificado del Grupo aprobadas por el Consejo de Administración en su sesión de 20 de diciembre de 2018, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

En esta misma Junta General de Accionistas se somete a aprobación bajo el punto octavo del orden del día una nueva Política de remuneraciones de los Consejeros para el período 2021-2023, que sustituirá la referida anteriormente y que incluye igualmente los criterios recogidos en las vigentes Política retributiva de la Alta Dirección y del Colectivo Identificado del Grupo aprobadas por el Consejo de Administración en su sesión de 29 de enero de 2021, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

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

Los componentes en base a los cuales se estructura la retribución de todos los empleados de Banco Sabadell, incluyendo los miembros del Colectivo Identificado

del Grupo, al que pertenecen los miembros de la Alta Dirección y, por tanto, los Consejeros Ejecutivos, es decir Consejero Delegado, Consejera Secretaria General y Consejero Chief Risk Officer, son los siguientes:

- Retribución fija en la cuantía adecuada para no incentivar una excesiva asunción de riesgos. La misma comprende los siguientes conceptos:
 - Salario fijo: formado por la suma de elementos retributivos garantizados vinculados con el conjunto de funciones y responsabilidades del puesto de trabajo y que reconocen la contribución del empleado dentro de ese puesto.
 - Beneficios sociales: tienen por objeto completar la retribución dineraria y no dineraria con otros elementos que incrementen la fidelización y compromiso de los empleados de Banco Sabadell. Los beneficios sociales se aplican con los mismos criterios para todos los empleados de Banco Sabadell, incluidos los miembros del Colectivo Identificado del Grupo.
 - Beneficios por pensiones y previsión social: de diferente naturaleza y cuantía dependiendo del colectivo al que pertenezca el empleado con la finalidad de cubrir jubilación y otras contingencias adecuadas a la naturaleza de las funciones desempeñadas por determinados empleados.
- Retribución variable a corto plazo: se define anualmente y tiene por principal finalidad reflejar el desempeño del ejercicio medido a través de unos objetivos alineados con el riesgo incurrido. Los principales objetivos de la retribución variable a corto plazo son tanto promover la consecución de los objetivos estratégicos a corto y medio plazo, sin incentivar la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por el Grupo y teniendo en cuenta los intereses de los clientes, como motivar a los empleados para un mejor desempeño de sus funciones, diferenciar a los empleados de alto rendimiento y alinear la retribución con riesgos presentes y futuros soportados por el Grupo y/o las entidades que lo componen, tales como riesgo de crédito, mercado, liquidez, tipos de interés, reputacional, operacional u otros. El pago de esta retribución variable en el caso de los miembros del Colectivo Identificado del Grupo está sometido a los criterios de diferimiento y abono en instrumentos de capital, de acuerdo con la normativa aplicable y las disposiciones de los organismos competentes. Siguiendo la práctica adoptada por el Banco desde el 2011 y reflejada en la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas, de forma general los instrumentos de capital se valoran a estos efectos a su valor de mercado en la fecha de concesión.
- Retribución a largo plazo: que tendrán asignada los miembros del Colectivo Identificado del Grupo, que podrá consistir, por decisión del Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en un sistema

de retribución variable a largo plazo, fijando para ello una cuantía target específica sujeta a unos objetivos plurianuales o la incorporación de objetivos plurianuales en parte de las cantidades diferidas de la retribución variable a corto plazo, en combinación con el desempeño del directivo; o bien, en proponer, para su aprobación por la Junta General de Accionistas, un sistema, basado en el incremento de valor de la acción vinculado a la consecución de determinados objetivos plurianuales en combinación con el desempeño individual, que está sometido a los criterios de diferimiento y abono en instrumentos de capital, de acuerdo con la normativa aplicable y las disposiciones de los organismos competentes, alineando de esta forma dicha percepción con los resultados a largo plazo y con los intereses y riesgos de los accionistas.

La retribución variable a corto plazo, la retribución a largo plazo y los Bonus de proyectos especiales de los que sean beneficiarios el Colectivo Identificado, están sometidas a un esquema de diferimiento, cuyas principales características son:

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

Como resultado del esquema de retribución descrito, los incentivos para los miembros del Colectivo Identificado del Grupo están configurados para el máximo alineamiento de su remuneración con los riesgos, objetivos e intereses a largo plazo de la Entidad y de sus accionistas, buscando el equilibrio entre los componentes fijos y variables de la remuneración, así como entre el corto y largo plazo, asegurando la máxima flexibilidad en la percepción de remuneración variable, que puede verse reducida hasta su totalidad, en su caso.

