

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2019 ]

CIF: [ A-08000143 ]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

## **A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO**

**A.1.** Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

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

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

### Aspectos generales de la Política de Remuneraciones

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

La Política cumple con las Directivas y Reglamentos Europeos y las normas vigentes, especialmente la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013, así como las Directrices sobre Gobierno Interno (EBA/GL/2017/11) de 21 de marzo de 2018, las Directrices EBA/GL/2015/22 de 27 de junio y el Reglamento Delegado (UE) n.º 604/2014.

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

1. Fomentar la sostenibilidad empresarial y social a medio-largo plazo, además de la alineación con los valores del Grupo. Esto implica:

- Alineación de las retribuciones con los intereses de los accionistas y con la creación de valor a largo plazo.
- Impulso de una gestión de riesgos rigurosa, contemplando medidas para evitar el conflicto de interés.
- Alineación con la estrategia de negocio, objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo.

2. Asegurar un sistema retributivo competitivo y equitativo (competitividad externa y equidad interna), basado en la igualdad de retribución entre empleados y empleadas para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor:

- Capaz de atraer y retener el mejor talento.
- Que recompense la trayectoria profesional y la responsabilidad, con independencia del género del empleado.
- Alineado con estándares de mercado y flexible para adaptarse a los cambios del entorno y las exigencias del sector.

3. Recompensar el desempeño, alineando de esta forma la retribución con los resultados generados por el individuo y el nivel de riesgo asumido:

- Equilibrio adecuado entre los distintos componentes de la retribución.
- Consideración de riesgos y resultados actuales y futuros, sin incentivar la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por el Grupo.
- Esquema sencillo, transparente y claro. La Política de Remuneraciones será comprensible y fácil de comunicar a toda la plantilla.

La política de remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell para los años 2019, 2020 y 2021 fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de marzo de 2019. La citada política, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 529 septdecies, octodecies y novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, incluye los principios aplicables a la retribución de los Consejeros en sus funciones como miembros del Consejo de Administración, así como a la retribución de aquellos Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, y que son los mismos principios que aplican a los miembros de la Alta Dirección del Banco Sabadell. Los aspectos más relevantes de la citada política de remuneraciones de los Consejeros son los siguientes:

- En el caso de las retribuciones de los Consejeros en sus funciones como miembros del Consejo de Administración, distingue entre retribución fija y dietas de asistencia, limitándose la percepción de dietas en caso de no asistencia y delegación de voto a un máximo de dos.
- En el caso de los Consejeros Ejecutivos:
  - Delimita la proporción entre retribución fija y variable, define la retribución variable a corto plazo y la retribución a largo plazo y define los parámetros de medición de los objetivos a que se vincula tanto la retribución variable a corto plazo como la retribución a largo plazo.
  - Establece el porcentaje de diferimiento de la retribución variable a corto plazo y de la retribución a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos en el 60% de la cantidad total a percibir.
  - Fija el horizonte temporal de diferimiento de la retribución variable a corto plazo y de la retribución a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos en 5 años.
  - Fija objetivos anuales y plurianuales (en la retribución a largo plazo), con parámetros definidos que incluyen factores de corrección o umbrales mínimos (objetivos llave) vinculados a los indicadores de solvencia y liquidez del Grupo.
  - Incorpora un ajuste ex ante a la totalidad de la remuneración variable, pudiendo ser a nivel de Grupo, de unidad o país, e incluso individual, para recoger los diferentes tipos de riesgo, y que es determinado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones. Para dicho ajuste se considerarán factores de riesgo y de resultados de la Entidad:
    - o Este ajuste de retribución variable podrá reducir la bolsa inicial a cero garantizando su completa alineación con los riesgos asumidos.
    - o El ajuste de retribución variable abarcará todos aquellos eventos o situaciones que pudieran incidir en el perfil de riesgo del Grupo y que no hubieran sido recogidos en su totalidad en la evaluación de los objetivos fijados a principio de año.
  - o Si se alcanzase el nivel de MDA (Maximum Distributable Amount) que determina la regulación, la retribución variable podría reducirse incluso a cero.

(la descripción continúa en la sección D)

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.** En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

#### Mix retributivo

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

En relación con los conceptos retributivos variables del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, la Política de Remuneraciones establece que la retribución variable (tanto a corto como a largo plazo) tiene el límite del 100% de la retribución fija de cada ejercicio. Este límite podrá alcanzar el 200% de la retribución fija, si así lo acuerda la Junta General de Accionistas (tal y como hizo por última vez en 2019), en los supuestos expresamente previstos en la política y sin que exista discrecionalidad en el momento de su reconocimiento por la Comisión de Retribuciones.

A continuación se detalla el peso relativo de los componentes de retribución variable en 2020:

- Retribución variable a corto plazo: en un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos, la retribución variable a corto plazo de referencia, como porcentaje del salario fijo, asciende aproximadamente a un 76% para el Presidente, 81% para el Consejero Delegado, 50% para el Consejero Director General, 44% para la Consejera Secretaria General, y 22% para el Consejero Chief Risk Officer.
- En un escenario de cumplimiento máximo de objetivos, la retribución variable a corto plazo no podrá superar en ningún caso el 150% de los importes de referencia detallados en el párrafo correspondiente.
- Retribución a largo plazo 2020-2022 del Colectivo Identificado del Grupo Banco Sabadell, aprobada por el Consejo de Administración, en su sesión de 30 de enero de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, basada en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales que establece una cantidad de referencia basada en un porcentaje de la retribución fija (a percibir en caso de un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos) y equivalente a un porcentaje del 30% del salario fijo anual asignado para el Presidente y el Consejero Delegado y del 25% del

salario fijo anual asignado para el Consejero Director General, la Consejera Secretaria General y el Consejero Chief Risk Officer. En el año 2020 siguen vigentes otros esquemas de retribución a largo plazo, que se describen en el apartado de este Informe relativo a los componentes variable a largo plazo.

En el apartado C.1 se incluye detalle de cada uno de los Incentivos Complementarios vigentes para cada beneficiario, utilizando para ello un método ajustado por la delta (sensibilidad del precio del instrumento al precio del valor subyacente), multiplicando el número de acciones subyacentes por la delta del instrumento en el cálculo, tanto al inicio como al final del ejercicio.

Las cantidades que pudieran abonarse derivadas de la Retribución a largo plazo estarán sujetas a las cláusulas de reducción (malus) y a las cláusulas de recuperación de la retribución variable abonada (clawback). Para cada una de las entregas de acciones, será de aplicación el periodo de retención de un año.

Además, tal y como se explica en el apartado de este Informe correspondiente a los sistemas de ahorro a largo plazo, el 15% de las aportaciones son consideradas beneficios discrecionales de pensiones, quedando por tanto vinculadas al porcentaje de cumplimiento de los objetivos a corto plazo del beneficiario, sin poder superar en ningún caso el 100% del importe.

Medidas para la reducción de la exposición a riesgos excesivos

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

Sin perjuicio de la supervisión que ejercen los órganos de gobierno y las direcciones del Banco (ver información anterior en este apartado A.1), la política de remuneraciones de los Consejeros, la política retributiva de la Alta Dirección y la política retributiva del Colectivo Identificado del Grupo incorporan los siguientes elementos que reducen la exposición a riesgos excesivos:

### a) Ajustes al cumplimiento de objetivos

La retribución variable a corto plazo de cada individuo está sujeta al cumplimiento de determinados objetivos anuales, incluyendo un determinado porcentaje de los objetivos de Grupo detallados a continuación y entre los que se encuentran objetivos que incluyen parámetros de riesgo. Adicionalmente, a dicho cumplimiento de los objetivos de Grupo se aplica un factor corrector por riesgos con indicadores de capital (CET1) y liquidez (Liquidity Coverage Ratio).

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

### b) Ajustes al riesgo ex-ante

El importe total de cualquier elemento de retribución variable queda sometido a un posible ajuste a la baja que es determinado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, pudiendo incluso llegar a ser cero en función de los siguientes parámetros:

- Un ajuste de retribución variable en función de la evolución del perfil de riesgo y de la evolución de resultados. El ajuste podrá ser a nivel de Grupo, de unidad o país, e incluso individual, para recoger los diferentes tipos de riesgo. Este ajuste de retribución variable podrá reducir la bolsa inicial a cero y garantizará que la remuneración variable concedida esté completamente alineada con los riesgos asumidos. Este ajuste de retribución variable abarcará todos aquellos eventos o situaciones que pudieran incidir en el perfil de riesgo del Grupo y que no hubieran sido recogidos en su totalidad en la evaluación de los objetivos fijados a principio de año y estará relacionado con factores de riesgo y control tales como incumplimientos regulatorios y normativos, rupturas de límites de riesgo (por ejemplo, RAS, (solvencia, liquidez) o rotura de umbrales de pérdida esperada en materia de riesgo operacional) y/o indicadores de control interno (por ejemplo, resultados de auditorías internas) o elementos similares.

- La posibilidad de ser rebajada hasta cero si el capital del Banco fuera inferior al Maximum Distributable Amount (MDA) que determine la regulación en cada momento.

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

### c) Diferimiento y pago

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

- Horizonte temporal de diferimiento de un mínimo de 5 años para el Presidente, el Consejero Delegado, el Consejero Director General, la Consejera Secretaria General, el Consejero Chief Risk Officer y el resto de los miembros de la Alta Dirección y de 3 años para el resto de miembros del Colectivo Identificado.

- Diferimiento de un mínimo del 60% para el Presidente, el Consejero Delegado, el Consejero Director General, la Consejera Secretaria General, el Consejero Chief Risk Officer y para aquellos miembros del Colectivo Identificado que superen 1.500.000 euros de retribución variable y de un 40% para el resto de miembros del Colectivo Identificado.

- La retribución diferida se abonará en acciones de Banco Sabadell en una proporción del 55% al Presidente, Consejero Delegado, Consejero Director General, Consejera Secretaria General, Consejero Chief Risk Officer y resto de miembros de la Alta Dirección y de al menos 50% al resto del Colectivo Identificado.

- La retribución variable abonada en acciones conlleva un periodo de retención de las mismas de un año. El Presidente, el Consejero Delegado, el Consejero Director General, la Consejera Secretaria General y el Consejero Chief Risk Officer no podrán transmitir las acciones entregadas hasta transcurrido un plazo de al menos tres años desde su entrega si no poseen una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual. Lo

anterior no será de aplicación a las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.

· No se podrán utilizar coberturas personales con productos financieros o cualquier otro mecanismo que pueda asegurar el cobro de toda, o parte de, la retribución variable.

Teniendo en cuenta lo anterior, la efectiva percepción de la remuneración variable a corto plazo del Presidente, del Consejero Delegado, del Consejero Director General, de la Consejera Secretaria General y del Consejero Chief Risk Officer correspondiente a 2020 estará sujeta al siguiente esquema:

· El 40% de la retribución variable del año 2020 se percibirá en 2021, siendo abonado el importe resultante el 50% en efectivo y el 50% restante en acciones de Banco Sabadell (valoradas conforme al valor de cierre de la acción en la última sesión del mes de febrero de 2021), con obligación de retención de estas acciones durante un año.

· El 60% de la retribución variable del año 2020 se diferirá durante un periodo de cinco años, abonándose una quinta parte en cada uno de los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026, siendo abonado el importe resultante un 45% en efectivo y el 55% restante en acciones de Banco Sabadell (valoradas conforme al valor de cierre de la acción en la última sesión del mes de febrero de 2021), con obligación de retención de estas acciones durante un año.

#### d) Cláusulas malus y clawback

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

- Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad o por una unidad.
  - Incremento sufrido por la Entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
  - Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos.
- Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la Entidad.
- Conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.

Las cláusulas malus se podrán aplicar durante el periodo de diferimiento de la retribución variable. Las cláusulas clawback se podrán aplicar desde la entrega de la retribución hasta la finalización del último periodo de retención de la misma. La aplicación de las cláusulas clawback podrá ser supletoria de la aplicación de cláusulas malus, de forma que además de dejar de percibir las cantidades pendientes de cobro, obligará al miembro del Colectivo Identificado a la devolución total o parcial de las cantidades ya percibidas en concepto de retribución variable a corto plazo y retribución a largo plazo.

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

Control por parte de determinados órganos de gobierno y direcciones de la Entidad

Sin perjuicio de las funciones que se han descrito anteriormente, a continuación se enumeran las funciones de otros órganos de gobierno y direcciones de la Entidad:

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

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

Tal y como se ha indicado anteriormente, se distingue entre la remuneración de los Consejeros por el ejercicio de sus funciones como miembros del Consejo de Administración y la remuneración del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos.

