



**Banco de Sabadell, S.A.
Informe de actividades de la Comisión de
Retribuciones**

Ejercicio 2021

25 de enero de 2022

Contenido

Introducción	3
Regulación.....	3
Composición y asistencia a sus reuniones durante 2021	4
Funciones.....	6
Formación	8
Actividades durante 2021	9
Principales avances en relación con el Plan de acción 2021	14
Evaluación del funcionamiento de la Comisión de Retribuciones	14
Conclusión	15

Introducción

El presente informe sobre el funcionamiento y las actividades de la Comisión de Retribuciones (en adelante, la Comisión) durante el ejercicio 2021 se dirige a los accionistas de Banco de Sabadell, S.A. (en adelante, Banco Sabadell, el Banco o la Entidad) y ha sido formulado por la Comisión de Retribuciones en su reunión de fecha 25 de enero de 2022 y sometido a la aprobación del Consejo de Administración de Banco Sabadell en su reunión de fecha 26 de enero de 2022, de acuerdo con la Recomendación 6 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (revisado en junio de 2020), la cual requiere que las sociedades cotizadas elaboren el presente informe y lo publiquen en su página web con antelación suficiente a la celebración de la Junta General Ordinaria.

El informe recoge toda una serie de actividades que la Comisión de Retribuciones ha desarrollado durante el ejercicio 2021, dando cumplimiento a las competencias encomendadas en su Reglamento por el Consejo de Administración de Banco Sabadell en sus principales ámbitos de actuación.

La difusión de este informe en la Junta General de Accionistas es una iniciativa más que, junto con la publicación del Informe Anual del Gobierno Corporativo y los contenidos publicados en la web corporativa, refleja el compromiso de Banco Sabadell de poner a disposición de accionistas e inversores la información necesaria para un mejor conocimiento del funcionamiento del gobierno corporativo del Banco en beneficio de la transparencia que debe presidir su actuación.

Regulación

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y el artículo 529 *terdecies* del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), Banco Sabadell dispone de una Comisión de Retribuciones.

El artículo 67 de los Estatutos Sociales y el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración contienen una regulación básica de la Comisión de Retribuciones que, además se rige por el Reglamento de la Comisión de Retribuciones aprobado por el Consejo de Administración de fecha 27 de mayo de 2021 que determina los principios de actuación, las competencias y funciones, así como sus reglas básicas de organización y funcionamiento. Estos documentos se encuentran publicados en la página web corporativa www.grupobancosabadell.com.

La Comisión sigue las Directrices de Gobierno Interno de la Autoridad Bancaria Europea, las vigentes durante el ejercicio 2021 (EBA/GL/2017/11) y las que son de aplicación a partir del 31 de diciembre de 2021, las Directrices sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave las vigentes durante el ejercicio 2021

(EBA/GL/2017/12) y las que son de aplicación a partir del 31 de diciembre de 2021 (EBA/GL/2021/05) y la Guía Técnica 1/2019 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones.

Composición y asistencia a sus reuniones durante 2021

La Comisión ha estado formada durante todo el ejercicio de 2021 exclusivamente por consejeros independientes, en cumplimiento de las reglas de composición establecidas en el artículo 67 de los Estatutos Sociales de Banco Sabadell que requiere que la Comisión de Retribuciones esté formada por un máximo de cinco consejeros nombrados por el Consejo de Administración, todos ellos no ejecutivos, dos de los cuales, al menos, deberán ser consejeros independientes, y que su Presidente sea designado de entre los consejeros independientes.

Con fecha 26 de marzo de 2021, el Consejo de Administración acordó el nombramiento de D. Gonzalo Barettino Coloma como Secretario no vocal de la Comisión de Retribuciones.

La composición de la Comisión cumple con lo establecido en el artículo 529 *quindecies* LSC, que exige que esté compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos, dos de los cuales, al menos, sean consejeros independientes, y que su Presidente sea un consejero independiente. También cumple con la composición requerida por el artículo 36 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, para la Comisión de Retribuciones de una entidad de crédito, que debe estar integrada por miembros del Consejo de Administración que no desempeñen funciones ejecutivas, y al menos un tercio de estos y en todo caso el Presidente, deben ser consejeros independientes.

Además, cumple con la Recomendación 47 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (revisado en junio 2020), que exige que la mayoría de miembros sean consejeros independientes.

El Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros y el apartado Comisiones del Consejo de Administración del Informe Anual de Gobierno Corporativo, ambos disponibles en la página web www.grupobancosabadell.com, contienen información detallada sobre la Comisión de Retribuciones.

Respecto a la designación de los miembros de la Comisión de Retribuciones por el Consejo de Administración, esta designación ha tenido en cuenta sus conocimientos, aptitudes y experiencia en materia de gobierno corporativo, análisis y evaluación estratégica de recursos humanos, diseño de políticas y planes retributivos de consejeros y directivos y desempeño de funciones de Alta Dirección, cumpliendo lo establecido en el artículo 5.2 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones, de modo que, en su conjunto, los miembros de la Comisión poseen los conocimientos pertinentes y experiencia adecuada requeridos a su función. En la designación de los miembros de la Comisión se

ha procurado promover la diversidad, tanto de género, cuya Presidencia recae sobre una Consejera lo que incide en la mejora de la representatividad de género desde el punto de vista cualitativo, como de experiencias profesionales, competencias, conocimientos sectoriales, experiencia internacional y procedencia geográfica.

Para más información sobre las capacidades, los conocimientos y la experiencia de cada uno de los miembros de la Comisión, puede consultarse el perfil profesional y la Matriz de competencias y diversidad de los miembros del Consejo de Administración de Banco Sabadell (apartado «Marco de Gobierno Interno»), en la sección de gobierno corporativo de la página web corporativa www.grupobancosabadell.com.

A 31 de diciembre, la composición de la Comisión de Retribuciones es la siguiente:

Cargo	Nombre	Categoría	Antigüedad en la Comisión
Presidenta	D ^a Aurora Catá Sala	Independiente	28/05/2015
Vocales	D. Anthony Frank Elliott Ball	Independiente	21/09/2017
	D. George Donald Johnston III	Independiente	26/10/2017
	D. José Ramón Martínez Sufategui	Independiente	28/03/2019
	D. Gonzalo Baretino Coloma		
Secretario no vocal			

Conforme a lo establecido en el Reglamento de la Comisión, está previsto que la misma se reúna cuantas veces sean necesarias y, como mínimo, una vez cada tres meses. Durante el ejercicio 2021, la Comisión se ha reunido doce veces, siguiendo el programa de fechas establecido al inicio del ejercicio, siendo dos de estas sesiones extraordinarias y la duración de las reuniones ha sido la necesaria para debatir los asuntos del orden del día y adoptar las decisiones pertinentes.

La Comisión podrá requerir la asistencia a la misma de aquellos ejecutivos, incluidos los que fueren consejeros, que crea conveniente, notificando al efecto al Director/es General/es para que disponga/n su asistencia. La Comisión podrá convocar, asimismo, a otros Consejeros, directivos o profesionales de la Entidad o del Grupo Banco Sabadell, expertos externos, así como a cualquier miembro de los órganos de administración de las sociedades participadas, limitándose su presencia a aquellos puntos del orden del día a los que sean convocados.

Todas las reuniones de la Comisión han sido convocadas con la antelación mínima establecida, habiéndose facilitado el orden del día de la sesión y la documentación disponible. El uso de herramientas de soporte documental ha facilitado el acceso a los consejeros de manera regular y segmentada a la información de la Comisión y ha permitido que estos dispongan de dicha información con la antelación precisa para la deliberación y la adopción de

acuerdos sobre los asuntos incluidos en el orden del día de las reuniones de la Comisión.

La asistencia de los miembros de la Comisión a las reuniones en 2021 ha sido la siguiente:

Número de reuniones y asistencia

D ^a Aurora Catá Sala	12 / 12
D. Anthony Frank Elliott Ball	12 / 12
D. George Donald Johnston III*	10 / 12
D. José Ramón Martínez Sufrategui*	10 / 12

* El Consejero delegó con instrucciones concretas su representación en la/s sesión/es en la/s que estuvo ausente.

Para explicar los temas relativos a sus respectivas funciones, han asistido a las reuniones los directivos de Banco Sabadell responsables de las materias tratadas en la correspondiente sesión siempre que han sido requeridos para ello.

El Secretario ha levantado acta detallada de cada una de las sesiones mantenidas, que se han aprobado en la misma sesión o en la inmediatamente posterior. Del contenido de las citadas reuniones se ha informado puntualmente al Consejo de Administración.

