



Banco de Sabadell, S.A.
Complemento Informativo a la Política de
Remuneraciones de los Consejeros 2021-2023

Marzo 2022

ÍNDICE

1. Introducción.	3
2. Complemento Informativo a la Política de Remuneraciones de los Consejeros del Banco 2021-2023.	5
2.1. Modo en el que se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores del Banco al fijar la Política de Remuneraciones.....	5
2.2. Forma en la que la remuneración basada en acciones contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo del Banco.	7
2.3. Proceso de toma de decisiones seguido para la determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.	8

1. Introducción.

La Junta General de Accionistas celebrada el 26 de marzo de 2021 aprobó la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 529 septdecies, octodecies y novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

Con posterioridad a su aprobación, se promulgó la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas, que entró en vigor con carácter general el 3 de mayo de 2021, sin perjuicio de determinadas especialidades para ciertos preceptos concretos.

Dicha norma dio nueva redacción, entre otros, a los artículos 529 *septdecies*, *octodecies* y *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital. En particular, se introdujeron en este último, que establece los requisitos y el contenido obligatorio de la política de remuneraciones de los consejeros, determinadas modificaciones y contenidos adicionales a los anteriormente previstos en dicho artículo. Por su parte, la Disposición Transitoria Primera de la Ley 5/2021 dispuso, en su apartado primero, que la modificación del artículo 529 *novodecies* entraría en vigor transcurridos seis meses desde su publicación en el Boletín Oficial del Estado (es decir, el 14 de octubre de 2021) y que *“(l)as sociedades deberán someter a aprobación la política de remuneraciones adaptada a dichas modificaciones en la primera junta general que se celebre con posterioridad a esa fecha”*.

Si bien la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada en marzo de 2021 ya tuvo en cuenta el Proyecto de Ley que desembocó en la referida Ley 5/2021, que se encontraba en aquel momento al final de su tramitación parlamentaria, y atiende sustancialmente al conjunto de los requisitos y contenidos exigibles a las políticas de remuneraciones de consejeros de sociedades cotizadas conforme han quedado configurados por el nuevo artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración de Banco de Sabadell, S.A. (en adelante “Banco Sabadell”, el “Banco” o la “Entidad”) ha aprobado en su reunión de 17 de febrero de 2022, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, la presente propuesta de complemento informativo de la Política de Remuneraciones de los Consejeros. El propósito de este complemento es meramente desarrollar y ampliar la información disponible en la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros sobre determinados aspectos puntuales que fueron introducidos por

la nueva norma con posterioridad a la aprobación de aquella, lo que redundará en la mejora de la calidad global de sus contenidos. El complemento no afecta, por tanto, al contenido dispositivo de la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023 aprobada por la Junta General de Accionistas de 26 de marzo de 2021. Por esta razón, no se considera necesario elaborar una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, sino simplemente completar el contenido de la Política vigente en el sentido ya explicado. Esta propuesta de complemento se someterá a la próxima Junta General de Accionistas convocada para su celebración el 23 de marzo de 2022, en primera convocatoria, y al día siguiente en segunda convocatoria.

2. Complemento Informativo a la Política de Remuneraciones de los Consejeros del Banco 2021-2023

Se procede a complementar la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell para los ejercicios 2021, 2022 y 2023 desarrollando los aspectos informativos del siguiente modo:

2.1. Modo en el que se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores del Banco al fijar la Política de Remuneraciones de los Consejeros

Desde febrero de 2018, el Consejo de Administración del Banco, además de acordar las sucesivas Políticas de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell que ha venido sometiendo a la aprobación de la Junta General de Accionistas, viene aprobando y revisando anualmente, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, la Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell, que tal y como se ha señalado en la introducción, comprende: la Política Retributiva de la Alta Dirección de Banco de Sabadell, S.A., la Política Retributiva del Colectivo Identificado del Grupo Banco Sabadell, la Política Retributiva del Grupo Banco Sabadell y la Política Retributiva de Banco Sabadell, S.A.. Ello garantiza que el órgano de administración dispone de una visión integral de la estructura, los componentes y las condiciones básicas de la retribución de los profesionales del Grupo Banco Sabadell en su conjunto a la hora de adoptar la Política de Remuneraciones de los Consejeros que se propone periódicamente a la Junta General de Accionistas.