De acuerdo con la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada en la Junta General de Accionistas de 28 de marzo de 2019, los miembros del Consejo de Administración percibirán en el ejercicio 2020 por las funciones que les corresponden, en su condición de tales, una cantidad en concepto de retribución fija y otra en concepto de dietas de asistencia, con un máximo de 11 dietas correspondientes con las sesiones ordinarias, pudiendo delegarse la representación sin pérdida del derecho a la percepción de la dieta por causa debidamente justificada como máximo dos veces al año. No se percibirá cantidad alguna por las reuniones extraordinarias del Consejo de Administración.

La Comisión de Retribuciones ha acordado mantener inalteradas la retribución del Consejo y de sus Comisiones en 2020. Las cantidades son las siguientes:

- Presidente: 175.650 euros, en concepto de retribución fija y hasta un máximo de 58.000 euros en concepto de dietas de asistencia (5.273 euros por sesión).
- Vicepresidente: 95.250 euros en concepto de retribución fija y hasta un máximo de 31.750 euros en concepto de dietas de asistencia (2.886 euros por sesión).
- Los restantes miembros: 75.000 euros en concepto de retribución fija y hasta un máximo de 25.000 euros en concepto de dietas de asistencia (2.272 euros por sesión).

El Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, además de su remuneración por su condición de miembros del Consejo de Administración, perciben las remuneraciones que les corresponden por el desempeño de sus funciones, pero no perciben cantidad alguna por la presidencia, pertenencia o asistencia a las diferentes Comisiones del Consejo o a otros Consejos de Administración de sociedades del Grupo.

Los Consejeros no Ejecutivos, por la pertenencia como miembros de las diferentes Comisiones del Consejo y Consejos Consultivos del grupo, percibirán las siguientes cantidades adicionales:

- Comisión de Auditoría y Control:
  - Presidente: 40.000 euros
  - Miembros Consejeros no Ejecutivos: 20.000 euros
- Comisión de Nombramientos:
  - Presidente: 20.000 euros
  - Miembros Consejeros no Ejecutivos: 10.000 euros
- Comisión de Retribuciones:
  - Presidente: 40.000 euros
  - Miembros Consejeros no Ejecutivos: 20.000 euros
- Comisión de Riesgos:
  - Presidente: 70.000 euros
  - Miembros Consejeros no Ejecutivos: 20.000 euros
- Comisión Delegada: 80.000 euros
- El Consejero Independiente Coordinador percibirá 22.000 euros por dicha función.

Por la presidencia del Consejo Consultivo Sabadell Guipuzcoano se percibirá un máximo de 30.600 euros.

### - **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

La retribución fija por este concepto para 2020 ha sido aprobada por el Consejo de Administración del Banco en su reunión de fecha 30 de enero de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, atendiendo a sus niveles de máxima responsabilidad y es la misma que en 2019. Para su determinación se han tenido en cuenta, además, las situaciones comparables existentes en el mercado de acuerdo con el estudio realizado por la consultora especializada Willis Towers Watson.

Los importes establecidos para el ejercicio 2020 son de 1.701.000 euros para el Presidente, 1.350.000 euros para el Consejero Delegado, 705.000 euros para el Consejero Director General, 500.000 euros para la Consejera Secretaria General y 450.000 euros para el Consejero Chief Risk Officer.

El Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de Sistemas de Ahorro a Largo Plazo cuyas características e importes se detallan en el apartado correspondiente.

Adicionalmente, el Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos acceden a los beneficios sociales en las mismas condiciones que el resto de la plantilla.

### - **Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

El Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de las siguientes remuneraciones en especie, en las mismas condiciones que el resto de empleados o colectivos de empleados que tengan acceso a cada una de ellas:

- Seguro de Vida Colectivo (aplicable a todos los empleados de la Entidad),
- Seguro por Incapacidad Permanente Absoluta (aplicable a todos los directivos de la Entidad).
- Préstamos a empleados/as (aplicables a todos los empleados de la Entidad).

Para 2020 se estiman los siguientes importes:

Presidente un importe aproximado de 30.000 euros, Consejero Delegado un importe aproximado de 8.000 euros, Consejera Secretaria General un importe aproximado de 10.000 euros y Consejero Chief Risk Officer un importe aproximado de 7.000 euros.

- **Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.**

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

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

### 1. Retribución variable a corto plazo

Para el cálculo de la retribución variable a corto plazo correspondiente al ejercicio 2020, se han establecido los siguientes objetivos, aprobados por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 30 de enero de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y que se corresponden con carácter general con los objetivos del Grupo (que coinciden con los objetivos del Presidente) para el ejercicio, estableciéndose cifras de referencia que se corresponden con dichos objetivos:

#### Objetivos Grupo 2020 - - - Ponderación

Return on Equity (ROE) - - - 20%  
Margen Básico - - - 20%  
Gastos Grupo - - - 20%  
Cost of Risk - - - 20%  
NPS (sintético Grupo) - - - 10%  
Sostenibilidad (sintético de Grupo) - - - 10%

- ROE (Return on equity), con una ponderación del 20%. El 100% de cumplimiento de este indicador se corresponde con la obtención del objetivo de ROE (sin operaciones corporativas) de Banco Sabadell previsto en el presupuesto de 2020.
- Margen Básico; Margen de intereses + comisiones, con una ponderación del 20%. El 100% del cumplimiento de este indicador se corresponde con el margen de intereses más comisiones netas consolidado de Banco Sabadell previsto en el presupuesto de 2020.
- Gastos Grupo, con una ponderación del 20%. El 100% del cumplimiento de este indicador se corresponde con el presupuesto de la suma de gastos consolidados de personal, generales y derivados de la actividad inmobiliaria no incluidos en los dos primeros (personal y generales).
- Cost of Risk, con una ponderación del 20%. El 100% de cumplimiento de este indicador se corresponde con el presupuesto de las dotaciones a insolvencias y otros activos financieros / Crédito a la clientela bruto + Inmuebles problemáticos, ex venta de carteras.
- NPS (sintético Grupo), con una ponderación del 10%. Indicador sintético de valoración por parte de clientes de la Entidad, distinguiendo entre negocios (Banca Comercial, Banca Privada, Banca Corporativa EMEA y TSB) ponderado por el volumen de negocio.
- Sostenibilidad (sintético de Grupo), con una ponderación del 10%. Indicador sintético de valoración formado por indicadores del ámbito de medio ambiente, social, diversidad e igualdad de género.

Se han fijado parámetros de cumplimiento para cada uno de los objetivos entre el 50% y el 150%, en función de una escala no lineal de cumplimiento predeterminada por la Comisión de Retribuciones para cada uno de los objetivos. Por debajo del 50% de cumplimiento, se considera 0% a efecto del cómputo en el cumplimiento general. De esta forma, la retribución variable a corto plazo máxima será el 150% de los importes de referencia indicados posteriormente.

La percepción real vendrá determinada por el rango de cumplimiento de los objetivos establecidos, al que aplicará un factor corrector al cumplimiento de objetivos de Grupo en función de los niveles de capital y liquidez de la Entidad respecto a los límites fijados en el RAS (Risk Appetite Statement). El incumplimiento de uno de estos indicadores supondrá una reducción de la retribución variable. Un incumplimiento en el umbral de tolerancia del RAS en estos indicadores implicará un cumplimiento cero en los objetivos de Grupo 2020.

El Presidente tiene como objetivos los de Grupo, definidos por parámetros globales de Grupo y no por funciones específicas desarrolladas por el mismo. El Consejero Delegado tiene un 80% de sus objetivos vinculados a los objetivos de Grupo y un 20% específicos de sus funciones. El Consejero Director General tiene un 75% de sus objetivos vinculados a los objetivos de Grupo y un 25% específicos de sus funciones. La Consejera

Secretaría General tiene un 75% de sus objetivos vinculados a los objetivos de Grupo y un 25% específicos de sus funciones. El Consejero Chief Risk Officer, dada la naturaleza de sus funciones (función de control), tiene un 20% de sus objetivos vinculados a los objetivos de Grupo y un 80% específicos de sus funciones.

Además, para tener derecho a percibir retribución variable debe superarse el 60% de cumplimiento global de los objetivos. Por debajo del 60%, no se percibe retribución variable y, por encima del 150%, no se genera mayor percepción de retribución variable.

Los importes de referencia de retribución variable correspondientes a un nivel de cumplimiento de los objetivos para 2020 del 100% son: 1.300.000 euros para el Presidente, 1.100.000 euros para el Consejero Delegado, 350.000 euros para el Consejero Director General, 220.000 euros para la Consejera Secretaría General, y 100.000 euros para el Consejero Chief Risk Officer.

Asimismo, el importe total de retribución variable queda sometido a un posible ajuste a la baja a criterio de la Comisión de Retribuciones, pudiendo incluso llegar a ser cero en función de los siguientes parámetros:

- La evolución del perfil de riesgo y de la evolución de resultados.
- La posibilidad de ser rebajada hasta cero si el capital del Banco fuera inferior al Maximum Distributable Amount (MDA).

La efectiva percepción de la remuneración variable a corto plazo descrita en el párrafo anterior estará sujeta, para 2020, al siguiente esquema:

- El 40% de la retribución variable del año 2020 del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos se percibirá en 2021, siendo abonado el importe resultante el 50% en efectivo y el 50% restante en acciones de Banco Sabadell (valoradas al valor de cierre de la acción en la última sesión del mes de febrero de 2021, con obligación de retención de estas acciones durante un año.
- El 60% de la retribución variable del año 2020 del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos se diferirá durante un periodo de cinco años, abonándose una quinta parte en cada uno de los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026, siendo abonado el importe resultante un 45% en efectivo y el 55% restante en acciones de Banco Sabadell (valoradas al valor de cierre de la acción en la última sesión del mes de febrero de 2021, con obligación de retención de estas acciones durante un año.

### 2. Retribución a largo plazo

De conformidad con la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas en fecha 28 de marzo de 2019, el Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos tendrán asignada una retribución a largo plazo. A este respecto, el Consejo de Administración aprobó en su sesión de 30 de enero de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, la retribución a largo plazo 2020-2022 del Colectivo Identificado del Grupo Banco Sabadell, basada en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales que establece una cantidad de referencia a percibir en caso de un nivel de cumplimiento de los objetivos del 100%, equivalente a un porcentaje del 25 o del 30% del salario fijo, resultando las siguientes asignaciones individuales:

- Con el porcentaje del 30% del salario fijo: Presidente: 510.300 euros; Consejero Delegado: 405.000 euros.
- Con el porcentaje del 25% del salario fijo: Consejero Director General: 176.250 euros, Consejera Secretaría General: 125.000 euros y Consejero Chief Risk Officer: 112.500 euros.

El nivel de cumplimiento de los objetivos anuales determina el importe asignado, en la misma medida que la retribución variable a corto plazo. Sobre ese importe, los objetivos plurianuales determinan el importe final a percibir, pudiendo reducir, nunca incrementar, el importe asignado tras la medición de objetivos anuales.

El periodo plurianual de desempeño abarcará los ejercicios 2020, 2021 y 2022, para el cual se establecen los siguientes objetivos plurianuales:

Objetivos 2020 - 2022 - - - Ponderación

Rentabilidad al accionista (Total Shareholder Return relativo) - - - 25%

Liquidez (Liquidity Coverage Ratio) - - - 25%

Solvencia (CET 1) - - - 25%

Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC) - - - 25%

· Rentabilidad al accionista (TSR), con una ponderación del 25%. La rentabilidad al accionista (TSR) será calculada en comparación con las siguientes entidades: ABN AMRO Group NV, Bankia, S.A., Banco Santander, S.A., Mediobanca Banca di Credito Finanziario SpA, Bankinter S.A., Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., Skandinaviska Enskilda Banken AB, Swedbank AB, Unione di Banche Italiane, SpA, CaixaBank S.A., Natixis, S.A., Banco Bpm SpA, Nordea Bank AB, KBC Groep NV, Intesa Sanpaolo SpA, Société Générale, S.A., Crédit Agricole, SA.

- Se considerará un cumplimiento del 100% si el TSR de Banco Sabadell al final del periodo de medición se sitúa entre el 1 y el 8 del peer group.

- Se considerará un cumplimiento del 75% si el TSR de Banco Sabadell al final del periodo de medición se sitúa entre el 9 y el 11 del peer group.

- Se considerará un cumplimiento del 50% si el TSR de Banco Sabadell al final del periodo de medición se sitúa entre el 12 y el 14 del peer group.

- Se considerará un cumplimiento del 0% si el TSR de Banco Sabadell al final del periodo de medición se sitúa entre el 15 y el 18 del peer group.

· Liquidez (Liquidity Coverage Ratio), con una ponderación del 25%. Para el cálculo del cumplimiento del indicador de Liquidity Coverage Ratio se considerará el nivel establecido en el RAS (Risk Appetite Statement) de la Entidad. Si el LCR es superior al early warning indicator (EWI), se considerará un cumplimiento del 100%; si es inferior a dicho umbral, se considerará un cumplimiento del 0%.