En atención a los perfiles, a las responsabilidades desempeñadas, y a la necesidad de retener a los profesionales que, debido a que su actividad profesional incide de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad (*risk takers*), forman parte del Colectivo Identificado del Grupo, resulta procedente solicitar que, para aquellos casos en los que la aplicación de los cumplimientos establecidos, sobre los esquemas de objetivos definidos, pudieran dar una cifra resultante de retribución variable que pudiera superar el 100% de la retribución fija del miembro del Colectivo Identificado del Grupo, ésta pudiera ser satisfecha al mismo, y con un límite máximo aplicable en un importe equivalente a dos anualidades, es decir un 200% de la retribución fija, siempre siguiendo los esquemas de diferimiento, pago en acciones, sometimiento a plazos de retención y a las correspondientes cláusulas *malus* y *clawback* definidas en la propia Política Retributiva.

El elevar la ratio máxima de retribución variable hasta el 200% de la retribución en los casos indicados para los miembros del Colectivo Identificado del Grupo, permite mantener una estructura retributiva con una combinación entre componentes fijos y variables, y entre los componentes a corto y a largo plazo, que pueda resultar competitiva en los mercados en los que compite Banco Sabadell.

La estructura retributiva de Banco Sabadell, con el fin de incorporar a la misma la máxima alineación con el retorno al accionista, incluye entre sus indicadores la evolución del valor de la acción, que forma parte de los indicadores establecidos en la retribución a largo plazo establecida para los miembros del Colectivo Identificado del Grupo, cobrando sentido en este caso recabar la aprobación de ampliación de la ratio de retribución variable hasta el 200% para mantener la incentivación que debe suponer la asignación de dicho elemento de retribución.

La inclusión en el Colectivo Identificado del Grupo se realiza, al menos con una periodicidad anual, siguiendo los criterios cualitativos y cuantitativos establecidos para dicho procedimiento en el Reglamento Delegado 604/2014 en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad, así como los criterios internos que el Grupo Banco Sabadell tiene establecidos.

El proceso de identificación es realizado por la Dirección de Recursos Humanos, que recaba la opinión de la Dirección Financiera y la Dirección de Cumplimiento Normativo en sus respectivos ámbitos de responsabilidad, y cuenta con la validación de la Dirección de Control Interno.

En aplicación de dicho proceso de identificación, el Colectivo Identificado del Grupo que a fecha de redacción del presente informe tiene asignada retribución variable es de 124 miembros. Se adjunta como anexo número 1 una lista del Colectivo Identificado del Grupo al que resulta de aplicación el citado límite máximo de retribución variable.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que el acuerdo que se propone a la Junta General de Accionistas representa una habilitación para que la retribución variable de determinadas funciones pueda superar el 100% hasta un máximo del 200% del componente fijo de su retribución total, sólo cuando la aplicación de los niveles de cumplimiento de objetivos establecidos para la fijación del importe a percibir de retribución variable dieran un resultado superior al 100% de la retribución fija, sin que ello implique en ningún caso que la retribución variable de las personas que las desempeñan alcance necesariamente dicho límite máximo.

Esta autorización ha sido solicitada a la Junta General de Accionistas en los ejercicios anteriores, sin que se haya utilizado en ningún caso hasta la fecha.

La propuesta que se somete a la Junta General de Accionistas faculta al Banco para aprobar este mismo nivel en las sociedades filiales que conforman el Grupo.

Se hace constar que el importe del exceso sobre el límite variable ordinario de la retribución total fija del ejercicio aplicable a los actuales miembros del Colectivo Identificado del Grupo, en el escenario de devengo de una retribución variable del 200% sobre el fijo para la totalidad de miembros del Colectivo Identificado del Grupo, podría alcanzar 41,3 millones de euros para 2021.

Teniendo en cuenta esta cifra, se hace constar que la decisión de aprobar un nivel máximo de retribución variable de hasta el 200% sobre el fijo para las funciones indicadas no afectaría al mantenimiento de la base sólida de capital del Grupo, ni a las obligaciones de la Entidad en virtud de la normativa de solvencia.

