



Banco de Sabadell, S.A.
Política de Remuneraciones de los
Consejeros

Marzo 2019

ÍNDICE

1. Introducción.	3
1.1. Principios generales de la Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell.	4
1.2. Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell.	5
1.3. Principales novedades de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.....	5
2. Sistema Retributivo de los Consejeros de Banco Sabadell.	7
2.1. Sistema retributivo de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración.	7
2.2. sistema retributivo de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas.	8
3. Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell.	15
3.1. Remuneración de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración.	15
3.2. Remuneración de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas.	17
3.3. Contratos de los Consejeros Ejecutivos.	21
4. Órganos competentes	22
5. Consideraciones de la Política de Remuneraciones para los próximos ejercicios.	24
6. Vigencia e interpretación de la Política.	25

1. Introducción.

La Junta General de Accionistas, celebrada el 19 de abril de 2018 aprobó la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 529 septdecies, octodecies y novodecies de la Ley de Sociedades de Capital e incluye los principios aplicables a la retribución de los Consejeros en sus funciones como miembros del Consejo de Administración, así como la retribución de aquellos Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, coincidiendo en sus conceptos, en este último caso, la Política de Remuneraciones de los Consejeros con la Política Retributiva de Alta Dirección.

El Consejo de Administración de Banco de Sabadell, S.A. (en adelante “Banco Sabadell”, el “Banco” o la “Entidad”) ha aprobado en su reunión de 20 de diciembre de 2018, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, la modificación de la Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell, que comprende: la Política Retributiva de la Alta Dirección, la Política Retributiva del Colectivo Identificado del Grupo, la Política Retributiva del Grupo Banco Sabadell y la Política Retributiva de Banco Sabadell España, con el fin de incorporar algunas modificaciones exigidas por la normativa y las buenas prácticas.

De acuerdo con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, corresponde a la Junta General de Accionistas la aprobación de la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros (la “Política de Remuneraciones de los Consejeros” o la “Política”) que, una vez aprobada por la Junta General de Accionistas, sustituye en todos sus términos a la aprobada el 19 de abril de 2018, y cuya vigencia comprenderá los ejercicios 2019, 2020 y 2021 que incluye determinadas modificaciones del sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos. El sistema retributivo de los Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración no incorpora ninguna modificación, manteniéndose en idénticos términos que el establecido en el ejercicio 2018.

1.1. Principios generales de la Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell.

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

Los principios de la Política de Remuneraciones del Grupo 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):

- 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 nivel de riesgo asumido :

- Equilibrio adecuado entre los distintos componentes de la retribución.
- Consideración de riesgos y resultados actuales y futuros, no incentivando la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por el Grupo

- Esquema sencillo, transparente y claro. La Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell será comprensible y fácil de comunicar a toda la plantilla.

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 la distribución de percepciones a corto y largo plazo, salvaguardando los derechos e intereses de los clientes.

1.2. Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell.

La Comisión de Retribuciones, además de informar específicamente la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros de acuerdo con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, tiene entre sus funciones, de acuerdo con el artículo 62 de los Estatutos de Banco Sabadell, tanto la de proponer al Consejo de Administración las políticas de remuneraciones de los Consejeros, de los Directores Generales, o quienes desempeñen funciones de Alta Dirección, como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.

Al cierre del ejercicio de 2018, la Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell está formada por cuatro Consejeros no Ejecutivos, todos ellos Consejeros Independientes:

Presidenta, D^a Aurora Catá Sala
Vocal, D. Anthony Frank Elliott Ball
Vocal, D^a Maria Teresa Garcia-Milá Lloveras
Vocal, D. George Donald Johnston
Secretaria no Vocal: D^a María José García Beato

1.3. Principales novedades de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

Las novedades más relevantes que se plantean en la Política, respecto de la aprobada por la Junta General de Accionistas de 19 de abril de 2018 solo afectan al sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos y son las mismas modificaciones incorporadas a la Política de la Alta Dirección. Son las siguientes:

-
- Revisión de las cláusulas de reducción (malus) y recuperación (clawback), para incluir criterios de resultados y de riesgo y eliminar la necesidad de dolo o negligencia, ampliando el ámbito de aplicación de las cláusulas. Para su aplicación, se tendrán en cuenta los siguientes factores:
 - Fallos significativos en la gestión de riesgos 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 y órganos que tomen estas decisiones.
 - Mejor definición de los procedimientos y responsabilidades de los diferentes órganos y direcciones en materia retributiva.
 - 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 personal aún estuviera empleado.
 - 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 en cada momento. Dichas cláusulas deberán figurar expresamente en los contratos y ser aprobadas en la Comisión de Retribuciones.
 - Los objetivos de Grupo anuales y plurianuales incluirán factores de corrección o umbrales mínimos (objetivos llave) vinculados a los indicadores de solvencia y liquidez del Grupo.
 - Modificación del ajuste *ex ante*, que 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.
 - 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.
 - Si se alcanzase el nivel de MDA (*Maximum Distributable Amount*) que determina la regulación, la retribución variable podría reducirse incluso a cero.
- Mejora en la definición 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, en los supuestos expresamente previstos en la Política.

2. Sistema Retributivo de los Consejeros de Banco Sabadell.

El sistema retributivo de los Consejeros de Banco Sabadell diferencia entre la remuneración de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración y la remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas como queda regulado en los artículos 50º y 85º de los Estatutos Sociales.

2.1. Sistema retributivo de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración.

El sistema retributivo de los Consejeros, por sus funciones como miembros del Consejo de Administración, de acuerdo con los artículos 217 y 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, se desglosa de la siguiente manera:

- Retribución fija por su pertenencia al Consejo de Administración.
- 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.

El Consejo de Administración fijará anualmente tanto la retribución fija como las dietas de asistencia que correspondan a los consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración. Fijará igualmente, una cantidad específica por el ejercicio de la función de Consejero Independiente Coordinador. Adicionalmente, fijará las cantidades que correspondan a los Consejeros no Ejecutivos por el desempeño de la Presidencia o pertenencia a las diferentes Comisiones y/o su participación en los diferentes Consejos Consultivos. Todo ello dentro del límite máximo global fijado por la Junta General de Accionistas para la retribución de los miembros del Consejo de Administración. A los Consejeros no Ejecutivos no les son aplicables los conceptos retributivos, ni los beneficios de los empleados del Banco, ni están incluidos en planes de previsión social, ni en programas de incentivos a largo plazo.

2.2. Sistema retributivo de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

Los Consejeros Ejecutivos, además de la remuneración por su condición de miembros del Consejo de Administración, perciben las remuneraciones que les corresponden por el desempeño de funciones ejecutivas que serán aprobadas anualmente por el Consejo de Administración.

Las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos para cada ejercicio son fijadas por el Consejo de Administración, dentro del límite máximo global establecido por la Junta General de Accionistas en esta Política de Remuneraciones de los Consejeros para cada uno de los conceptos integrantes de su retribución.

El Consejo de Administración se ajustará a lo dispuesto en las normas legales aplicables, teniendo en cuenta su especial consideración como entidad financiera y de acuerdo con los conceptos, términos y condiciones establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que contempla una visión de retribución total teniendo en cuenta todos los elementos retributivos y la relación existente entre ellos, 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 accionistas, inversores y clientes.

Las remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos coinciden en sus conceptos con las del resto de miembros de la Alta Dirección en los términos recogidos en Política Retributiva de la Alta Dirección del Banco Sabadell, modificada por el Consejo de Administración, en su sesión de 20 de diciembre de 2018

El sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos en el desempeño de sus funciones ejecutivas comprende:

- Retribución fija.

- Salario fijo.

Es la suma de elementos retributivos garantizados vinculados con el conjunto de funciones y responsabilidades del puesto que se ocupa y que reconocen la contribución del miembro Consejero Ejecutivo dentro de ese puesto, en tanto en cuanto se mantenga en él.

- Beneficios Sociales.