· Solvencia CET 1, con una ponderación del 25%. Para el cálculo del cumplimiento del indicador de Solvencia CET1 se considerará el nivel establecido en el RAS (Risk Appetite Statement) de la Entidad. Si la Solvencia es superior al early warning indicator (EWI), se considerará un cumplimiento del 100%; si es inferior a dicho umbral, se considerará un cumplimiento del 0%.

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

· En el primer trimestre del año 2021, en función del cumplimiento de objetivos anuales asignados a cada Consejero, se ajustará el importe de referencia para la retribución a largo plazo.

En el primer trimestre de 2023, se realizará la medición de los indicadores anteriores, fijando un cumplimiento, que no podrá ser superior al 100%, que aplicado al importe de referencia fijado determinará la cantidad a percibir. La medición de los indicadores LCR, CETI y RORAC se realizará considerando el promedio de los últimos tres meses del ejercicio 2022. Al igual que en los objetivos anuales, se aplicará un factor corrector por riesgos con indicadores de capital (CETI) y liquidez (Liquidity Coverage Ratio) que podría resultar en un ajuste al cumplimiento. Un incumplimiento en el umbral de tolerancia del RAS en Liquidez o Solvencia implicará un cumplimiento cero en retribución a largo plazo.

El Presidente, el Consejero Delegado, el Consejero Director General, la Consejera Secretaria General y el Consejero Chief Risk Officer percibirán la cantidad que hayan devengado en función del cumplimiento, 45% en efectivo y 55% en acciones de Banco Sabadell (valoradas al valor de cierre de la acción en la última sesión del mes de febrero de 2021) con el siguiente calendario:

- 60% en el primer cuatrimestre de 2024.
- 20% en el primer cuatrimestre de 2025.
- 20% en el primer cuatrimestre de 2026.

La cantidad a percibir estará sujeta a las condiciones de retención de acciones y sometida a las cláusulas malus y clawback correspondientes. Por otro lado, también son o han sido beneficiarios de los siguientes planes de Incentivos/esquemas de retribución a largo plazo, concedidos en años anteriores:

a) Incentivo Complementario a Largo Plazo 2016-2019, basado en el incremento del valor de las acciones de Banco Sabadell, aprobado en la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2016.

El ICLP 2016 incorporaba al Presidente, el Consejero Delegado, el Consejero Director General y la Consejera Secretaria General. En marzo de 2019 venció este plan sin generar derecho alguno de liquidación.

b) Incentivo Complementario a Largo Plazo 2017 - 2020 basado en el incremento del valor de las acciones de Banco Sabadell, aprobado en la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de marzo de 2017.

El ICLP 2017 se instrumenta a través de la asignación a los beneficiarios de un determinado número de derechos de participación en el incremento del valor de un mismo número de acciones de Banco Sabadell y será abonado en su totalidad en acciones de Banco Sabadell.

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

Para el cómputo del incentivo se tomó como valor inicial unitario de las acciones de Banco Sabadell la media aritmética redondeada al tercer decimal de los precios de cierre de la acción de Banco Sabadell de las 20 primeras sesiones bursátiles del año 2017, habiendo resultado el valor de 1,353 euros. Como valor final se tomará la media aritmética redondeada al tercer decimal de los precios de cierre de la acción de Banco Sabadell en las veinte primeras sesiones bursátiles del mes de marzo de 2020.

c) Incentivo Complementario a Largo Plazo 2018 - 2021 aprobado en la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de abril de 2018 que, además de basarse en el incremento del valor de la acción, tiene en cuenta el cumplimiento de objetivos plurianuales.

El ICLP 2018 consiste en la asignación a los beneficiarios de un determinado número de derechos a participar en el incremento de valor de un mismo número de acciones de Banco Sabadell, y que será abonado en un 55% de su valor en acciones de Banco Sabadell.

Para el cómputo del incentivo se toma como valor inicial unitario de las acciones de Banco Sabadell la media aritmética redondeada al tercer decimal de los precios de cierre de la acción de Banco Sabadell de las 20 primeras sesiones bursátiles del año 2018, habiendo resultado el valor de 1,841 euros. Como valor final se tomará la media aritmética redondeada al tercer decimal de los precios de cierre de la acción de Banco Sabadell en las veinte primeras sesiones bursátiles del mes de marzo de 2021.

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

El número de derechos asignado a cada beneficiario fue ajustado en el primer trimestre de 2019, en función del cumplimiento individual de los objetivos anuales asignados, manteniendo el número de derechos asignados inicialmente para cumplimientos iguales o superiores al 80%, y perdiendo la totalidad de los derechos concedidos para cumplimientos inferiores al 60%. Los objetivos anuales del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos comportaron las siguientes ajustes de derechos inicialmente asignados: El Presidente mantuvo el 75% y por tanto le corresponden 1.275.000 derechos; el Consejero Delegado mantuvo el 75% y, por tanto, le corresponden 1.125.000 derechos; el Consejero Director General mantuvo el 75% y por tanto le corresponden 600.000 derechos y la Consejera Secretaria General mantuvo el 90% de los derechos inicialmente asignados, por lo que le corresponden 720.000 derechos.

El periodo plurianual de desempeño abarca los ejercicios 2018, 2019 y 2020, para el cual se establecieron los siguientes objetivos plurianuales:

Objetivos 2018 - 2020 - - - Ponderación

Rentabilidad al accionista (Total Shareholder Return relativo) - - - 25%

Liquidez (Liquidity Coverage Ratio) - - - 25%

Solvencia (CETI) - - - 25%

Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC) - - - 25%

(la descripción continúa en la sección D)

- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

Para el ejercicio 2019 se detallan a continuación los sistemas de ahorro a largo plazo, las características de cada uno de ellos y las cantidades dotadas y acumuladas, así como la previsión para 2020. Estos sistemas no aplican a los Consejeros no Ejecutivos.

· Póliza de seguros Colectivo Consejo de Administración, de aportación definida, que será efectiva en forma de capital a partir del momento en que cada beneficiario cese como Consejero, excepto en el caso de prestar servicios a cualquier otra entidad bancaria en calidad de asesor o como miembro del Consejo de Administración en que perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese y en la actualidad es sólo aplicable al Presidente y al Consejero Director General. El Presidente, con aportación en 2019 de 35.047,50 euros y con un importe acumulado de 1.365.032,34 euros; y el Consejero Director General, con aportación en 2019 de 17.523,75 euros y con un importe acumulado de 242.436,53 euros. Para 2020 se prevén aportaciones similares.

· Póliza de seguros Colectivo Ejecutivos, de aportación definida, que se materializará en alguna de las contingencias de jubilación, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta, en forma de capital o pensión vitalicia equivalente, excepto en el caso en que sin interés expreso de Banco Sabadell permanezca en activo en Banco Sabadell con posterioridad a la edad legalmente definida para percibir la prestación de jubilación, en que perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese. Los beneficiarios son el Presidente, sin aportación en 2019 y con un importe acumulado de 7.278.673,81 euros, sin que esté prevista en esta póliza ninguna aportación en los años sucesivos; y el Consejero Director General, sin aportación en 2019 y con un importe acumulado de 5.205.432,01 euros, sin que esté prevista en esta póliza ninguna aportación en los años sucesivos.

· Pólizas de seguros Colectivo Ejecutivos, instrumentado en dos pólizas, cuyo beneficiario es el Consejero Delegado. La primera es una póliza de seguros de prestación definida, con reversión al cónyuge del 50%. Esta póliza podrá hacerse efectiva a partir de la jubilación, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta, en forma de capital de acuerdo con la normativa legal vigente, excepto en los casos de despido disciplinario declarado procedente por la jurisdicción social o que sin interés expreso de Banco Sabadell permanezca en activo en Banco Sabadell con posterioridad a la edad legalmente definida para percibir la prestación de jubilación, en que perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese. La aportación en 2019 por ajuste de variables y base de renta ha sido de 899.356,77 euros, con un importe acumulado de 21.558.296,29 euros, y para el año 2020 se prevé una aportación de 1.223.000,00 euros. La segunda es una póliza de seguros de aportación definida, que se materializará en alguna de las contingencias de jubilación, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta, en forma de capital, excepto en el caso de dimisión antes de los 63 años como Consejero Delegado del Banco, incumplimiento de la condición de no competencia desde la fecha en que deje de prestar sus servicios como Consejero Delegado en el Banco y durante el plazo de un año o incumplimiento de actuación diligente hasta la fecha de finalización del plazo en que opere la condición de no competencia, en que perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese. El importe acumulado es de 2.542.413,57 euros, sin que esté prevista en esta póliza ninguna aportación en los años sucesivos.

· Póliza de seguros Colectivo Ejecutivos, de prestación definida indexada al salario fijo pensionable anual, que podrá hacerse efectiva al cumplir los 60 años de edad, e instrumentada en dos pólizas: una de prejubilación a partir de la indicada edad y la otra de jubilación a partir de la jubilación efectiva, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta, y contemplan la posibilidad de rescate en forma de capital de acuerdo con la normativa legal vigente. En los casos de despido disciplinario declarado procedente por la jurisdicción social o que sin interés expreso de Banco Sabadell permanezca en activo en Banco Sabadell con posterioridad a la edad legalmente definida para percibir la prestación de jubilación, perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese. La beneficiaria es la Consejera Secretaria General, con aportación en 2019 de 701.092,92 euros y con un importe acumulado de 1.859.016,66 euros. Para el año 2020 se prevé una aportación de 790.000,00 euros.

· Póliza de seguros Colectivo Ejecutivos, de aportación definida indexada al salario fijo anual, que podrá hacerse efectiva a partir de la fecha de la jubilación efectiva, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta, y contempla la posibilidad de cobro de la prestación en forma de capital, renta o combinación de ambos de acuerdo con la normativa legal vigente, excepto en el caso en que sin interés expreso de Banco Sabadell permanezca en activo en Banco Sabadell con posterioridad a la edad legalmente definida para percibir la prestación de jubilación, en que perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese. El beneficiario es el Consejero Chief Risk Officer, con aportación en 2019 de 82.718,77 euros y con un importe acumulado de 75.958,47 euros. Para el año 2020 se prevé una aportación de 106.000 euros.

(la descripción continúa en la sección D)

- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Los Consejeros no Ejecutivos mantienen una relación orgánica con Banco Sabadell, no disponen de contratos celebrados con el Banco por su condición de miembro del Consejo de Administración y no tienen indemnizaciones pactadas en caso de terminación de su cargo como Consejero.

Para el Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos ver apartado inmediatamente posterior.

- Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Los contratos del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos de Banco Sabadell, que se ajustan a los parámetros usuales en los contratos de Alta Dirección y cumplen con los requerimientos legales exigibles a este tipo de contratos, establecen los siguientes términos y condiciones:

i) Duración

Los contratos tienen carácter indefinido.

ii) Retribución Fija

Los contratos incorporan el abono de las cantidades fijas de la retribución, en los términos y condiciones explicadas anteriormente.

iii) Retribución Variable

Los contratos incorporan el abono de las cantidades variables de retribución, en los términos y condiciones explicadas anteriormente.

iv) Previsión Social

Los contratos incorporan la participación en los sistemas de previsión social, en los términos y condiciones explicadas anteriormente.

v) Beneficios

Los contratos incorporan beneficios sociales y programas de retribución flexible que el Banco tenga establecidos para el resto de empleados de la empresa, en los mismos términos que el resto de beneficiarios.

vi) Confidencialidad

Los contratos incorporan una cláusula de confidencialidad que les obliga a no comunicar, ni durante la vigencia del contrato, ni una vez finalizado el mismo, ninguno de los datos confidenciales, procedimientos, métodos, información, datos comerciales o industriales, que se refieran a los negocios o finanzas del Banco.

vii) Restitución y uso de los bienes de la empresa

Todos los bienes materiales, soportes de información, ficheros, documentación, manuales, etc. que tuvieran en su poder deberán ser devueltos al Banco en el momento de extinción del contrato.

viii) Cláusulas malus y clawback.

Los contratos incluyen estos dos tipos de cláusulas en los supuestos definidos en la Política de Remuneraciones.

ix) Terminación Anticipada y no competencia

Los contratos de cuatro Consejeros Ejecutivos establecen cláusulas de indemnización que no superan un importe equivalente a 2 años de la retribución total anual y el de un Consejero Ejecutivo incorpora cláusula de no competencia post contractual.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Ninguna

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

Ninguna

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

Ninguna

**A.2.** Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

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

No se prevé aplicar ningún cambio relevante en Política de Remuneraciones en 2020.