Funciones

La Comisión de Retribuciones tiene, entre sus funciones, las definidas en el artículo 67 de los Estatutos Sociales de Banco Sabadell, las definidas en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración, así como todas aquellas funciones previstas en el propio Reglamento de la Comisión de Retribuciones y las que le sean atribuidas por la ley.

La Comisión tiene las siguientes funciones:

1. Proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, la Política de Remuneraciones de los Consejeros, elevándole además su correspondiente informe, todo ello en los términos que en cada momento establezca la normativa aplicable.
2. Determinar la remuneración de los Consejeros no ejecutivos, conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, elevando al Consejo las correspondientes propuestas.
3. Determinar, para que puedan ser convenidas contractualmente, la extensión y cuantía de las retribuciones individuales, derechos y compensaciones de contenido económico, así como las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, elevando al Consejo de Administración las correspondientes propuestas.

4. Proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Directores Generales o de quienes desarrollen sus funciones de Alta Dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de la Comisión Delegada o de Consejeros Delegados.
5. Informar sobre los programas de retribución mediante acciones o/y opciones.
6. Revisar periódicamente los principios generales en materia retributiva, así como los programas de retribución de todos los empleados, ponderando la adecuación a dichos principios.
7. Revisar anualmente la Política de Remuneraciones para asegurar que está alineada con la situación y la estrategia a corto, medio y largo plazo del Banco y con las condiciones del mercado y para valorar si contribuye a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión adecuados de los riesgos. Asimismo, informar al Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
8. Garantizar que la política y prácticas de remuneración del Banco estén actualizadas, proponiendo cualquier cambio necesario, y que se sometan a una revisión interna central e independiente al menos una vez al año.
9. Verificar que la Política de Remuneraciones se aplica adecuadamente y que no se realizan pagos a Consejeros que no estén previstos en ella.
10. Evaluar los mecanismos y sistemas adoptados para garantizar que el sistema de remuneración tenga debidamente en cuenta todos los tipos de riesgos, los niveles de liquidez y de capital y que la Política de Remuneraciones promueva y sea coherente con una gestión de riesgos adecuada y eficaz, y esté en línea con la estrategia del negocio, los objetivos, la cultura y los valores corporativos y los intereses a largo plazo del Banco.
11. Revisar los diversos escenarios posibles para analizar cómo reaccionan las políticas y las prácticas de remuneración ante eventos internos y externos, y las pruebas retrospectivas de los criterios utilizados para determinar la concesión y el ajuste *ex ante* al riesgo con base en los resultados de riesgos reales.
12. Revisar las condiciones de los contratos de los Consejeros ejecutivos y de la Alta Dirección e informarlos en su caso al Consejo de Administración, y verificar que son consistentes con la Política de Remuneraciones vigente.
13. Evaluar el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos en relación con el ejercicio anterior, que debe determinar la propuesta sobre las retribuciones individuales de los Consejeros, especialmente los ejecutivos, y de la Alta Dirección y miembros del Colectivo Identificado,

incluyendo los componentes variables a corto, medio y largo plazo, involucrando, en su caso, al asesor externo.

14. Proponer al Consejo de Administración la determinación de las retribuciones devengadas de los Consejeros y de la Alta Dirección.
15. Proponer al Consejo de Administración la determinación del bonus de la Alta Dirección del Banco y de sus filiales.
16. Verificar si han acaecido las circunstancias que justifiquen la aplicación de cláusulas de reducción (*malus*) y de recuperación (*clawback*) de la retribución variable, y proponer las medidas oportunas para, en su caso, recuperar los importes que pudieran corresponder.
17. Aprobar el nombramiento de consultores externos en materia de retribuciones que la Comisión pueda decidir contratar para recibir asesoramiento o apoyo.
18. Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo.
19. Velar por la transparencia de las retribuciones.
20. Verificar la información sobre remuneraciones que se contienen en los distintos documentos corporativos, incluidos los informes financiero anual y semestral, el Informe de Remuneraciones de los Consejeros, el Informe Anual de Gobierno Corporativo y el Estado de Información No Financiera.
21. Revisar que la información que el Banco difunde a través de su página web sobre materias que sean competencia de la Comisión sobre los Consejeros y miembros de la Alta Dirección es suficiente y adecuada y sigue las recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo aplicables.