La Comisión de Retribuciones propone para su aprobación por parte del Consejo de Administración las mencionadas políticas. La Comisión de Retribuciones tiene también entre sus funciones las de:

- (a) 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;
- (b) revisar periódicamente 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 de mercado y para valorar si contribuye a

la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión adecuado de los riesgos;

- (c) informar respecto a los programas de retribución mediante acciones y opciones; así como
- (d) revisar periódicamente los principios generales en materia retributiva, así como los programas de retribución de todos los empleados, ponderando la adecuación a dichos principios,

asegurando la alineación de las condiciones de retribución de empleo de los trabajadores con las de los Consejeros.

Por tanto, al formular la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell correspondiente a los ejercicios 2021 a 2023, el Consejo de Administración ha tenido en cuenta las condiciones retributivas y de empleo de los trabajadores del Grupo Banco Sabadell.

De este modo, la Política de Remuneraciones de los Consejeros comparte los mismos objetivos y principios que inspiran la Política de Retribuciones del Grupo Banco Sabadell anteriormente indicados, entre los que se encuentran fomentar la sostenibilidad empresarial, basarse en la igualdad retributiva entre empleados para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor y recompensar el desempeño alineando la retribución con los resultados generados y el riesgo asumido. Además, tal y como se expone en la Introducción de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell, esta se adapta y es coherente con la Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell, e incorpora los cambios implementados en las diversas Políticas que la componen en función de los distintos colectivos cubiertos por ellas. Asimismo, a los consejeros ejecutivos les son aplicables los principios y las disposiciones de la Política de remuneraciones de la Alta Dirección de Banco Sabadell en cuanto al ejercicio de sus funciones ejecutivas.

Por lo demás, y sin perjuicio de las modificaciones necesarias para reflejar el nuevo modelo de gobierno corporativo adoptado por el Consejo de Administración del Banco (al pasar el Presidente a desempeñar exclusivamente funciones no ejecutivas e incorporarse el nuevo Consejero Delegado, y reorganizarse las comisiones del consejo), se ha procurado aplicar una línea de continuidad, manteniendo sin variaciones en la mayor parte de los casos las cuantías de los distintos elementos retributivos respecto de los aplicados en ejercicios anteriores. Ello es coherente con la línea de estabilidad de la retribución media por empleado en los últimos ejercicios respecto de la generalidad de la plantilla.

2.2. Forma en la que la remuneración basada en acciones contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo del Banco

Banco Sabadell realiza el pago de una parte mayoritaria de las remuneraciones variables a corto y largo plazo mediante la entrega de instrumentos de capital, en cumplimiento de la normativa aplicable. El conjunto de las condiciones aplicables a las remuneraciones basadas en instrumentos de capital previstos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros está concebido para contribuir a la estrategia empresarial, a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo del Banco.

Las principales condiciones aplicables a las remuneraciones basadas en instrumentos de capital desde esta perspectiva son las siguientes:

- (i) la percepción necesariamente en acciones de una proporción superior al 50% de la retribución variable a corto plazo y el diferimiento de la mayor parte de esta hasta cinco años;
- (ii) la vinculación del devengo de la retribución variable tanto a corto como a largo plazo a objetivos coherentes con la estrategia de negocio, los valores e intereses a largo plazo del Grupo que e incorporan, entre otros, criterios e indicadores no financieros relacionados con la sostenibilidad;
- (iii) la posibilidad de ajuste *ex ante* de la bolsa de retribución disponible;
- (iv) la valoración de los instrumentos de capital en función de su valor de mercado en la fecha de concesión;
- (v) la indisponibilidad de los instrumentos de capital recibidos durante un año (plazo que se extiende a tres años salvo que se mantenga la propiedad de un número de acciones equivalente a dos anualidades de retribución fija);
y
- (vi) la imposibilidad de los beneficiarios de realizar coberturas; y (v) la aplicación de cláusulas *malus* y *clawback*.