Estos elementos tienen el objetivo de completar la retribución dineraria y no dineraria con otros elementos que incrementen la fidelización y compromiso de los Consejeros Ejecutivos.

Los Consejeros Ejecutivos acceden a los beneficios sociales en las mismas condiciones que el resto de la plantilla.

- Beneficios por pensiones y planes de previsión.

Con la finalidad de cubrir la jubilación y otras contingencias adecuadas a la naturaleza de las funciones desempeñadas por los Consejeros Ejecutivos, se podrán constituir por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y asignar a los Consejeros Ejecutivos planes específicos de previsión social. 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.

- Retribución variable a corto plazo.

Los Consejeros Ejecutivos tendrán asignada retribución variable a corto plazo, que se aprueba anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y que tiene como principal finalidad reflejar el desempeño del ejercicio medido a través de unos objetivos alineados con el riesgo incurrido.

Cada Consejero Ejecutivo tendrá asignada una cuantía *target* (importe de referencia de retribución variable basada en el cumplimiento del 100% de los objetivos) que será satisfecha en función del nivel de cumplimiento de los objetivos determinados, que se corresponden con carácter general con los objetivos del Grupo para el ejercicio, incluyendo tanto métricas de control y gestión de riesgos, como de solvencia, capital y objetivos estratégicos con

ponderaciones asignadas a cada indicador, y una escala de consecución y que se publican en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

- Retribución a largo plazo.

Todos los Consejeros Ejecutivos tendrán asignada una retribución a largo plazo 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* y unos objetivos plurianuales, en combinación con el desempeño del Consejero Ejecutivo; o en proponer a la Junta General de Accionistas un sistema, basado en el incremento de valor de la acción, que incorpore adicionalmente objetivos plurianuales del desempeño del Consejero Ejecutivo y cuya asignación concreta se decidirá por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones.

Sin perjuicio de lo anterior, la Junta General de Accionistas, en el ejercicio de sus competencias, podrá definir otros modelos de incentivos.

Al esquema de remuneración de los Consejeros Ejecutivos le son aplicables los siguientes criterios:

- Límite de la ratio entre elementos de retribución fija y variable.

La retribución variable tiene el límite del 100% de la retribución fija de cada ejercicio. Este límite podrá alcanzar el 200% de los elementos de la retribución fija, si así lo acuerda la Junta General de Accionistas, en los supuestos expresamente previstos en la Política y sin que exista discrecionalidad en el momento de su reconocimiento por la Comisión de Retribuciones.

- Ajuste *ex ante* de la retribución variable.

Incorpora un ajuste *ex ante* a la totalidad de la remuneración variable, 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 y 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.

-
- 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.
 - Si se alcanzase el nivel de MDA (*Maximum Distributable Amount*) que determina la regulación, la retribución variable podría reducirse incluso a cero.
- Diferimiento y pago en instrumentos de capital.

Tanto la retribución variable a corto plazo, como la retribución a largo plazo estarán sometidas al criterio de diferimiento de cinco años y abono en instrumentos de capital, con los periodos de retención previstos en las normas aplicables, alineando de esta forma dicha percepción con los resultados a largo plazo y con los intereses y riesgos de los accionistas.

- Reglas aplicables al pago en instrumentos de capital.
 - De forma general, los instrumentos de capital se valorarán a su valor de mercado en la fecha de concesión.
 - La Entidad no pagará intereses ni dividendos sobre el efectivo ni los instrumentos de capital diferidos que hayan sido concedidos en concepto de retribución variable.
 - Banco Sabadell no permitirá la cobertura personal con productos financieros *ad hoc* o cualquier otro mecanismo que aseguren el cobro de toda o parte de la retribución o que compense las pérdidas asociadas con instrumentos de capital recibidos como parte de la retribución variable diferida o retenida.
 - Todos los instrumentos de capital que se entreguen serán indisponibles durante el periodo de un año desde su entrega.

La transmisibilidad de las acciones recibidas en concepto de retribución variable a corto plazo y del incentivo a largo plazo estará restringida hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su entrega, si el Consejero Ejecutivo no posee una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual.