**A.3.** Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

[https://www.grupbancsabadell.com/g3repository/JUNTA/2019\\_39\\_ES\\_2019\\_39\\_ES.PDF](https://www.grupbancsabadell.com/g3repository/JUNTA/2019_39_ES_2019_39_ES.PDF)

(la descripción continúa en la sección D)

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

El Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros con fecha fin del ejercicio de referencia de 31/12/2018 obtuvo un 96,04% de votos a favor en la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de marzo de 2019, lo que muestra que los accionistas han valorado muy positivamente las mejoras que se llevaron a cabo en la política de remuneraciones. En este sentido, la Entidad seguirá trabajando en la mejora continua tanto de la política retributiva como de su aplicación, en línea con la sostenibilidad empresarial y social a medio-largo plazo, además de la alineación con los diferentes grupos de interés de Banco Sabadell.

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

**B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.**

De acuerdo con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, al Consejo de Administración le corresponde la facultad indelegable de determinar las políticas y estrategias generales de la sociedad y las decisiones relativas a la remuneración de los Consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas. A la Comisión de Retribuciones de una Sociedad cotizada le corresponde proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los Consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia. La Comisión de Retribuciones propuso la política de retribuciones aprobada por el Consejo de Administración en febrero de 2019 y, a propuesta de este, por la Junta General de Accionistas de 28 de marzo de 2019.

Para el adecuado desarrollo de las funciones de la Comisión de Retribuciones, la Dirección de Recursos Humanos de Banco Sabadell elabora un Informe Anual sobre Remuneraciones. Dicho informe tiene como objetivo facilitar a la Comisión de Retribuciones los elementos básicos que le permitan desempeñar las funciones que tiene encomendadas en relación con la revisión de los principios generales de la Política de Remuneraciones de Banco Sabadell y con la supervisión de la remuneración del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, la Alta Dirección y el resto de personas que integran el denominado Colectivo Identificado. Asimismo, la Comisión de Retribuciones ha contado con el asesoramiento de la consultora Willis Towers Watson para establecer la política de remuneraciones de la sociedad. Adicionalmente, realiza análisis comparativos de la retribución del Consejo de Administración, de los Consejeros Ejecutivos, de los miembros de la Alta Dirección y de los miembros del Colectivo Identificado respecto al mercado, habiéndose realizado el último análisis en el mes de enero de 2020.

Las principales actividades realizadas por la Comisión de Retribuciones en el ejercicio 2019 han sido:

- Informó favorablemente al Consejo de Administración para su aprobación en la Junta General el límite máximo global de retribución del Consejo de Administración para el ejercicio 2019.
- 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.
- Informó favorablemente al Consejo de Administración la propuesta de remuneración 2019 del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, Alta Dirección y Auditoría Interna, así como la retribución fija para el ejercicio 2019 de los mismos, así como para los miembros del Colectivo Identificado de Grupo y de TSB.
- Informó favorablemente al Consejo de Administración la revisión salarial para el año 2019 de la retribución fija para la totalidad de la plantilla de empleados del grupo, así como un incremento de la masa salarial para el ejercicio 2019.
- Informó favorablemente al Consejo de Administración sobre la cuantificación de la retribución variable 2018 para la totalidad de empleados del Grupo, así como del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y Auditoría Interna, así como para los miembros del Colectivo Identificado de Grupo.
- Informó favorablemente al Consejo de Administración la aprobación de los objetivos de Grupo, TSB, así como para los miembros del Colectivo Identificado de Grupo para 2019.
- Propuso al Consejo de Administración la Retribución a Largo Plazo 2019 - 2021 del Colectivo Identificado del Grupo Banco Sabadell.
- Informó favorablemente al Consejo de Administración la aprobación de los objetivos anuales y plurianuales de retribución variable para el ejercicio 2019 de Grupo, del Colectivo Identificado de Grupo y del Colectivo Identificado de TSB.
- Aprobó el Fondo de Retribución Variable del Grupo para el ejercicio 2019 y se analizó su variación ante escenarios estresados.
- Informó al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 que, una vez aprobada por la Junta General de Accionistas, sustituyó en todos sus términos a la aprobada el 19 de abril de 2018.
- 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 Sabadell España.
- Analizó y verificó la información sobre remuneraciones de Consejeros y Altos Directivos a incorporar en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, dando su conformidad.
- Examinó el Informe que cada año eleva la Dirección de Recursos Humanos 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 de Remuneraciones de Banco Sabadell y con la supervisión de la remuneración del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, la Alta Dirección y el resto de personas que integran el denominado Colectivo Identificado.

(la descripción continúa en el "Anexo al IARC 2019" adjunto al apartado D)

**B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido**

adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

La retribución variable a corto plazo de 2019 ha estado sujeta a las medidas para la reducción de la exposición a riesgos excesivos, descritas en el apartado A.1 anterior. Adicionalmente, en el apartado B.1 se describen, en relación con la retribución variable a corto plazo de 2019, las actuaciones llevadas a cabo por la Comisión de Riesgos y la Comisión de Retribuciones en este sentido.

### **B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.**

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

Las remuneraciones de los Consejeros, en su condición de meros miembros del Consejo de Administración, se componen de una cantidad fija y de una cantidad adicional por pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración, condicionada a la asistencia, y no están vinculadas a los resultados de la Entidad.

El Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, en cuanto perciben retribución variable, están afectados por los resultados de la sociedad en los términos que se explican a continuación.

#### 1. Retribución variable a corto plazo

En relación con la retribución variable a corto plazo del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones, una vez finalizado el ejercicio, el Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 30 de enero de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, determinó el nivel de cumplimiento de los siguientes objetivos de Grupo para 2019 con sus respectivas ponderaciones establecidas al inicio del ejercicio:

- Return on Equity (ROE) (20%).
- Margen Básico (20%).
- Gastos Grupo (15%).
- Cost of Risk (10%).
- Transformación (10%).
- Crecimiento inversión Empresas (sintético Grupo) (10%).
- NPS (sintético Grupo) (10%).
- Índice de capital humano (ICH) (5%).

El cumplimiento de objetivos de Grupo para 2019 ha sido del 86,73% y el cumplimiento para cada uno de los indicadores:

- Return on Equity (ROE): 80,70%.
- Margen Básico: 81,61%.
- Gastos Grupo: 73,51%.
- Cost of Risk: 62,09%.
- Transformación: 112,38%
- Crecimiento inversión Empresas (sintético Grupo): 87,15%.
- NPS (sintético Grupo): 118,94%.
- Índice de capital humano (ICH): 103,89%.

En el caso del Presidente, del Consejero Delegado y del Consejero Director General, los objetivos de Grupo suponen el 100% de sus objetivos. Su cumplimiento de objetivos en 2019 ha sido del 86,73%.

En el caso de la Consejera Secretaria General, los objetivos de Grupo tienen un peso del 75%, quedando el restante 25% indexado al cumplimiento de objetivos individuales vinculados con el desempeño de sus funciones. El cumplimiento de objetivos de la Consejera Secretaria General se ha situado en el 92,53%

En el caso del Consejero Chief Risk Officer, dada la naturaleza de sus funciones (función de control), los objetivos de Grupo tienen un peso del 20%, quedando el restante 80% indexado al cumplimiento de objetivos individuales vinculados con el desempeño de sus funciones. El cumplimiento de objetivos del Consejero Chief Risk Officer ha sido del 90,93%.

La Comisión de Retribuciones, en la reunión celebrada el 29 de enero de 2020, ha determinado que las cantidades de remuneración variable correspondientes al ejercicio 2019 son las siguientes:

- Presidente: 1.127.490 euros resultantes de aplicar al target el porcentaje del 86,73%.
- Consejero Delegado: 954.030 euros resultantes de aplicar al target el porcentaje del 86,73%
- Consejero Director General: 303.555 euros resultantes de aplicar al target el porcentaje del 86,73%.
- Consejera Secretaria General: 203.566 euros resultantes de aplicar al target el cumplimiento de objetivos del 92,53%.
- Consejero Chief Risk Officer: 90.930 euros resultantes de aplicar al target el porcentaje del 90,93%.

En consecuencia, corresponde el abono en este ejercicio: 40% (la mitad en metálico y la mitad en acciones de Banco Sabadell, valoradas al valor de cierre de la acción en la última sesión del mes de febrero de 2020):

- Presidente: 225.498 euros en metálico y 225.498 euros en acciones de Banco Sabadell.
- Consejero Delegado: 190.806 euros en metálico y 190.806 euros en acciones de Banco Sabadell.
- Consejero Director General: 60.711 euros en metálico y 60.711 euros en acciones de Banco Sabadell.
- Consejera Secretaria General: 40.713 euros en metálico y 40.713 euros en acciones de Banco Sabadell.
- Consejero Chief Risk Officer: 18.186 euros en metálico y 18.186 euros en acciones de Banco Sabadell.

Las acciones señaladas anteriormente quedarán retenidas por el plazo de un año. Además, tanto el importe en metálico como las acciones quedan sometidas a la aplicación de las cláusulas de recuperación de la retribución variable abonada (clawback).

De abono en los siguientes cinco ejercicios: 60% (el 45% en metálico y el 55% en acciones de Banco Sabadell, valoradas al valor de cierre de la acción en la última sesión del mes de febrero de 2020):

- Presidente: 304.422 euros en metálico y 372.072 euros en acciones de Banco Sabadell.
- Consejero Delegado: 257.588 euros en metálico y 314.830 euros en acciones de Banco Sabadell.
- Consejero Director General: 81.960 euros en metálico y 100.173 euros en acciones de Banco Sabadell.
- Consejera Secretaria General: 54.963 euros en metálico y 67.177 euros en acciones de Banco Sabadell.
- Consejero Chief Risk Officer: 24.551 euros en metálico y 30.007 euros en acciones de Banco Sabadell.

Los importes diferidos serán abonados en los siguientes cinco años, por quintas partes, con la distribución indicada entre metálico y acciones. Las acciones señaladas anteriormente quedarán retenidas por el plazo de un año.

Estas cantidades diferidas quedan sometidas a la aplicación de las cláusulas de reducción de la retribución variable diferida (malus). La totalidad de la retribución variable queda sometida a cláusulas de recuperación (clawback).

(la descripción continúa en el "Anexo al IARC 2019" adjunto al apartado D)

#### **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 en su caso se hayan emitido**

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	3.329.817	61,90
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	127.578	3,83
Votos a favor	3.197.825	96,04
Abstenciones	4.414	0,13

#### **Observaciones**

#### **B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.**

En relación con la remuneración de los miembros del Consejo de Administración por el ejercicio de las funciones que les corresponde desarrollar en virtud de su condición de meros miembros del Consejo de Administración, tal y como se establece en el artículo 85 de los Estatutos Sociales de Banco Sabadell, en el año 2019 el Consejo de Administración decidió adaptar la retribución de los miembros del Consejo de Administración y de las Comisiones a los parámetros del mercado, resultando una cantidad total de 2.262.400,37 euros, inferior por tanto a la cantidad global máxima de 3.000.000 de euros, aprobada en el punto décimo del orden del día en la Junta General de Accionistas de 19 de abril de 2018, en el que además se establecía que esta cantidad permanecería vigente en los siguientes ejercicios en tanto la Junta General de Accionistas no acordara su modificación. El detalle de esta cantidad se incluye en el apartado C.1.a)).

La retribución de los Consejeros en el ejercicio 2019 por sus funciones como miembros del Consejo de Administración ha consistido en una retribución de la que hasta el 50% está vinculada a la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración.

La retribución prevista para el ejercicio 2019 era:

- Presidente: 175.650 euros, en concepto de retribución fija y hasta un máximo de 58.000 euros en concepto de dietas de asistencia (5.273 euros por sesión).
- Vicepresidente: 95.250 euros en concepto de retribución fija y hasta un máximo de 31.750 euros en concepto de dietas de asistencia (2.886 euros por sesión).
- Los restantes miembros: 75.000 euros en concepto de retribución fija y hasta un máximo de 25.000 euros en concepto de dietas de asistencia (2.272 euros por sesión).

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

- Comisión de Auditoría y Control:
  - o Presidente: 40.000 euros
  - o Miembros Consejeros no Ejecutivos: 20.000 euros
- Comisión de Nombramientos:
  - o Presidente: 20.000 euros
  - o Miembros Consejeros no Ejecutivos: 10.000 euros
- Comisión de Retribuciones:
  - o Presidente: 40.000 euros
  - o Miembros Consejeros no Ejecutivos: 20.000 euros
- Comisión de Riesgos:
  - o Presidente: 70.000 euros
  - o Miembros Consejeros no Ejecutivos: 20.000 euros
- Comisión Delegada: 80.000 euros
- Consejero Independiente Coordinador: 22.000 euros

Por la presidencia del Consejo Consultivo Sabadell Guipuzcoano se percibirá un máximo de 30.600 euros.

Las cantidades efectivamente percibidas han dependido de la fecha del nombramiento y de la asistencia.