Formación

Durante el ejercicio 2021, se ha continuado con el Programa de Formación de Consejeros, incluidos los miembros de la Comisión de Retribuciones. Se han celebrado las seis sesiones relativas a; i) Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo; ii) Marco Global de Riesgos; iii) Marco de Resolución; iv) Plan de Resolución y MREL; v) Ventas digitales; vi) Banca particulares; y vii) Gestión de recursos humanos, y se ha añadido una sesión adicional sobre responsabilidad penal y riesgo de conducta.

Actividades durante 2021

Las principales actividades de la Comisión de Retribuciones en el indicado periodo son las siguientes:

Modificación del Reglamento de la Comisión de Retribuciones

- Informó favorablemente al Consejo de Administración la aprobación de la modificación del Reglamento de la Comisión de Retribuciones de Banco de Sabadell, S.A.

Informe de la Dirección de Recursos Humanos en relación con la Política de retribuciones del Grupo Banco Sabadell

- Examinó el informe que cada año eleva dicha Dirección con el fin de facilitar a la Comisión los elementos básicos que le permitan desempeñar las funciones que tiene encomendadas en relación con la revisión de los principios generales de la política retributiva del Grupo Banco Sabadell y con la supervisión de la remuneración del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, la Alta Dirección del Banco y el resto de personas que integran el denominado Colectivo Identificado de Grupo.

Retribución fija y retribución variable

- Informó favorablemente al Consejo de Administración la propuesta de remuneración del Consejo de Administración y sus Comisiones para el ejercicio 2021. En particular del Presidente, Vicepresidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, Alta Dirección y Auditoría Interna. Asimismo, aprobó la propuesta de remuneración 2021 de los miembros del Colectivo Identificado de Grupo.
- Informó favorablemente al Consejo de Administración la aprobación de los objetivos individuales del Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos. Aprobó los objetivos individuales de los miembros de la Alta Dirección y adicionalmente, aprobó el informe de la Dirección de Recursos Humanos que recogía la fijación de objetivos individuales de los miembros del Colectivo Identificado de Grupo. La Comisión de Retribuciones contaba también con el informe de la Comisión de Riesgos sobre la coherencia de estos objetivos con el nivel de apetito de riesgo.
- Analizó el grado de cumplimiento de los objetivos de Grupo establecidos para el año 2020, e informó al Consejo para la aprobación de los porcentajes de cumplimiento de los objetivos para el Grupo, para el Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y Directora de Auditoría, y aprobó los porcentajes de cumplimiento del año 2020 para los miembros del Colectivo Identificado de Grupo.

- Informó al Consejo de Administración para su aprobación de la cuantificación de la retribución variable 2020 del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y Auditoría Interna.
- Aprobó la cuantificación de la retribución variable 2020 para los miembros del Colectivo Identificado de Grupo.
- Informó favorablemente al Consejo de Administración la aplicación de ajustes *ex ante* por riesgos a la retribución variable 2020 y aprobó la no aplicación de cláusulas *malus* y *clawback* a la retribución variable diferida de años anteriores del Colectivo Identificado de Grupo, determinando que no se identificaban eventos para su aplicación a nivel de grupo, unidad o individual.
- Informó favorablemente al Consejo de Administración la cuantificación de la retribución variable 2020 para la totalidad de empleados del Grupo
- Informó favorablemente al Consejo de Administración para someter a aprobación de la Junta General de Accionistas, la aprobación del límite máximo aplicable a la retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado de Grupo.
- Informó favorablemente al Consejo de Administración la revisión salarial para el año 2020 de la retribución fija para la totalidad de la plantilla de empleados del grupo, así como un incremento del salario fijo de la masa salarial para el ejercicio 2021.
- Informó favorablemente al Consejo de Administración las condiciones contractuales y retributivas del Presidente no ejecutivo y para la contratación de las nuevas incorporaciones del *Chief Financial Officer*, Director de Banca de Particulares, Director de Financiación de Particulares y de la Directora de Recursos Humanos.
- Informó favorablemente al Consejo de Administración la aprobación de los objetivos anuales y plurianuales de Grupo, y sus escalas de cumplimiento para el ejercicio 2021.
- Aprobó el Fondo de Retribución Variable del Grupo para el ejercicio 2021 y se analizó su variación ante escenarios estresados.
- Informó favorablemente al Consejo de Administración la retribución para el ejercicio 2021 para los Consejos Consultivos de Grupo Banco Sabadell.