-
- Reglas especiales para el incentivo a largo plazo a través de sistemas basados en el incremento del valor de la acción.
 - Los sistemas basados en el incremento del valor de la acción respetarán las reglas de diferimiento aplicables a la retribución variable, así como, en el momento de su liquidación, los porcentajes de pago en efectivo y en instrumentos de capital.
 - En todo caso, se regirán por las normas que apruebe la Junta General de Accionistas y su Reglamento de aplicación aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

 - Aplicación de cláusulas *malus*.

La retribución variable a corto plazo y a largo plazo pendiente de cobro (hasta el 100% del importe) estarán sometidas a cláusulas de reducción o cancelación de las cantidades diferidas (*malus*), 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 Consejero Ejecutivo al que resulten aplicables. A estos efectos, se comparará la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos.

A este respecto, 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.

Estas cláusulas se podrán aplicar durante el periodo de diferimiento de la retribución variable.

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 para algún Consejero Ejecutivo.

- Aplicación de cláusulas *clawback*.

La retribución variable a corto plazo y a largo plazo (hasta el 100% del importe) a cláusulas de recuperación de las cantidades percibidas (*clawback*) (hasta el 100% del importe), 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 Consejero Ejecutivo al que resulten aplicables. A estos efectos, se comparará la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos.

A este respecto, 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.

La aplicación de 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 Consejero Ejecutivo a la devolución total o

parcial de las cantidades ya percibidas en concepto de retribución variable a corto plazo y retribución a largo plazo.

Estas cláusulas se podrán aplicar desde la entrega de la retribución hasta la finalización del último periodo de retención de la misma.

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 devolución de la retribución variable percibida para algún Consejero Ejecutivo, en función de las características y circunstancias de cada caso en particular.

- Pagos por resolución anticipada de contrato y no competencia post-contractual.

Las indemnizaciones por cese están sujetas a la evaluación de los incumplimientos de la normativa aplicable por parte del Consejero Ejecutivo. No recompensarán, por tanto, malos resultados o conductas indebidas del Consejero Ejecutivo, ni serán efectivas en casos de incumplimientos evidentes del mismo que justifiquen la cancelación inmediata de su contrato o su despido.

La Entidad podrá establecer en los contratos cláusulas de indemnización por resolución anticipada de los mismos y pagos por no competencia post-contractual, con un límite de dos anualidades de retribución y con vigencia hasta que se alcance la primera edad de jubilación ordinaria que se establezca en la normativa vigente en cada momento. Dichas cláusulas deberán figurar expresamente en los contratos y ser aprobadas en la Comisión de Retribuciones.

Los importes derivados de cláusulas de no competencia post-contractual se abonarán trimestralmente, hasta un máximo del importe de remuneración fija que se hubiere satisfecho en el periodo de no competencia si el Consejero Ejecutivo aún mantuviera su relación con la Entidad. Este importe se abonará mediante pagos iguales durante el periodo en que exista la obligación de no competencia tras la extinción del contrato y únicamente si el Consejero Ejecutivo cumple el compromiso de abstención de competencia y si no se ha alcanzado la primera edad de jubilación ordinaria que establezca la normativa vigente en cada momento.

3. Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell.

A la fecha de aprobación de esta Política, la composición del Consejo de Administración de la Entidad es la siguiente:

Consejeros Ejecutivos:

- José Oliu Creus – Presidente
- Jaime Guardiola Romojaro – Consejero Delegado
- José Luis Negro Rodríguez – Consejero Director General
- María José García Beato – Consejera Secretaria General
- David Vegara Figueras - Consejero *Chief Risk Officer*¹

Consejeros no Ejecutivos:

- Anthony Frank Elliott Ball – Independiente
- Aurora Catá Sala – Independiente
- Javier Echenique Landiribar - Independiente
- Pedro Fontana García – Independiente
- María Teresa García Milá Lloveras – Independiente
- George Donald Johnston – Independiente
- David Martínez Guzmán – Dominical
- José Manuel Martínez Martínez – Independiente
- José Ramón Martínez Sufrategui – Independiente
- Manuel Valls Morató – Independiente

3.1. Remuneración de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración.

Durante la vigencia de esta política, y en tanto esta no se modifique, el límite máximo global de retribución a los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración, al amparo de lo previsto en el artículo 85º de los Estatutos Sociales de Banco Sabadell, es de 3 millones de euros anuales: Este límite máximo es el mismo establecido para el ejercicio 2018. La retribución será fijada anualmente dentro de este límite por el Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones.