### **B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.**

Para fijar la retribución del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos en 2019, se utilizó como benchmark un grupo de 16 bancos europeos (Crédit Agricole, Groupe Société Générale, Santander, BBVA, Intesa San Paolo, Nordea Bank, Natixis, ABN Amro Group, CaixaBank, Skandinaviska Enskilda Banken, KBC Groep, Swedbank, Bankia, Unione di Banche Italiane, Mediobanca, y Bankinter) y otro doméstico, con un grupo de comparación formado por 10 empresas españolas del IBEX-35 con una capitalización bursátil superior a 6.000 millones de euros (Santander, BBVA, Naturgy, Ferrovial, CaixaBank, Abertis, Amadeus, Bankia, Red Eléctrica, Bankinter) que permiten orientar en la determinación tanto el mix retributivo como el nivel de competitividad de la retribución asignada a los mismos. Para la Alta Dirección se utilizó una muestra de bancos domésticos. De este modo se asegura que la retribución del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos y de la Alta Dirección se adecúa a los parámetros de mercado.

En relación con la retribución fija del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y dentro del límite máximo global establecido por la Junta General de Accionistas en la actual política de remuneraciones de los Consejeros, acordó en su reunión celebrada el 31 de enero de 2019, las siguientes retribuciones fijas para el ejercicio 2019:

- Presidente, 1.701.000 euros (esta cantidad se ha mantenido constante desde 2016).
- Consejero Delegado, 1.350.000 euros (esta cantidad se ha mantenido constante desde 2017).
- Consejero Director General, 705.000 euros (esta cantidad se ha mantenido constante desde 2016).
- Consejera Secretaria General, 500.000 euros (esta cantidad se ha mantenido constante desde su fecha de nombramiento).
- Consejero Chief Risk Officer, 450.000 euros

Adicionalmente a estas cantidades, el Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos han percibido cantidades correspondientes a Beneficios sociales y retribución en especie (importes incluidos como Otros Conceptos en la tabla del apartado c.1 a)ii), que se detallan más adelante (apartado B.14).

### **B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.**

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

#### 1. Retribución variable a corto plazo

En relación con la retribución variable a corto plazo del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones, una vez finalizado el ejercicio, el Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 30 de enero de 2020 a propuesta de la Comisión de Retribuciones, determinó el nivel de cumplimiento de los objetivos con sus respectivas ponderaciones establecidas al inicio del ejercicio, como se ha indicado en el apartado B.3.

Los importes de retribución variable para el Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2019 fueron establecidos por el Consejo de Administración, en su reunión de 31 de enero de 2019.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en la reunión celebrada el 30 de enero de 2020, ha determinado las cantidades de remuneración variable correspondientes al ejercicio 2019 que se han indicado en el apartado B.3.

A dichas cantidades les serán de aplicación los criterios de diferimiento y pago en acciones explicados anteriormente (apartado B.3).

Los importes referidos están dentro del límite máximo global establecido por la Junta General de Accionistas en la política de remuneraciones de los Consejeros.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

#### 2. Retribución a largo plazo

En relación con la retribución variable a largo plazo plurianual del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, son beneficiarios de los incentivos y retribuciones indicados en el apartado B.3, cuyos importes están dentro del límite máximo global establecido por la Junta General de Accionistas en la política de remuneraciones de los Consejeros.

- B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

En el ejercicio 2019 no se ha producido ninguno de los supuestos de las cláusulas malus y clawback vigentes en 2019, por lo que no ha sido necesaria la aplicación de estas cláusulas.

**B.9.** Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Los sistemas de ahorro a largo plazo son los enumerados en el apartado A, habiéndose realizado en 2019 las siguientes aportaciones:

- Póliza de seguros Colectivo Consejo de Administración, de aportación definida: el Presidente, con aportación de 35.047,50 euros y con un importe acumulado de 1.365.032,34 euros; y el Consejero Director General, con aportación de 17.523,75 euros y con un importe acumulado de 242.436,53 euros.
- Póliza de Seguros Colectivo Ejecutivos, instrumentado en dos pólizas: el Consejero Delegado, en la póliza de prestación definida, con reversión al cónyuge del 50%, con aportación de 899.356,77 euros y con un importe acumulado de 21.558.296,29 euros.
- Póliza de seguros Colectivo Ejecutivos, instrumentado en dos pólizas de prestación definida: la Consejera Secretaria General, con aportación de 701.092,92 euros y con un importe acumulado de 1.859.016,66 euros.
- Póliza de seguros Colectivo Ejecutivos, de aportación definida: el Consejero Chief Risk Officer, con aportación de 82.718,77 euros y con un importe acumulado de 75.958,47 euros.
- Plan de pensiones de empresa Colectivo B, de aportación definida: el Presidente, con aportación de 1.022,99 euros e importe acumulado de 22.473,23 euros, el Consejero Delegado, con aportación de 1.022,99 euros e importe acumulado de 11.083,58 euros, el Consejero Director General, con aportación de 737,44 euros e importe acumulado de 10.675,60 euros, y la Consejera Secretaria General, con aportación de 1.022,99 euros e importe acumulado de 12.984,44 euros.

**B.10.** Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

Los Consejeros no Ejecutivos mantienen una relación orgánica con Banco Sabadell, no disponen de contratos celebrados con el Banco por su condición de miembros del Consejo de Administración y no tienen indemnizaciones pactadas en caso de terminación de su cargo como Consejero.

En cuanto al Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, en 2019 no se han abonado indemnizaciones ni cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado o de la terminación del contrato de Consejeros.

**B.11.** Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

En el ejercicio 2019 se ha producido la contratación del Consejero Chief Risk Officer. Su contrato incorpora una cláusula de indemnización de hasta una anualidad bruta de la retribución fija en caso de despido improcedente durante el primer año de duración de su contrato o a causa de algunos casos limitados de cambio de control, y una cláusula de no competencia post contractual, aplicable cuando haya transcurrido el plazo de un año desde la fecha de inicio del contrato y como máximo hasta la primera edad de jubilación ordinaria que establezca la normativa vigente en cada momento, con una duración de dos años y una compensación de dos anualidades brutas de la retribución fija.

**B.12.** Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Ninguna.

**B.13.** Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Ninguna.

**B.14.** Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

El Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de las siguientes remuneraciones en especie, en las mismas condiciones que el resto de empleados o colectivos de empleados que tengan acceso a cada una de ellas:

- Seguro de Vida Colectivo (aplicable a todos los empleados de la Entidad).
- Seguro por Incapacidad Permanente Absoluta (aplicable a todos los directivos de la Entidad).
- Préstamos a empleados/as (aplicables a todos los empleados de la Entidad).

En este sentido, se han percibido las siguientes cantidades correspondientes a Beneficios sociales y retribución en especie (importes incluidos como Otros Conceptos en la tabla del apartado C.1 a))):

- Presidente: 30.834 euros, correspondientes a Seguros Colectivos y beneficios sociales (Economato, Cesta Navidad y Ayuda Escolar).
- Consejero Delegado: 8.213 euros, correspondientes a Seguros Colectivos y beneficios sociales (Préstamos empleado y Cesta Navidad).
- Consejero Director General: 391 euros, correspondientes a beneficios sociales (Economato y Cesta Navidad).
- Consejera Secretaria General: 10.374 euros, correspondientes a Seguros Colectivos, vehículo y beneficios sociales (Cesta Navidad).
- Consejero Chief Risk Officer: 2.310 euros, correspondientes a vehículo y beneficios sociales (Cesta Navidad).

**B.15.** Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Ninguna.

**B.16.** Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Ninguna.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don JOSÉ OLIU CREUS	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	Vicepresidente independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña AURORA CATÁ SALA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña MARÍA TERESA GARCÍA-MILÀ LLOVERAS	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don MANUEL VALLS MORATÓ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

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 2019	Total ejercicio 2018
Don JOSÉ OLIU CREUS	176	58		1.701	530			31	2.496	1.973
Don JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	95	32	78					31	236	236
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	75	25		1.350	448			8	1.906	1.465
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	91	25	24						140	127
Doña AURORA CATÁ SALA	75	25	60						160	160
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	75	25	95						195	128
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	75	25		500	96			10	706	240
Doña MARÍA TERESA GARCÍA-MILÀ LLOVERAS	81	25	55						161	192
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	75	25	86						186	137
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	75	25							100	100
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	75	25	85						185	180
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	75	25	29						129	120
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	75	25		705	143				948	892
Don MANUEL VALLS MORATÓ	75	25	60						160	160
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	75	25	6	394	43			2	545	185

Observaciones

[

]

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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 JOSÉ OLIU CREUS	ICLP 2016-2019	1.600.000	337.120					0,00		1.600.000		
Don JOSÉ OLIU CREUS	ICLP 2017-2020	1.700.000	1.040.740					0,00			1.700.000	1.040.740
Don JOSÉ OLIU CREUS	ICLP 2018-2021	1.275.000	461.550					0,00			1.275.000	461.550
Don JOSÉ OLIU CREUS	RLP 2019-2021			231.472	231.472			0,00			231.472	231.472
Don JOSÉ OLIU CREUS	RV 2019			568.571	568.571	568.571	568.571	1,05	598			
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	ICLP 2016-2019	1.400.000	294.980					0,00		1.400.000		
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	ICLP 2017-2020	1.500.000	918.300					0,00			1.500.000	918.300
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	RV 2019			481.097	481.097	481.097	481.097	1,05	506			

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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 2016-2019	400.000	84.280					0,00		400.000		
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	ICLP 2017-2020	600.000	367.320					0,00			600.000	367.320
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	ICLP 2018-2021	720.000	260.640					0,00			720.000	260.640
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	RLP 2019-2021			60.527	60.527			0,00			60.527	60.527
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	RV 2019			102.653	102.653	102.653	102.653	1,05	108			
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	ICLP 2016-2019	800.000	168.560					0,00		800.000		
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	ICLP 2017-2020	800.000	489.760					0,00			800.000	489.760
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	ICLP 2018-2021	600.000	217.200					0,00			600.000	217.200
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	RLP 2019-2021			79.880	79.880			0,00			79.880	79.880
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	RV 2019			153.072	153.072	153.072	153.072	1,05	161			
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2019-2021			53.770	53.770			0,00			53.770	53.770
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2019			45.850	45.850	45.850	45.850	1,05	48			

Observaciones

Las acciones indicadas en el apartado Retribución Variable 2019 (RV 2019) corresponden a las devengadas en el ejercicio 2019, incluyendo tanto las correspondientes a abono inmediato como las abonadas con el calendario de diferimiento indicado en el apartado B.3 del presente Informe. El número de acciones puede variar en función de la cotización de cierre de la acción de Banco de Sabadell, S.A. en la última sesión del mes de febrero de 2020. Se ha utilizado como referencia de valor de la acción la media del valor de cierre de las últimas 20 sesiones de diciembre de 2019.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ OLIU CREUS	
Don JOSÉ 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	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don JOSÉ OLIU CREUS			36	36			8.666	8.319
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO			900	762			24.112	22.471
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO			702	729			1.872	1.153
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ			18	18			6.181	5.941
Don DAVID VEGARA FIGUERAS			83				76	

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ OLIU CREUS	---	

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ 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	---	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	---	
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	---	
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	---	
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	---	
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	---	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	---	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	---	

### Observaciones

[ ]

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 2019	Total ejercicio 2018
Don JOSÉ OLIU CREUS										
Don JOSÉ 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										
Don GEORGE DONALD JOHNSTON										
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN										
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ										
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI										
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ										
Don MANUEL VALLS MORATÓ										
Don DAVID VEGARA FIGUERAS										

Observaciones

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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 JOSÉ OLIU CREUS	---							0,00				
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	---							0,00				
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	---							0,00				
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	---							0,00				
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	---							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ OLIU CREUS	
Don JOSÉ 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	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	
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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don JOSÉ OLIU CREUS								
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO								
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO								
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ								
Don DAVID VEGARA FIGUERAS								

**Observaciones**

[ ]

**iv) Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ OLIU CREUS	---	
Don JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	---	
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	---	
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	---	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña AURORA CATÁ SALA	---	
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	---	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	---	
Doña MARÍA TERESA GARCÍA-MILÀ LLOVERAS	---	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	---	
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	---	
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	---	
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	---	
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	---	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	---	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	---	

Observaciones

[ ]

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

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 Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don JOSÉ OLIU CREUS	2.496	598			3.094					
Don JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	236				236					
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	1.906	506			2.412					
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	140				140					
Doña AURORA CATÁ SALA	160				160					
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	195				195					
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	706	108			814					
Doña MARÍA TERESA GARCÍA-MILÀ LLOVERAS	161				161					
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	186				186					
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	100				100					
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	185				185					
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	129				129					
Don JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	948	161			1.109					
Don MANUEL VALLS MORATÓ	160				160					

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	545	48			593					
TOTAL	8.253	1.421			9.674					

### Observaciones

[ ]

### D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

A.1

(Continuación del texto informado en el apartado A.1)

Punto 1

- Determina que el pago de una parte del importe aprobado correspondiente a retribuciones variables a corto plazo y a largo plazo, se realiza mediante entrega de instrumentos de capital.
- Fija el límite global máximo de retribución que puede aprobar el Consejo de Administración para el conjunto de los Consejeros Ejecutivos correspondiente a retribución fija, retribución variable a corto plazo y retribución a largo plazo.
- Define las cláusulas de reducción (malus) y recuperación (clawback) y las causas que determinan su aplicación. Estas cláusulas incluyen criterios de resultados y de riesgo y no requieren de dolo o negligencia. Para su aplicación se tendrán en cuenta los siguientes factores:
  - o Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la entidad o por una unidad.
  - o Incremento sufrido por la Entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
  - o Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la Entidad.
  - o Conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.
- Establece restricciones a la transmisibilidad de las acciones recibidas en concepto de retribución variable a corto plazo y en la retribución a largo plazo hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su entrega si el Consejero no posee una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual.
- Limita las cláusulas de terminación y de no competencia, en caso de existir, a dos anualidades.
  - o Vigencia de las cláusulas de no competencia post-contractual como máximo hasta que se alcance la primera edad de jubilación ordinaria que se establezca en la normativa vigente.
  - o Abono trimestral de los importes derivados de cláusulas de no competencia post-contractual, hasta un máximo del importe de remuneración que se hubiere satisfecho en el periodo de no competencia si el consejero aún estuviera empleado.