Colectivo Identificado del Grupo

- Informó favorablemente al Consejo de Administración la identificación anual de miembros del Colectivo Identificado del Grupo para el ejercicio 2021, en aplicación del Reglamento Delegado (UE) 604/2014.
- Informó favorablemente al Consejo la revisión del Colectivo Identificado con motivo de la trasposición al ordenamiento jurídico español de las modificaciones de la Ley 10/2014, de 26 de junio, además de la publicación del nuevo Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión, de 25 de marzo de 2021.
- Informó favorablemente al Consejo de Administración las propuestas de altas y bajas del Colectivo Identificado del Grupo, TSB y filiales.
- Revisó e informó, en su caso, las condiciones de los contratos, modificación y/o salida de los Consejeros Ejecutivos y de la Alta Dirección, verificando que son consistentes con la Política de Remuneraciones. Aprobó estas mismas condiciones para los miembros del Colectivo Identificado del Grupo.

Políticas

- Informó favorablemente al Consejo de Administración proponer la Junta General Ordinaria de Accionistas la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco de Sabadell, S.A., de acuerdo con lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital.
- Revisó e informó favorablemente al Consejo de Administración las políticas retributivas de Banco Sabadell, compuestas por la Política Retributiva del Grupo Banco Sabadell, la Política Retributiva de la Alta Dirección, la Política Retributiva del Colectivo Identificado del Grupo y la Política Retributiva de Banco de Sabadell, S.A., así como TSB y filiales.

Informe Anual de Gobierno Corporativo de Sociedades Anónimas Cotizadas

- Analizó y verificó la información a incorporar en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, dando su conformidad.

Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas

- Informó favorablemente al Consejo de Administración el contenido del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

Evaluación de la política retributiva y su efectiva aplicación

- Examinó el 28 de enero de 2021 el informe independiente emitido por el consultor externo Mercer sobre la Evaluación Prudencial de las Remuneraciones 2020, que se realizó con el fin de analizar si la política retributiva y prácticas de remuneración de Banco Sabadell se ajustaba a los requerimientos y recomendaciones de los órganos supervisores.
- Analizó el 28 de enero de 2021 los informes emitidos por las consultoras KPMG y Spencer Stuart de análisis de competitividad retributiva de los Consejos.
- Analizó el 28 de enero de 2021 los informes emitidos por la consultora Willis Towers Watson sobre el análisis de competitividad retributiva de Consejeros Ejecutivos (Presidente Ejecutivo, Consejero Delegado y Consejero Director General), Alta Dirección y Auditoría Interna.
- Analizó el 28 de enero de 2021 el informe de Auditoría Interna anual de Política Retributiva de Grupo y Filiales, cuyo objetivo principal es la revisión del alineamiento de las directrices de la EBA y la normativa aplicable, respecto a las políticas de remuneraciones de la Entidad (Grupo y filiales).

TSB

- Revisó y aprobó modificaciones en la Política Retributiva de TSB y su alineamiento con la Política Retributiva del Grupo.
- Aprobó modificaciones al esquema de retribución variable de TSB, más alineado al mercado local y a la política retributiva de Grupo.
- Aprobó las modificaciones retributivas correspondientes a las nuevas contrataciones.
- Fue informada de temas relevantes presentados en el RemCo de TSB.
- Aprobó la propuesta de esquema de variable a largo plazo para 2022 aplicable a los MRT de TSB, en los términos presentados.
- Aprobó la modificación de las condiciones retributivas de determinados miembros del Colectivo Identificado del Grupo (TSB) - Acting Up Allowance.

México

- Fue informada de temas relevantes presentados en el Comité de Remuneraciones de México.
- Informó favorablemente al Consejo de México de la revisión de la política retributiva.
- Aprobó la modificación de las condiciones contractuales del nuevo Director General.
- Aprobó la modificación de la remuneración de los Vocales (Consejeros Independientes) del Consejo de Administración y de los Comités Regulatorios de Banco Sabadell, S.A. IBM y de Sabcapital, S.A. de C.V., SOFOM, E.R.
- Aprobó la actualización del Plan de Retención de México.