La retribución individual de los miembros del Consejo de Administración se redujo en el 2009 y nuevamente en el 2013, habiéndose mantenido sin variaciones desde entonces. Para determinar la retribución del Consejo de Administración se

han considerado en el ejercicio 2019 los Informes de Remuneraciones de los Consejeros en España que publican KPMG y Spencer Stuart, además de las retribuciones del Consejo y Comisiones de las principales entidades financieras españolas.

Para 2019, la retribución de los miembros del Consejo de Administración aprobada por el Consejo de Administración de 31 de enero de 2019 de acuerdo con los parámetros del mercado y cumpliendo con el importe global previsto es la siguiente.

	Retribución	Dietas de asistencia (por sesión)
Presidente	175.650 euros	5.273 euros
Vicepresidente	95.250 euros	2.886 euros
Resto miembros	75.000 euros	2.272 euros
Consejero Independiente Coordinador	22.000 euros (adicional)	

Adicionalmente, los Consejeros no Ejecutivos perciben las siguientes cantidades por la presidencia o pertenencia a las diferentes Comisiones:

Comisión de Auditoría y Control	Presidente	40.000 euros
	Miembro	20.000 euros
Comisión de Nombramientos	Presidente	20.000 euros
	Miembro	10.000 euros
Comisión de Retribuciones	Presidente	40.000 euros
	Miembro	20.000 euros
Comisión de Riesgos	Presidente	70.000 euros
	Miembro	20.000 euros
Comisión Ejecutiva	Miembro	80.000 euros

Los Consejeros miembros de Consejos Consultivos, para el año 2019, percibirán las siguientes retribuciones: por la presidencia del Consejo Consultivo Sabadell Guipuzcoano un máximo de 30.600 euros.

A los Consejeros no Ejecutivos no les son aplicables los conceptos retributivos, ni los beneficios de los empleados del Banco, ni están incluidos en planes de previsión social, ni en programas de incentivos a largo plazo.

El Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros contendrá el detalle individualizado y por concepto de las cantidades que percibirán los Consejeros por sus funciones no ejecutivas durante el ejercicio correspondiente. Dicho informe se publicará en la web de la CNMV y en la web de Banco Sabadell, y se someterá a aprobación de la Junta General.

3.2. Remuneración de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

Los 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 ejecutivas, al amparo de lo previsto en el artículo 50º de los Estatutos Sociales de Banco Sabadell, que coinciden en sus conceptos con los de la Alta Dirección de Banco Sabadell.

El sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos comprende los siguientes conceptos:

a) Retribución fija:

Para 2019, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en su reunión de 31 de enero de 2019 ha aprobado las siguientes cantidades individualizadas:

- El salario fijo del Presidente, del Consejero Delegado, el Consejero Director General y la Secretaria General es el mismo del 2018. A este respecto, el salario fijo consiste en 1.701.000 euros para el Presidente, 1.350.000 euros en efectivo para el Consejero Delegado; 705.000 euros para el Consejero Director General y 500.000 euros para la Secretaria General. Para el nuevo Consejero Ejecutivo, Chief Risk Officer, será de 450.000 euros.
- Los beneficios sociales que el Banco tiene establecido para todos los empleados de la empresa, en los mismos términos que el resto de beneficiarios.

Para el ejercicio 2019 se prevé que, por este concepto, los Consejeros Ejecutivos perciban cantidades similares a 2018 que, en cómputo global, ascendió a 69.680 euros.

- Los beneficios por pensiones y planes de previsión en los términos derivados de los compromisos contractuales existentes.