Estas condiciones contribuyen a una gestión sana y prudente orientada a evitar la asunción excesiva de riesgos y a evitar la remuneración de desempeños a corto plazo que no se traduzcan en la creación de valor a largo plazo.

2.3. Proceso de toma de decisiones seguido para la determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

El proceso seguido para la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros del Banco correspondiente a los ejercicios 2021 a 2023 parte de la propuesta que eleva al Consejo de Administración la Comisión de Retribuciones.

Para la elaboración de la propuesta de la Política de Remuneraciones de los Consejeros que la Comisión de Retribuciones acordó el 14 de febrero de 2021 elevar al Consejo de Administración, la Comisión ha contado, además de con los servicios internos del Banco, con el asesoramiento externo de la consultora Willis Towers Watson, que colabora con la Comisión en la identificación de las tendencias del mercado y las novedades regulatorias en materia de remuneraciones. Asimismo, ha considerado 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. Asimismo, la Comisión ha tenido en cuenta, en lo relevante, los informes elevados a la Comisión de Retribuciones por las Comisiones de Auditoría y Control y de Riesgos en relación con la aplicación de la Política de Remuneraciones en el ámbito de sus respectivas competencias.

Del mismo modo, con el fin de realizar los análisis oportunos sobre la retribución prevista en la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2021 en relación con empresas comparables, la Comisión también analizó el informe emitido por la consultora Willis Towers Watson de análisis de competitividad retributiva de consejeros ejecutivos, y analizó igualmente tanto el Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración 2021 y el informe “La remuneración de los consejeros de las compañías del Ibex-35” emitido por la consultora KPMG, con la colaboración de Willis Towers Watson. En particular, se tuvieron en cuenta para la fijación de las retribuciones de los consejeros ejecutivos sendos universos de empresas comparables compuestas, por un lado, por un grupo de 17 entidades financieras europeas, y por otro, por un conjunto de 13 entidades financieras y no financieras españolas pertenecientes al índice Ibex-35, todo ello como se detalla en el apartado 1.5 del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2020.

Por su parte, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, aprobó en su sesión de 18 de febrero de 2021 someter la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2021 a 2023 para su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas convocada para su celebración el 26 de marzo de 2021.

Finalmente, el procedimiento de aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2021 a 2023 ha incluido las medidas necesarias para evitar o gestionar los conflictos de interés. En este sentido, la propuesta de Política fue elaborada por la Comisión de Retribuciones, compuesta íntegramente por consejeros independientes, y adoptada sin modificaciones por el Consejo de Administración, sin que, por tanto, haya existido una situación de conflicto de interés de los consejeros ejecutivos en cuanto a la elaboración de la propuesta de Política en lo referente a sus remuneraciones. Por otra parte, la disociación por la Ley de Sociedades de Capital de la competencia de propuesta de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que corresponde al Consejo de Administración, y de la facultad de su aprobación, que se atribuye a la Junta General de Accionistas, evita los eventuales conflictos de interés del conjunto de los consejeros en la fase de aprobación de la Política. Además, en la documentación de la Junta General de Accionistas se hizo constar expresamente la previsión de que, para entre otros, el punto 8 del orden del día relativo a la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, las representaciones en las que no se indicase el nombre del representante o a favor de Consejeros y que no contuvieran instrucciones expresas se entenderían conferidas al Secretario de la Junta General, todo ello a los efectos previstos en los artículos 523 y 526 de la Ley de Sociedades de Capital.

El presente Complemento Informativo a la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros resultará de aplicación desde la fecha de su aprobación y por el restante período de vigencia de dicha Política, a la que suplementa, correspondiente a los ejercicios 2021, 2022 y 2023, salvo que se adopte acuerdo diferente en la Junta General de Accionistas. En consecuencia, desde la fecha de aprobación de este Complemento por la Junta General, la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2021, 2022 y 2023 estará conformada por el texto original aprobado en la Junta General de Accionistas del 26 de marzo de 2021 y por el presente Complemento.