Resto de filiales

- Revisó y aprobó la identificación del colectivo identificado local, así como la revisión salarial y pago de variable de los mismos.
- Verificó e informó favorablemente al Consejo de Administración de las filiales las modificaciones aplicables a políticas retributivas locales para su alineación con la política retributiva de Grupo.

Evaluación

- Aprobó e informó al Consejo de Administración el informe de evaluación de la Comisión de Retribuciones correspondiente al ejercicio 2020 y la propuesta del plan de acción para el ejercicio 2021.
- Aprobó el informe sobre funciones y actividades de la Comisión de Retribuciones del ejercicio 2020, que fue elevado al Consejo de Administración y publicado en la página web corporativa con antelación suficiente a la celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas, dando así cumplimiento a las mejores prácticas de gobierno corporativo.

Principales avances en relación con el Plan de acción 2021

Durante el ejercicio, la Comisión de Retribuciones ha dado cobertura al Plan de acción establecido para el ejercicio 2021 mediante la implantación de una serie de medidas.

Se ha continuado con el Programa de Formación de Consejeros, incluidos los miembros de la Comisión de Retribuciones. Se han celebrado las seis sesiones planificadas en el Programa relativas a: i) Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo; ii) Marco Global de Riesgos; iii) Marco de Resolución, Plan de Resolución y MREL; iv) Ventas digitales; v) Banca particulares; y vi) Gestión de recursos humanos, y se ha añadido una sesión adicional sobre responsabilidad penal y riesgo de conducta. Los Consejeros valoraron satisfactoriamente el Programa de Formación de Consejeros, y manifestaron el enorme interés de las sesiones celebradas, ya que permiten mantener un conocimiento actualizado de todos los temas relativos tanto a la estructura y organización del Banco, como a los principales aspectos de su gestión.

La Comisión de Retribuciones ha contado con los servicios de Willis Towers Watson que ha prestado asesoramiento en relación con la adecuación de la remuneración a la normativa aplicable y sobre la implementación de cualquier modificación que pudiera derivarse, y servicios de actualización sobre las tendencias actuales de gobernanza y cualquier asunto regulatorio nuevo o en evolución que afecte a Banco Sabadell, con una percepción de 35.000 euros.

También ha contado con los servicios de Mercer Consulting, que ha elaborado el Informe de Evaluación Prudencial de Remuneraciones, con la finalidad de garantizar que la determinación del Colectivo Identificado existente en la Entidad, así como las prácticas y políticas retributivas de la misma, se adecúan a los requisitos establecidos en la normativa aplicable y a los criterios interpretativos de la EBA y del Banco de España, con una percepción de 29.000 euros.

No existen potenciales conflictos de interés entre los asesores externos y la Entidad o sociedades de su Grupo.

Evaluación del funcionamiento de la Comisión de Retribuciones

La Ley de Sociedades de Capital, en su artículo 529 *nonies*, establece la obligación de que el Consejo de Administración evalúe anualmente su funcionamiento y el de sus comisiones y proponga, sobre la base de su resultado, un plan de acción que corrija las posibles deficiencias detectadas.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Recomendación 36 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, cuyo alcance ha sido ampliado por la Guía Técnica 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones de las sociedades cotizadas en su apartado séptimo, cada tres años el Consejo de

Administración es auxiliado para la realización de la evaluación por un consultor externo, cuya independencia es verificada por la Comisión de Nombramientos.

Para el ejercicio 2021, se ha considerado que, habiéndose realizado en 2019 la evaluación externa y no siendo necesario recabar el auxilio de asesores externos nuevamente hasta transcurridos tres años (ejercicio 2022), procedía realizar la autoevaluación internamente bajo la dirección de su Presidente y asistido por el Secretario de la Comisión y con la participación de todos sus miembros.

Conclusión

A lo largo del ejercicio 2021, la Comisión de Retribuciones ha ejercido adecuadamente las responsabilidades que le asignan los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración y su propio Reglamento.

Los miembros de la Comisión de Retribuciones, en fecha 25 de enero de 2022, proceden a formular el presente informe de funcionamiento de la Comisión durante el ejercicio de 2021 que se presentará al Consejo de Administración y se publicará en la página web corporativa con anterioridad a la celebración de la Junta General de Accionistas.