Anexo 1

- Presidente
- Consejero Delegado
- Consejera Secretaria General
- Consejero Chief Risk Officer
- Director General Operaciones y Personas
- Director General D. Financiera (Chief Financial Officer)
- Director General Sabadell España
- Director General Corporate & Investment Banking
- Director General Adjunto Territorial Cataluña
- Director General Adjunto Negocios
- Director General Adjunto D. Adjunta Consejero Delegado
- Director General Adjunto Marketing y Estrategia Comercial
- Director General Adjunto Territorial Este
- Director General Adjunto - Gestión de Riesgos
- Subdirector General - Tecnología
- Subdirectora General - Recursos Humanos
- Subdirector General - Sabadell España
- Subdirector General - Group Coordinator & Head of TSB Strategy
- Subdirectora General - Bancaseguros
- Subdirector General - Regulación y Public Policy
- Subdirectora General - Control Financiero Global
- Subdirector General - Asesoría Jurídica
- Subdirector General - Contratación, Custodia y Análisis
- Subdirector General - Mercado de Capitales
- Subdirectora General - Organización Global y Proyectos Corporativos
- Subdirector General - Tesorería y Mercados
- Subdirector General - Sabadell Consumer Finance
- Subdirector General - Territorial Centro
- Subdirector General - Banca Privada
- Subdirector General - Customer Solutions
- Subdirector General - Head of Sabadell UK Branch
- Subdirector General - Asesor del Consejero Delegado
- Subdirector General - Recuperaciones
- Subdirector General - Administración Centralizada y Serv. Corporativos
- Subdirector General - Territorial Noroeste
- Subdirector General - Territorial Sur
- Subdirectora General - Auditoría Interna
- Subdirector General - Sabadell México
- Subdirector General - Corporate A&A y SIB
- Subdirector General - Banca de Empresas
- Subdirector General - Comunicación
- Subdirectora General - Negocio Institucional
- Subdirector General - Territorial Norte

- Subdirector General - Financiación Estructurada
- Subdirector General - Estrategia y Operaciones Corporativas
- Subdirector General - Gestión Financiera Global y CFO España
- Subdirector General - Portfolio Management & Risk Monitoring
- Subdirector General - Márqueting
- Subdirectora General - Servicios y Procesos Operativos
- Subdirectora General - Banca Corporativa & EMEA
- Subdirector General - Cumplimiento Normativo
- Subdirectora General - Chief Economist
- Subdirectora General - Control Interno
- Subdirector General - Risk Granting - Chief Lending Officer
- Subdirector General - CIO Sabadell España
- Subdirectora General - Gobierno Corporativo
- Subdirector General - SABIS
- Director de Financiación de Particulares
- Directora de Instituciones Financieras y Aseguradoras
- Director de Organización y RRHH Sabadell España
- Director de Distribución
- Director de Debt Asset Management
- Director de Soluciones de Ahorro
- Director de Riesgo de Activos
- Director de Prevención de Mora
- Director de Gestión Financiera
- Director de Oficina Perú, Lima
- Director de Análisis
- Director de Oficina de Garantías
- Director de Gestión Dudosos
- Directora de Sindicación y Portfolio Corporativo & Adquisiciones
- Director de Riesgo Corporativo
- Directora de Control de Riesgo de Crédito
- Director de Seguimientos Especiales
- Director de Riesgos de Negocio
- Director de Gestión de Inversiones y Financiación
- Director de Auditoría Sabadell España y Coordinación Global
- Director de Desarrollo de Negocio y Control CIB
- Directora de Relación con el Supervisor
- Director de Banca de Inversión de Originación Middle Market España
- Director de Desarrollo Negocios Institucionales
- Director de Planificación de Negocio
- Director de Innocells
- Director de Auditoría CIB y Riesgos Financieros
- Director de Equipo de DAM/DCM/ECM
- Director de Gabinete Consejero Delegado y Planificación Estratégica
- Director de Gestión de Datos

- Director de BS Capital
- Director de Equity Cash Trading & Sales
- Director de Proyectos Singulares
- Director Riesgo Inmobiliario y Reestructuraciones
- Directora de Validación
- Director de Auditoria de Riesgos Operacional y Tecnológico
- Director de Modelos
- Private Banking Country Manager
- COO & Compliance
- Senior Private Banker
- Subdirector General Riesgos Crédito
- Subdirector General Banca Empresas y CIC
- TSB CEO
- TSB - Chief Financial Officer
- TSB - HR Director
- TSB - Prudential Risk Oversight Director
- TSB - Customer Banking Director
- TSB - Director of Digital & Engineering
- TSB - Chief Information Security Officer
- TSB - Business Banking Director
- TSB - Customer Banking Commercial Director
- TSB - General Counsel
- TSB - Chief Information Officer
- TSB - Communications & Corporate Affairs Director
- TSB - Customer Delivery Director
- TSB - Chief Data Officer
- TSB - Payments & Partnership Director
- TSB - Mortgage Distribution Director
- TSB - Chief Risk Officer
- TSB - Director of Reward & Performance
- TSB - Finance Director: Corporate Development and Business Performance
- TSB - Director of Credit Risk
- TSB - Treasurer
- TSB - Chief Audit Officer
- TSB - Money Laundering Reporting Officer
- TSB - Chief Operating Officer
- TSB - Director of Risk Measurement