La retribución variable (tanto a corto como a largo plazo) tiene el límite del 100% de la retribución fija de cada ejercicio. Este límite podrá alcanzar el 200% de la retribución fija, si así lo acuerda la Junta General de Accionistas, (tal y como se hizo por última vez en 2019), en los supuestos expresamente previstos en la política y sin que exista discrecionalidad en el momento de su reconocimiento por la Comisión de Retribuciones.

Además de la política de remuneraciones de los Consejeros, la Política de Remuneraciones de Banco Sabadell está integrada por las siguientes políticas (se presentan por orden desde la más genérica hasta la más específica):

- La política retributiva del Grupo Banco Sabadell: establece los criterios retributivos de común cumplimiento para todo el personal de todas las entidades que estén dentro del perímetro de consolidación prudencial del Grupo Banco Sabadell y aquellas sociedades para las que existe obligación de desglosar información pública. Esta política no resulta de aplicación a los Consejeros del Grupo por sus funciones no ejecutivas.
- La política retributiva del Colectivo Identificado del Grupo: establece los criterios retributivos específicos de común cumplimiento para los miembros del Colectivo Identificado del Grupo Banco Sabadell en todas las entidades que estén dentro del perímetro de consolidación prudencial de Grupo y aquellas sociedades para las que exista obligación de desglosar información pública.
- La política retributiva de la Alta Dirección: establece los criterios retributivos de común cumplimiento para los miembros de la Alta Dirección. A la retribución de la Alta Dirección le son aplicables los criterios establecidos en la política retributiva del Grupo Banco Sabadell, así como las especificidades recogidas en la política retributiva del Colectivo Identificado del Grupo, del que forman parte, detallando en la política retributiva de la Alta Dirección los criterios aplicables a los miembros de la Alta Dirección, que prevalecen sobre los previstos en las otras dos políticas mencionadas.
- La política retributiva de Banco de Sabadell, S.A., anteriormente denominada política retributiva de Banco Sabadell España, y cuya última revisión ha sido aprobada por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 30 de Enero de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

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

Las versiones vigentes de las políticas anteriores han sido aprobadas por el Consejo de Administración de Banco Sabadell, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, en su reunión de 18 de diciembre de 2019, sin que las revisiones acordadas determinen la necesidad de modificar la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de marzo de 2019.

Componentes retributivos incluidos en la Política de Remuneraciones

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

Los componentes en base a los cuales se estructura la retribución de todos los empleados de Banco Sabadell, incluyendo la Alta Dirección y, por tanto, al Presidente, Consejero Delegado, Consejero Director General, 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, que está formado por la suma de elementos retributivos garantizados vinculados con el conjunto de funciones y responsabilidades del puesto de trabajo y que reconocen la contribución del empleado dentro de ese puesto.
  - Beneficios sociales, que tienen por objeto completar la retribución dineraria y no dineraria con otros elementos que incrementen la fidelización y compromiso de los empleados de Banco Sabadell. Los beneficios sociales se aplican con los mismos criterios para todos los empleados de Banco Sabadell, incluidos los miembros del Colectivo Identificado y de la Alta Dirección. Los beneficios pueden variar según territorio, sector y/o convenio colectivo que sea aplicable al empleado.
  - Beneficios por pensiones y planes específicos de previsión social, de diferente naturaleza y cuantía dependiendo del colectivo al que pertenezca el empleado con la finalidad de cubrir jubilación y otras contingencias adecuadas a la naturaleza de las funciones desempeñadas por determinados empleados. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, será el competente para asignar a los miembros de la Alta Dirección y del Colectivo Identificado, en su caso, planes específicos de previsión social.
- Retribución variable a corto plazo, que se define anualmente y que tiene por principal finalidad reflejar el desempeño del ejercicio medido a través de unos objetivos alineados con el riesgo incurrido. Los principales objetivos de la retribución variable a corto plazo son tanto promover la consecución de los objetivos estratégicos a corto, medio y largo plazo, sin incentivar la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por el Grupo y teniendo en cuenta los intereses de los clientes, como motivar a los empleados para un mejor desempeño de sus funciones, diferenciar a los empleados de alto rendimiento y alinear la retribución con riesgos presentes y futuros soportados por el Grupo y/o las entidades que lo componen, tales como riesgo de crédito, mercado, liquidez, tipos de interés, reputacional, operacional u otros. El pago de esta retribución variable en el caso del Presidente, el Consejero Delegado, el Consejero Director General, la Consejera Secretaria General, el Consejero Chief Risk Officer, el resto de miembros de la Alta Dirección y el resto de miembros del Colectivo Identificado, está sometido a los criterios de diferimiento y abono en instrumentos de capital, de acuerdo con la normativa aplicable y las disposiciones de los organismos competentes. Siguiendo la práctica adoptada por el Banco desde el 2011 y reflejada en la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas, de forma general los instrumentos de capital se valoran a estos efectos a su valor de mercado en la fecha de concesión.
- Retribución a largo plazo que tendrán asignada el Presidente, el Consejero Delegado, el Consejero Director General, la Consejera Secretaria General, el Consejero Chief Risk Officer, así como el resto de miembros de la Alta Dirección y del Colectivo Identificado de Grupo y que podrá consistir, por decisión del Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en un sistema de retribución variable a largo plazo, fijando para ello una cuantía target específica sujeta a unos objetivos plurianuales o la incorporación de objetivos plurianuales en parte de las cantidades diferidas de la retribución variable a corto plazo, en combinación con el desempeño del directivo; o bien, en proponer, para su aprobación por la Junta General de Accionistas, un sistema basado en el incremento del valor de la acción vinculado a la consecución de determinados objetivos plurianuales en combinación con el desempeño individual, que está sometido a los criterios de diferimiento y abono en instrumentos de capital, de acuerdo con la normativa aplicable y las disposiciones de los organismos competentes, alineando de esta forma dicha percepción con los resultados a largo plazo y con los intereses y riesgos de los accionistas.

A la retribución variable a corto plazo y a la retribución a largo plazo del Presidente, Consejero Delegado, Consejero Director General, Consejera Secretaria General, Consejero Chief Risk Officer, del resto de miembros de la Alta Dirección y del Colectivo Identificado del Grupo le son aplicables, por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, las cláusulas de reducción (malus), que aplican sobre el periodo de diferimiento, y las cláusulas de recuperación (clawback), que aplican sobre el periodo de diferimiento y hasta la finalización del último periodo de retención.

Las acciones recibidas por el Presidente, Consejero Delegado, Consejero Director General, Consejera Secretaria General y Consejero Chief Risk Officer, en concepto de retribución variable serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega.

Asimismo 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.

El Presidente, Consejero Delegado, Consejero Director General, Consejera Secretaria General, Consejero Chief Risk Officer, el resto de miembros de la Alta Dirección y del Colectivo Identificado del Grupo no pueden utilizar estrategias personales de cobertura con productos financieros ad hoc o cualquier mecanismo que asegure el cobro de toda o parte de la retribución.

Las Remuneraciones de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración se estructuran de la siguiente manera:

· Por sus funciones como miembros del Consejo de Administración perciben exclusivamente una cantidad en concepto de retribución fija y otra en concepto de dietas de asistencia, con un máximo de 11 dietas correspondientes con las sesiones ordinarias, pudiendo delegarse la representación sin pérdida del derecho a la percepción de la dieta por causa debidamente justificada como máximo dos veces al año. No perciben cantidad alguna por las reuniones extraordinarias del Consejo de Administración.

· Adicionalmente, perciben otras cantidades por el ejercicio de la función de Consejero Independiente Coordinador, por la presidencia o pertenencia a las diferentes Comisiones del Consejo de Administración, así como, si fuera el caso, por su pertenencia a alguno de los Consejos Consultivos de Banco Sabadell.

A los Consejeros no Ejecutivos no les son aplicables ni los conceptos retributivos ni los beneficios de los empleados del Banco, ni de su Colectivo Identificado del Grupo, ni de la Alta Dirección, ni están incluidos en planes de previsión social ni en los programas de incentivos a largo plazo, aprobados por la Junta General de Accionista, ni de la Retribución a largo plazo. Asimismo los Consejeros no Ejecutivos no disponen de contratos celebrados con el Banco por su condición de miembros del Consejo de Administración y no tienen indemnizaciones pactadas en caso de terminación de su cargo como Consejero.

Proceso decisorio seguido para establecer la política de remuneración del Grupo y órganos que intervienen en el mismo

Los Estatutos Sociales de Banco Sabadell recogen las competencias del Consejo de Administración y de las Comisiones. En el Reglamento del Consejo de Administración, se recogen los principios de actuación del propio Consejo de Administración, así como de sus Comisiones, fijando sus competencias y las reglas básicas de su funcionamiento y organización, en consonancia con la normativa aplicable a las sociedades cotizadas y entidades de crédito que se encuentran desarrolladas y complementadas en los propios Reglamentos de las Comisiones del Consejo. Tanto los Estatutos Sociales como los Reglamentos del Consejo de Administración y de sus Comisiones, se encuentran publicados en la página web corporativa de Banco Sabadell.

De acuerdo con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, al Consejo de Administración le corresponde la facultad indelegable de determinar las políticas y estrategias generales de la sociedad y las decisiones relativas a la remuneración de los Consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas.

A tal efecto, está constituida la Comisión de Retribuciones, a quien corresponde proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los Consejeros de conformidad con el Reglamento del Consejo de Administración y su propio Reglamento, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia. La Comisión de Retribuciones tiene como mínimo las siguientes responsabilidades básicas descritas en el artículo 14 bis del Reglamento del Consejo de Administración y desarrolladas en el Reglamento de la Comisión de Retribuciones:

- Proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los Consejeros y de los Directores Generales o de quienes desarrollen sus funciones de Alta Dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de la Comisión Delegada o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.
- Revisar anualmente la Política de Remuneraciones y periódicamente los principios generales en materia retributiva, así como los programas de retribución de todos los empleados, ponderando su adecuación a dichos principios.
- Verificar la información sobre remuneraciones que se contiene en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe de Remuneraciones de los Consejeros.
- Velar por la transparencia de las retribuciones.
- Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo.
- Verificar la información sobre remuneraciones que se contiene en los distintos documentos corporativos, incluido en el Informe de Remuneraciones de los Consejeros.

La Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell de acuerdo con lo previsto en el artículo 62 de los Estatutos Sociales, al cierre del ejercicio 2019, está formada por cuatro Consejeros no Ejecutivos, todos ellos Consejeros Independientes, siendo su composición la siguiente:

- Presidenta, D<sup>a</sup> AURORA CATÁ SALA
- Vocal, D. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL
- Vocal, D. GEORGE DONALD JOHNSTON
- Vocal, D. JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI
- Secretaria, no vocal, D<sup>a</sup>. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO

La Comisión de Retribuciones se ajusta a los principios, buenas prácticas y criterios para su buen funcionamiento establecidos por la Guía Técnica 1/2019 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, de 20 de febrero.

A la Comisión de Riesgos le corresponde, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración y en su propio Reglamento, informar a la Comisión de Retribuciones sobre si los programas de retribución de los empleados son coherentes con los niveles de riesgo, capital y liquidez del Banco.

A la Comisión de Auditoría y Control, conforme con lo dispuesto en el artículo 13 del Reglamento del Consejo de Administración y en su propio Reglamento, le corresponde supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera regulada, incluyendo la relativa a remuneraciones, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos y la correcta aplicación de los criterios contables. En particular, se realiza una Auditoría anual de la Política de Remuneraciones, cuyas conclusiones son elevadas a la Comisión de Retribuciones.