Para el ejercicio 2019 se prevé la aportación del Banco Sabadell de unas cantidades aproximadas de 36.071 euros para el Presidente, 955.023 euros para el Consejero Delegado - por ajustes de tipo de interés y base de renta-, 18.261 euros para el Consejero Director General, 703.023 euros para la Consejera Secretaria General y 85.500 euros para el Consejero *Chief Risk Officer*.

La información sobre los beneficios sociales y las aportaciones a los planes de pensiones o sistemas de previsión que realice el Banco se contendrán de forma detallada e individualizada en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros que se publicará anualmente en la web de la CNMV y en la propia web del Banco Sabadell.

Durante la vigencia de esta Política, el límite máximo global de retribución fija del conjunto de los Consejeros Ejecutivos dentro del cual el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, fijará las retribuciones individuales será de 8 millones de euros anuales que comprende tanto la retribución en efectivo establecida por el Consejo de Administración como los beneficios sociales y beneficios por pensiones y planes de previsión en los términos contractuales previstos, límite máximo que se mantendrá en tanto no se modifique la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros.

La información sobre el salario fijo correspondiente a los Consejeros ejecutivos y sobre los beneficios sociales y las aportaciones a los planes de pensiones o sistemas de previsión que realice el Banco se contendrán de forma detallada e individualizada en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros que se publicará anualmente en la web de la CNMV y en la propia web del Banco Sabadell, y que se somete a aprobación de la Junta General.

b) Retribución variable a corto plazo:

La cuantía *target* de la retribución variable a corto plazo fijada para el año 2019 por el Consejo de Administración se ha mantenido constante respecto a 2018. En este sentido, dicha cuantía es la siguiente: el

Presidente: 1.300.000 euros; el Consejero Delegado 1.100.000 euros; el Consejero Director General: 350.000 euros y la Consejera Secretaria General 220.000 euros. En el caso del Consejero *Chief Risk Officer* será de 100.000 euros.

Para el cálculo de la retribución variable a corto plazo correspondiente al ejercicio 2019, se han establecido los objetivos, aprobados por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 31 de Enero de 2019 y que se encuentran detallados en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros. Para el resto de ejercicios a los que afecta esta Política se detallarán igualmente en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Durante la vigencia de esta Política, el límite máximo global de retribución variable target para el conjunto de los Consejeros Ejecutivos, dentro del cual el Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Remuneraciones fijará los target individuales será de 5 millones de euros anuales para el supuesto de 100% de cumplimiento de los objetivos establecidos, pudiendo superarse dicho límite en los porcentajes correspondientes al sobrecumplimiento hasta el 200% si fuere así aprobado por la Junta General de Accionistas, límite que se mantendrá en tanto no se modifique la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros.

c) Retribución a largo plazo:

- Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de los siguientes planes de Incentivos vigentes, concedidos en años anteriores:
 - o Incentivo Complementario a Largo Plazo 2016-2019 vinculado al incremento del valor de las acciones de Banco Sabadell (el “ICLP2016”), aprobado en Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2016.
El Presidente tiene asignados 1.600.000 derechos, el Consejero Delegado tiene asignados 1.400.000 derechos y el Consejero Director General tiene asignados 800.000 derechos.
 - o Incentivo Complementario a Largo Plazo basado en el incremento del valor de las acciones de Banco Sabadell 2017-2020 (el “Incentivo”), aprobado en Junta General de Accionistas celebrada el 30 de marzo de 2017, 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 y el Consejero Director General tiene asignados 800.000 derechos.

- o Incentivo Complementario a Largo Plazo basado en el incremento del valor de las acciones de Banco Sabadell 2018-2021 (el “Incentivo”), aprobado en Junta General de Accionistas celebrada el 19 de abril de 2018, y será abonado un 55% mediante entrega de acciones de Banco de Sabadell, y el 45% restante en efectivo.

