

Comisión Nacional del Mercado de Valores

Director de Departamento de Informes  
Financieros y Corporativos  
Dirección General de Mercados  
Edison, 4  
28006 MADRID

Muy Sres. Nuestros:

En contestación a su requerimiento recibido en Banco de Sabadell, S.A. (“**Banco Sabadell**” o “**el Banco**”) en relación a las observaciones sobre el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (IARC) correspondiente al ejercicio 2019 de Banco Sabadell, se remiten las siguientes aclaraciones:

1ª.- En relación con su solicitud sobre la información facilitada en el epígrafe A.1, se manifiesta que:

- El Consejero ejecutivo cuyo contrato incorpora una cláusula de no competencia post contractual es el Consejero Chief Risk Officer tal y como se informa en el epígrafe B.11 del IARC.
- Los contratos de los otros cuatro Consejeros ejecutivos establecen cláusulas de indemnización de dos anualidades de retribución total para los supuestos de despido improcedente o algunos casos limitados de cambio de control. A Banco Sabadell les resultan de aplicación las “Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas de la EBA”.

2ª.- En relación con su solicitud sobre la información facilitada en el epígrafe B.2:

Debe indicarse que en el ejercicio 2019 no se ha devengado retribución variable a largo plazo. Únicamente se ha devengado retribución variable a corto plazo. La respuesta a este epígrafe se ha realizado por referencia al apartado A.1, en el que se describen ampliamente las medidas de reducción de exposición a riesgos excesivos del total de la retribución (ej., ajustes al cumplimiento de objetivos, ajustes ex ante, diferimiento y pago en acciones y retención, *malus* y *clawback*), haciendo referencia expresa en el epígrafe B.2 a la sujeción a estas medidas de la retribución variable a corto plazo de 2019.

En el apartado A.1, punto 6, sección d) se indica que se ha ajustado la retribución a largo plazo correspondiente al periodo 2019-2021, por el cumplimiento de objetivos del 2019 aunque la misma no se ha devengado ya que queda sujeta

al cumplimiento de objetivos a largo plazo. Tampoco se ha devengado retribución a largo plazo correspondiente a ejercicios anteriores, retribución vinculada fundamentalmente a la evolución del valor de la acción.

En cuanto a las medidas que han sido adoptadas para evitar conflictos de interés, en su caso, en el apartado A.1, se describe el proceso decisorio para establecer la política de remuneración del grupo y órganos que intervienen en el mismo, así como el circuito de control por parte de determinados órganos de gobierno y direcciones de la entidad. A estos efectos cabe recordar la composición de la Comisión de Retribuciones, que tal y como se detalla en el apartado A.1, al cierre del ejercicio 2019, está formada por cuatro Consejeros no ejecutivos, todos ellos independientes, composición que se mantiene a día de hoy.

Sin otro particular, quedamos a su entera disposición para cualquier cuestión que tengan al respecto.

Atentamente,

María José García Beato

Madrid, a 10 de julio de 2020