Las propuestas de la Comisión de Retribuciones son elevadas al Consejo de Administración para su consideración y, en su caso, aprobación.

El Consejo de Administración, en su sesión de fecha 30 de enero de 2020, de acuerdo con la vigente política de remuneraciones de los Consejeros y dentro de los límites establecidos en la misma, ha determinado la cuantía de las remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio en curso por su condición de miembros del Consejo de Administración, así como las que les corresponden al Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones, siendo las mismas detalladas en los correspondientes apartados posteriores.

Por otro lado, las Direcciones del Banco que intervienen en la aplicación y supervisión de la Política de Remuneraciones son los siguientes:

- La Dirección de Recursos Humanos elabora un informe anual de retribuciones que tiene como objetivo facilitar a la Comisión de Retribuciones los elementos básicos que le permitan desempeñar las funciones que tiene encomendadas en relación a la revisión de los principios generales de la Política de Remuneraciones de Banco Sabadell y a la supervisión de la remuneración del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, la Alta Dirección y el resto de personas que, atendiendo a su nivel de responsabilidad, capacidad de tomar riesgos y situación retributiva, tal y como se establece en la Ley 10/2014, y en el Reglamento Delegado 604/2014/EU, forman parte del denominado Colectivo Identificado del Banco.
- La Dirección de Control de Riesgos informa a la Comisión de Riesgos sobre la adecuación y coherencia de la Política de Remuneraciones al marco y la estrategia de gestión de riesgos del Grupo. Además, eleva un informe a la Comisión de Riesgos, sobre la adecuación y coherencia de los objetivos de Grupo y de los proyectos especiales, del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, de la Alta Dirección y del Colectivo Identificado del Grupo a los riesgos asumidos por el Grupo. Este informe se elaborará al menos una vez al año cuando se fijen los objetivos y siempre que se produzcan modificaciones sustanciales.
- La Dirección de Riesgos y Regulación eleva a la Comisión de Retribuciones una propuesta de ajuste de retribución variable a aplicar al final del ejercicio.
- La Dirección de Cumplimiento Normativo valida que los objetivos definidos son acordes a la normas de conducta y regulaciones vigentes que resulten de aplicación. En especial, supervisa que no se definan incentivos a la venta contrarios a la normativa en el proceso de diseño y aprobación de productos.
- La Dirección Financiera participa y asesora en la elaboración del fondo anual de retribución variable, aplicando los debidos controles y siguiendo un proceso transparente y bien documentado. También participa en el proceso de fijación y evaluación de objetivos a los que se vincula la retribución variable.
- La Dirección de Auditoría Interna lleva a cabo, al menos con carácter anual, un examen independiente de la definición, la aplicación y los efectos de la Política de Remuneraciones de la Entidad en su perfil de riesgo, y de la manera en que estos efectos son gestionados.

#### Asesores externos

Además de la colaboración de los citadas Direcciones, la Comisión de Retribuciones cuenta con el asesoramiento de la firma especializada Willis Towers Watson, que colabora con la Comisión en la identificación de las tendencias de mercado y las novedades regulatorias en materia de remuneraciones.

Adicionalmente, Mercer Consulting, S.L., ha emitido una valoración independiente sobre la aplicación de la política retributiva aplicable a los miembros del Colectivo Identificado y la Política de Remuneraciones de los Consejeros y su adecuación a los requisitos establecidos en la normativa y a los criterios interpretativos de la EBA y del Banco de España, cuyas conclusiones confirmaron su correcta aplicación y fueron elevadas a la Comisión de Riesgos de 27 de enero de 2020 y a la Comisión de Retribuciones de 29 de enero de 2020.

#### Empresas comparables

Banco Sabadell realiza con carácter anual análisis comparativos de la retribución del Consejo de Administración, del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, de los miembros de la Alta Dirección y de los miembros del Colectivo Identificado respecto al mercado. El último análisis se ha realizado en el mes de enero de 2020 y para ello se ha utilizado tanto el Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración 2019 y el Informe "La remuneración de los consejeros de las compañías del IBEX 35" emitido por la consultora KPMG, como el asesoramiento de la consultora Willis Tower Watson, con el objetivo de determinar la retribución fijada correspondiente del ejercicio 2020. Para fijar la retribución del Presidente y del Consejero Delegado en 2020, se ha utilizado como benchmark un grupo de 16 bancos europeos (Crédit Agricole, Groupe Société Générale, Santander, BBVA, Intesa San Paolo, Nordea Bank, Natixis, ABN Amro Group, CaixaBank, Skandinaviska Enskilda Banken, KBC Groep, Swedbank, Bankia, Unione di Banche Italiane, Mediobanca, y Bankinter) y otro doméstico, con un grupo de comparación formado por 9 empresas españolas del IBEX 35 con una capitalización bursátil superior a 6.000 millones de euros (Santander, BBVA, Naturgy, Ferrovial, CaixaBank, Amadeus, Bankia, Bankinter y Red Eléctrica) que permiten orientar en la determinación tanto del mix retributivo como del nivel de competitividad de la retribución asignada a los mismos.

Para fijar la retribución del Consejero Director General, de la Consejera Secretaria General y del Consejero Chief Risk Officer, se ha tenido en cuenta la información comparable a sus funciones de entre el grupo de empresas europeas y españolas detalladas anteriormente y complementándose con otras empresas del IBEX 35 en los casos en los que la muestra no era suficientemente comparable a las funciones y responsabilidades asignadas.

Para el Consejero Director General la muestra se limita a 5 entidades incluidas en el benchmark europeo y a 3 entidades incluidas en el benchmark doméstico.

Para la Consejera Secretaria General la muestra se limita a 8 entidades incluidas en el benchmark europeo y a 7 entidades incluidas en el benchmark doméstico, incorporándose en el análisis a 4 empresas del IBEX 35 no incluidas en el benchmark doméstico.

Para el Consejero Chief Risk Officer la muestra se limita a 13 entidades incluidas en el benchmark europeo y a 5 entidades incluidas en el benchmark doméstico.

Para fijar la retribución del resto de miembros de la Alta Dirección se ha utilizado una muestra de entidades domésticas. De este modo se asegura que la retribución se adecúa a los parámetros de mercado.

En el mes de enero del presente ejercicio, han sido elevadas las conclusiones de estas comparaciones a la Comisión de Retribuciones, que ha sido informada de la situación retributiva relativa al Presidente, Consejero Delegado, Consejero Director General, Consejera Secretaria General, Consejero Chief Risk Officer, resto de miembros de la Alta Dirección y del resto de miembros del Colectivo Identificado.

### Punto 6

· Rentabilidad al accionista (TSR), con una ponderación del 25%. La rentabilidad al accionista (TSR) será calculada en comparación con las siguientes entidades: ABN AMRO Group NV, Bankia, S.A., Banco Santander, S.A., Mediobanca Banca di Credito Finanziario SpA, Bankinter S.A., Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., Skandinaviska Enskilda Banken AB, Swedbank AB, Unione di Banche Italiane, SpA, Caixabank S.A., Natixis, S.A., Banco Bpm SpA, Nordea Bank AB, KBC Groep NV, Intesa Sanpaolo SpA, Société Générale, S.A., Crédit Agricole, SA.

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

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

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

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

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

En el primer trimestre del año 2021, se realizará la medición de los indicadores anteriores, pudiéndose reducir (nunca incrementar) el número de derechos, equivalente al porcentaje de cumplimiento de objetivos obtenido, cuando éste sea inferior al 100%.

Se percibirá el incentivo devengado, 45% en efectivo y 55% en acciones de Banco Sabadell, según el siguiente calendario:

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

En el apartado C.1 se incluye detalle de cada uno de los Incentivos Complementarios implantados para cada beneficiario, utilizando para ello un método ajustado por la delta (sensibilidad del precio del instrumento al precio del valor subyacente), multiplicando el número de acciones subyacentes por la delta del instrumento en el cálculo, tanto al inicio como al final del ejercicio.

d) Retribución a largo plazo 2019-2021 del Colectivo Identificado del Grupo Banco Sabadell, aprobada por el Consejo de Administración, en su sesión de 31 de enero de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, basada en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales que establece una cantidad de referencia a percibir en caso de un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos, equivalente a un porcentaje del salario fijo, del 25% o el 30%, resultando las siguientes asignaciones individuales:

Con el porcentaje del 30% del salario fijo: el Presidente: 510.000 euros; Consejero Delegado: 405.000 euros.

Con el porcentaje del 25% del salario fijo: Consejero Director General: 176.000 euros; Consejera Secretaria General: 125.000 euros; Consejero Chief Risk Officer: 113.000 euros.

El nivel de cumplimiento de los objetivos anuales determinan el importe asignado, en la misma medida que la retribución variable a corto plazo. En este sentido, teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo de 2019, los importes ajustados sujeto a objetivos plurianuales son los siguientes:

- Presidente: 510.000 euros x 86,73% = 442.323 euros.
- Consejero Delegado: 405.000 euros x 86,73% = 351.256,50 euros.
- Consejero Director General: 176.000 euros x 86,73% = 152.644,80 euros.
- Consejera Secretaria General: 125.000 euros x 92,53% = 115.662,50 euros.
- Consejero Chief Risk Officer: 113.000 euros x 90,93% = 102.750,90 euros.

Se puede encontrar información adicional al respecto en el apartado B.3.

Sobre estos importes, los objetivos plurianuales determinan el importe final a percibir, pudiendo reducir, nunca incrementar, el importe asignado tras la medición de objetivos anuales.

El periodo plurianual de desempeño abarcará los ejercicios 2019, 2020 y 2021, para el cual se establecen los siguientes objetivos plurianuales:

Objetivos 2019 - 2021 - - - Ponderación

Rentabilidad al accionista (Total Shareholder Return relativo) - - - 25%

Liquidez (Liquidity Coverage Ratio) - - - 25%

Solvencia (CET 1) - - - 25%

Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC) - - - 25%

· Rentabilidad al accionista (TSR), con una ponderación del 25%. La rentabilidad al accionista (TSR) será calculada en comparación con las siguientes entidades: ABN AMRO Group NV, Bankia, S.A., Banco Santander, S.A., Mediobanca Banca di Credito Finanziario SpA, Bankinter S.A., Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., Skandinaviska Enskilda Banken AB, Swedbank AB, Unione di Banche Italiane, SpA, CaixaBank S.A., Natixis, S.A., Banco Bpm SpA, Nordea Bank AB, KBC Groep NV, Intesa Sanpaolo SpA, Société Générale, S.A., Crédit Agricole, SA.

- Se considerará un cumplimiento del 100% si el TSR de Banco Sabadell al final del periodo de medición se sitúa entre el 1 y el 9 del peer group.

- Se considerará un cumplimiento del 75% si el TSR de Banco Sabadell al final del periodo de medición se sitúa entre el 10 y el 12 del peer group.

- Se considerará un cumplimiento del 50% si el TSR de Banco Sabadell al final del periodo de medición se sitúa entre el 13 y el 15 del peer group.

- Se considerará un cumplimiento del 0% si el TSR de Banco Sabadell al final del periodo de medición se sitúa entre el 16 y el 18 del peer group.

· Liquidez (Liquidity Coverage Ratio), con una ponderación del 25%. Para el cálculo del cumplimiento del indicador de Liquidity Coverage Ratio se considerará el nivel establecido en el RAS (Risk Appetite Statement) de la Entidad. Si el LCR es superior al early warning indicator (EWI), se considerará un cumplimiento del 100%; si es inferior a dicho umbral, se considerará un cumplimiento del 0%.

· Solvencia CET 1, con una ponderación del 25%. Para el cálculo del cumplimiento del indicador de Solvencia CET1 se considerará el nivel establecido en el RAS (Risk Appetite Statement) de la Entidad. Si la Solvencia es superior al early warning indicator (EWI), se considerará un cumplimiento del 100%; si es inferior a dicho umbral, se considerará un cumplimiento del 0%.

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

En el primer trimestre de 2022, se realizará la medición de los indicadores anteriores, fijando un cumplimiento, que no podrá ser superior al 100%, que aplicado al importe de referencia fijado determinará la cantidad a percibir. La medición de los indicadores LCR, CET1 y RoRAC se realizará considerando el promedio de los últimos tres meses del ejercicio 2021. Al igual que en los objetivos anuales, se aplicará un factor corrector por riesgos con indicadores de capital (CET1) y liquidez (Liquidity Coverage Ratio) que podría resultar en un ajuste al cumplimiento. Un incumplimiento en el umbral de tolerancia del RAS en Liquidez o Solvencia implicará un cumplimiento cero en la retribución a largo plazo.