En base al cumplimiento de objetivos del ejercicio 2018, el Presidente ha consolidado 1.275.000 derechos, correspondiente al 75% de los derechos asignados inicialmente; el Consejero Delegado ha consolidado 1.125.000 derechos correspondiente al 75% de los derechos asignados inicialmente; el Consejero Director General ha consolidado 600.000 derechos correspondiente al 75% de los derechos asignados inicialmente; la Consejera Secretaria General ha consolidado 720.000 derechos correspondiente al 90% de los derechos asignados inicialmente.

- En el ejercicio 2019, el Consejo de Administración, en su sesión de 31 de enero de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado un nuevo esquema de retribución a largo plazo, basado en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales y fijando una cantidad target (cantidad a percibir en caso de un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos) equivalente a un porcentaje del salario fijo, del 30% (Presidente y Consejero Delegado) o el 25% (Consejero Director General, Consejera Secretaria General y Consejero *Chief Risk Officer*).

Las cuantías de este esquema podrán mantenerse, reducirse o aumentar (respetando, en todo caso el límite de la ratio entre elementos de retribución fija y variable descrito en el apartado 2.2 de la presente Política) dependiendo del cumplimiento de unos objetivos anuales. Posteriormente, las cuantías ajustadas quedarán sujetas a su vez al cumplimiento de unos objetivos plurianuales y su abono dependerá de ello. Los objetivos establecidos se describirán en el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros.

En todo caso, las cuantías ajustadas una vez han medido los objetivos anuales estarán sometidas a los requisitos sobre diferimiento y pago en instrumentos de capital descritos en el apartado 2.2 de la presente Política.

El límite máximo global de incentivo a largo plazo vendrá determinada por el correspondiente acuerdo de la Junta General de Accionistas en cada ejercicio y para el caso de otro sistema alternativo de retribución a largo plazo no sujeto a aprobación de la Junta General de Accionistas y aprobado por el Consejo de Administración, su importe máximo no superará anualmente 2 millones de euros.

3.3. Contratos de los Consejeros Ejecutivos.

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos se ajustan a los parámetros usuales en los contratos de Alta Dirección y cumplen con los requerimientos legales exigibles a este tipo de contratos, en base a los siguientes términos y condiciones:

- Duración: Los contratos tienen carácter indefinido.
- Retribución Fija: Los contratos incorporan el abono de las cantidades fijas de la retribución de los Consejeros Ejecutivos, en los términos y condiciones explicadas anteriormente.
- Retribución Variable: Los contratos incorporan el abono de las cantidades variables de retribución de los Consejeros Ejecutivos, en los términos y condiciones explicadas anteriormente.
- Previsión Social: Los contratos incorporan la participación de los Consejeros Ejecutivos en los sistemas de previsión social, en los términos y condiciones explicadas anteriormente.
- Beneficios: Los contratos de los Consejeros Ejecutivos 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.
- Confidencialidad: Los contratos incorporan una cláusula de confidencialidad que obliga a los Consejeros Ejecutivos 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.
- Restitución y uso de los bienes de la empresa: Todos los bienes materiales, soportes de información, ficheros, documentación, manuales, etc. que los Consejeros Ejecutivos tuvieran en su poder deberán ser devueltos al Banco en el momento de extinción del contrato.

-
- Cláusulas *Clawback* y *Malus*: Incluyen estos dos tipos de cláusulas en los supuestos definidos en esta Política.
 - Terminación Anticipada: Los contratos de los Consejeros Ejecutivos establecen cláusulas de indemnización que no superan un importe equivalente a 2 años de la retribución total anual.
 - No competencia: Los contratos de los nuevos Consejeros incorporarán cláusulas de no competencia post contractual.

No contienen ninguna otra de las cláusulas que especifica el artículo 529.1 octodecimos Ley de Sociedades de Capital.

4. Órganos competentes

Los Estatutos Sociales de Banco Sabadell recogen las competencias del Consejo de Administración y de las Comisiones. En el Reglamento del Consejo de Administración, publicado en la web corporativa de Banco Sabadell, se recogen los principios de actuación del propio Consejo de Administración, así como de sus órganos, 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.