Se percibirá la cantidad devengada en función del cumplimiento, 45% en efectivo y 55% en acciones de Banco Sabadell (valoradas con el valor de cierre de la acción en la última sesión del mes de febrero de 2020) con el siguiente calendario:

· 60% en el primer cuatrimestre de 2023.

· 20% en el primer cuatrimestre de 2024.

· 20% en el primer cuatrimestre de 2025.

La cantidad a percibir estará sujeta a las condiciones de retención de acciones y sometida a las cláusulas malus y clawback correspondientes.

### Punto 7

· Plan de pensiones de empresa Colectivo B, de aportación definida, que se materializará en el momento de la jubilación efectiva como empleados, con los siguientes beneficiarios: el Presidente, con aportación en 2019 de 1.022,99 euros e importe acumulado de 22.473,23 euros, el Consejero Delegado, con aportación en 2019 de 1.022,99 euros e importe acumulado de 11.083,58 euros, el Consejero Director General, con aportación en 2019 de 737,44 euros e importe acumulado de 10.675,60 euros, y la Consejera Secretaria General, con aportación en 2019 de 1.022,99 euros e importe acumulado de 12.984,44 euros. Se prevén aportaciones similares en 2020; incorporando aportaciones para el Consejero Chief Risk Officer.

· Plan de pensiones de empresa Colectivo G, de aportación definida, creado como nuevo colectivo en 2015 por el acuerdo de transformación voluntaria de los partícipes de los colectivos A y A1. La prestación de jubilación se materializará en el momento de la jubilación efectiva como ejecutivo, y tiene como beneficiario al Consejero Director General, con un importe acumulado de 722.230,13 euros. El promotor no ha realizado ninguna aportación en 2019, ni realizará nuevas aportaciones en el futuro.

Desde la entrada en vigor de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.  575/2013, el 15% de las aportaciones son consideradas beneficios discrecionales de pensiones, quedando por tanto vinculadas al porcentaje de cumplimiento de los objetivos a corto plazo del beneficiario, sin poder superar en ningún caso el 100% del importe. En este sentido, el importe de la prestación definida garantizada en el sistema de previsión original se podría ver reducido con arreglo a lo previsto en la normativa indicada, en la parte que deba considerarse como beneficios discrecionales de pensiones.

### A.3

(Continuación del texto informado en el apartado A.3)

La política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 se encuentra disponible en la página web del Banco en el siguiente enlace directo:

[https://www.grupbancsabadell.com/g3repository/JUNTA/2019\\_39\\_ES\\_2019\\_39\\_ES.PDF](https://www.grupbancsabadell.com/g3repository/JUNTA/2019_39_ES_2019_39_ES.PDF)

Asimismo, la Presentación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2019 se encuentra en la página web del Banco en el apartado de Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones, y posteriormente cuando se convoque la Junta General de Accionistas, en el apartado Documentación a disposición de los accionistas de la Junta General de Accionistas de 2020.

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

[ 30/01/2020 ]

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

- [ ] Si  
[✓] No

# BANCO DE SABADELL S.A.

## ANEXO AL I.A.R.C. 2019

### B.1

(Continuación del texto informado en el apartado B.1)

- Informó favorablemente al Consejo de Administración el contenido del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.
- Analizó el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para el año 2018, aprobando 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, así como para los miembros del Colectivo Identificado de Grupo.
- Examinó el informe independiente emitido por el consultor externo Mercer sobre la Evaluación de la Política y Prácticas de Remuneración, 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 los informes emitidos por la consultora Willis Towers Watson de análisis de competitividad retributiva de Consejeros Ejecutivos, y de Alta Dirección y Auditoría Interna.

El Consejo de Administración de Banco Sabadell, en su sesión celebrada el 28 de marzo de 2019, tras la celebración de la Junta General de Accionistas, y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, acordó nombrar a D. José Ramón Martínez Sufrategui, Consejero Independiente de Banco Sabadell, como Vocal de la Comisión de Retribuciones, en sustitución de D<sup>a</sup> María Teresa García-Milà Lloveras

Además, a la Comisión de Riesgos le corresponde, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Reglamento del Consejo, informar a la Comisión de Retribuciones sobre si los programas de retribución de los empleados son coherentes con los niveles de riesgo, capital y liquidez del Banco.

La Comisión de Auditoría y Control, por su parte, supervisa el proceso de elaboración y presentación de la información financiera regulada, incluyendo la relativa a remuneraciones, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos y la correcta aplicación de los criterios contables.

Para determinar la retribución de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales, y dentro de los límites establecidos en la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 28 de marzo de 2019 fueron considerados los Informes de Remuneraciones de los Consejeros en España que emiten KPMG y Spencer Stuart, además de las retribuciones del Consejo y Comisiones de las principales entidades financieras españolas. El detalle de estas cantidades se incluye en el apartado C.1.a)i).

Para determinar la retribución del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, de la Alta Dirección y de los miembros del Colectivo Identificado utiliza análisis comparativos realizados por la consultora Willis Towers Watson.

En relación con la remuneración del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, además de su remuneración por su condición de miembros del Consejo de Administración, el Consejo de Administración ha tomado las siguientes decisiones:

#### 1. Retribución Fija

En relación con la retribución fija del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó en su reunión celebrada el 31 de enero de 2019, las retribuciones fijas para el ejercicio 2019.

Adicionalmente a estas cantidades, el Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos han percibido Beneficios sociales y retribución en especie (importes incluidos como Otros Conceptos en la tabla del apartado C.1 a)i)).

#### 2. Retribución variable a corto plazo

Los importes de referencia de retribución variable para el Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2019 fueron establecidos por el Consejo de Administración, en su reunión de 31 de enero de 2019.

La Comisión de Riesgos de Banco Sabadell, en su reunión de 27 de enero de 2020, analizó la aplicabilidad del Factor Corrector por Riesgos (FCR). De acuerdo con los objetivos de capital y liquidez, métricas, escalas de logro y curvas de pago del FCR aprobados por el Consejo de Administración el 31 de enero de 2019, la Comisión de Riesgos determinó que se han cumplido con los umbrales que se exigen en el RAS para generar el derecho a la totalidad de la retribución variable que corresponda con el cumplimiento de los objetivos establecidos al respecto.

Por otro lado, la Comisión de Retribuciones, a partir de la información facilitada por la Dirección de Control de Riesgos, no considera necesario realizar ningún ajuste ex-ante adicional individual o colectivo en la medida en que:

- El Grupo o y las entidades de crédito filiales han alcanzado el nivel de MDA (Maximum Distributable Amount) que determina la regulación en vigor.
- De acuerdo con los informes aportados por las Direcciones de Cumplimiento Normativo, Auditoría Interna, Financiera y la propia Dirección de Control de Riesgos, la retribución variable a corto plazo de 2019 está alineada con factores de riesgo y de control tales como incumplimientos regulatorios y normativos, rupturas de límites de riesgo (por ejemplo, RAS (solvencia, liquidez) o rotura de umbrales de pérdida esperada en materia de riesgo operacional) y/o indicadores de control interno (por ejemplo, resultados de auditorías internas) o elementos similares.

Una vez calculado el cumplimiento de objetivos a nivel Grupo, unidad o país e individual, y la innecesidad de aplicar ajustes ex-ante, la Comisión de Retribuciones determinó, en su reunión de 29 de enero de 2020, la retribución variable a conceder de forma individual para el Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos. El Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 30 de enero de 2020, aprobó dicho nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos al inicio del ejercicio 2019.

Dichas cantidades serán abonadas con aplicación de los criterios de diferimiento y pago en acciones explicados anteriormente y quedan sometidas a la aplicación de las cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*) de la retribución variable.

### 3. Retribución a largo plazo

En relación con la retribución variable plurianual del Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos, la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de marzo de 2017 aprobó, a propuesta del Consejo de Administración, el Incentivo Complementario 2017-2020, del que son beneficiarios el Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos; la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de abril de 2018 aprobó, a propuesta del Consejo de Administración, el Incentivo Complementario a Largo Plazo 2018-2021, del que son beneficiarios el Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos; el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en la reunión celebrada el 31 de enero de 2019, aprobó la retribución a largo plazo 2019-2021, que está de acuerdo con la vigente política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de marzo de 2019, y de la que son beneficiarios el Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos. Sobre esta última retribución, el Consejo de Administración, una vez determinado el nivel de cumplimiento de la retribución variable a corto plazo de 2019, aprobó en su reunión celebrada el 30 de enero de 2020 los targets ajustados de retribución a largo plazo 2019-2021, que se encuentran sujetos al cumplimiento de los objetivos plurianuales para ser definitiva (sin perjuicio de los ajustes ex-post que, en su caso, puedan ser aplicables).

### 4. Sistemas de ahorro a largo plazo

Ver apartado B.9.

## B.3

### (Continuación del texto informado en el apartado B.3)

#### 2. Incentivo Complementario a Largo Plazo 2016 - 2019

El Presidente, Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos participaban en el Incentivo Complementario a Largo Plazo 2016 – 2019 vinculado al incremento del valor de las acciones de Banco Sabadell, aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2016. El ICLP 2016 consistía en la asignación de un número determinado de derechos a los beneficiarios, que incorporaban el derecho a percibir el incremento de valor de un mismo número de acciones de Banco Sabadell durante un determinado periodo de tiempo, tomando como referencia su valor de cotización y que se haría efectivo mediante entrega de acciones del propio Banco.

El Presidente tenía asignados 1.600.000 derechos sobre acciones, el Consejero Delegado 1.400.000 derechos sobre acciones, el Consejero Director General 800.000 derechos sobre acciones y la Consejera Secretaria General 400.000 derechos sobre acciones.

Para el cómputo del incentivo se tomaba como valor inicial unitario de las acciones de Banco Sabadell la media aritmética redondeada al tercer decimal de los precios de cierre de la acción de Banco Sabadell de las veinte sesiones bursátiles anteriores a la fecha de la celebración de la reunión del Consejo de Administración del mes de febrero de 2016, que fue de 1,494 euros.

Como valor final se tomó la media aritmética redondeada al tercer decimal de los precios de cierre de la acción de Banco Sabadell en las veinte primeras sesiones bursátiles del mes de marzo de 2019. Este valor ascendió a 0,942 euros. En consecuencia, no se ha devengado incentivo alguno al resultar inferior el valor final respecto al valor inicial.

#### 3. Incentivo Complementario a Largo Plazo 2017 – 2020

Las condiciones aplicables a este Incentivo, cuyo periodo de medición finaliza en las veinte primeras sesiones bursátiles del mes de marzo de 2020, se han descrito en el apartado A.1 anterior (ver sección correspondiente a las retribuciones a largo plazo).

#### 4. Incentivo Complementario a Largo Plazo 2018 - 2021

Las condiciones aplicables a este Incentivo, cuyo periodo de medición finaliza en las veinte primeras sesiones bursátiles del mes de marzo de 2021 (sin perjuicio de los objetivos plurianuales establecidos para los años 2018, 2019 y 2020), se han descrito en el apartado A.1 anterior (ver sección correspondiente a las retribuciones a largo plazo).

#### 5. Retribución a largo plazo 2019 – 2021

Tal y como se ha explicado en apartados anteriores, la Retribución a largo plazo 2019-2021 del Colectivo Identificado del Grupo Banco Sabadell, aprobada por el Consejo de Administración, en su sesión de 31 de enero de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, basado en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales que establece una cantidad de referencia a percibir en caso de un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos, equivalente a un porcentaje del salario fijo, del 25% o el 30%, resultando las siguientes asignaciones individuales:

Con el porcentaje del 30% del salario fijo: el Presidente: 510.000 euros; Consejero Delegado: 405.000 euros.

Con el porcentaje del 25% del salario fijo: Consejero Director General: 176.000 euros, Consejera Secretaria General: 125.000 euros y Consejero Chief Risk Officer: 113.000 euros.

El grado de cumplimiento de los objetivos anuales determinan el importe asignado, en la misma medida que la retribución variable a corto plazo. En este sentido, teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo de 2019 descritos anteriormente, los importes ajustados sujeto a objetivos plurianuales son los siguientes:

- Presidente: 510.000 euros x 86,73% = 442.323 euros.
- Consejero Delegado: 405.000 euros x 86,73% = 351.256,50 euros.
- Consejero Director General: 176.000 euros x 86,73% = 152.644,80 euros.
- Consejera Secretaria General: 125.000 euros x 92,53% = 115.662,50 euros.
- Consejero Chief Risk Officer: 113.000 euros x 90,93% = 102.750,90 euros.

Sobre estos importes, los objetivos plurianuales determinan el importe final a percibir, pudiendo reducir, nunca incrementar, el importe asignado tras la medición de objetivos anuales. El periodo plurianual de desempeño abarcará los ejercicios 2019, 2020 y 2021, para el cual se han establecido los objetivos plurianuales descritos en el apartado A.1 anterior (ver sección correspondiente a las retribuciones a largo plazo).