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 de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia. Por otra parte, la Comisión de Retribuciones tiene como mínimo las siguientes responsabilidades básicas descritas en el artículo 14 bis del Reglamento del Consejo de Administración: a) proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros; b) proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Directores Generales o de quienes desarrollen sus funciones de Alta Dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros Delegados, así como la

retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia; c) revisar periódicamente la Política de Remuneraciones; d) informar respecto a los programas de retribución mediante acciones o/y opciones; e) revisar periódicamente los principios generales en materia retributiva, así como los programas de retribución de todos los empleados/as, ponderando la adecuación a dichos principios; f) velar por la transparencia de las retribuciones; g) velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo y h) verificar la información sobre remuneraciones que se contienen en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe de Remuneraciones de los Consejeros.

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 del Grupo Banco Sabadell y con la supervisión de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos, la Alta Dirección del Banco y el resto de personas que integran el denominado Colectivo Identificado. Asimismo, la Comisión de Retribuciones, además de contar con el asesoramiento interno de los propios servicios del Banco, cuenta con el asesoramiento externo que resulte necesario para dicho fin. Adicionalmente, a fin de establecer una Política de Remuneraciones coherente con empresas comparables, Banco Sabadell realiza con carácter anual y utilizando tanto el Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración 2017, como el asesoramiento de la consultora Willis Towers Watson, 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 2018.

Las propuestas de la Comisión de Retribuciones son elevadas al Consejo de Administración para su consideración y, en su caso, aprobación. Para aquellas propuestas cuya aprobación corresponda a la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración las incluye en el orden del día de la Junta General de Accionistas, acompañando las propuestas de los acuerdos a tomar con los preceptivos informes.

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.

5. Consideraciones de la Política de Remuneraciones para los próximos ejercicios.

Banco Sabadell tiene previsto mantener durante los ejercicios, 2019, 2020 y 2021, plazo de tres años establecido en el artículo 529 novodécimo de la Ley de Sociedades de Capital, los principios, las características y los conceptos aplicables a los consejeros tanto en el desempeño de sus funciones como órgano de administración, como la de aquellos consejeros que desempeñan funciones ejecutivas.

El sistema retributivo previsto en la presente Política será igualmente de aplicación a cualquier nuevo Consejero Ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta Política, adecuando, el mismo a las funciones que le sean atribuidas, así como a las responsabilidades asumidas y a su experiencia profesional.

A este respecto, se establecerá, por acuerdo del Consejo de Administración, una retribución fija adecuada a dichas características, en línea con las retribuciones fijas de los actuales Consejeros Ejecutivos y considerando el entorno competitivo formado por el conjunto de las principales instituciones comparables, aplicándose asimismo el sistema de retribución variable recogido en la presente Política, y demás condiciones contractuales que le sean aplicables, sin que a estos efectos se apliquen los límites globales previstos en la presente Política.

Anualmente, el Consejo de Administración revisará las cuantías concretas, dentro de los criterios señalados, trasladando la información detallada sobre las retribuciones a la Junta General de Accionistas a través del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y sometiendo en todo caso a su aprobación los incentivos a largo plazo que pudieran considerarse necesarios y adecuados en cada ejercicio.

En cualquier caso, también adaptará la Política y conceptos retributivos a las nuevas normas que pudieran resultar de aplicación a Banco Sabadell.

Si se produce alguna operación societaria significativa en Banco Sabadell que pudiera afectar de manera relevante al cobro de la parte diferida de la retribución,

el Consejo de Administración podrá alterar, de forma debidamente motivada, las fechas de liquidación y el calendario de pago previsto en la presente Política.

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros será sometido a la Junta General de Accionistas anualmente de acuerdo con lo establecido en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital.

6. Vigencia e interpretación de la Política.

La presente Política resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros de la Entidad correspondiente a los ejercicios 2019, 2020 y 2021, salvo que se adopte acuerdo diferente en la Junta General de Accionistas.

Corresponde la interpretación de la presente Política al Consejo de Administración, adaptándola cuando sea necesario, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, a las modificaciones legislativas, mejores prácticas o requerimientos recibidos de los supervisores.