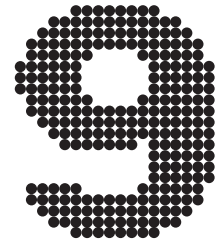


Informe anual sobre Remuneracions dels Consellers



Índex

341	1. Principis de la Política de remuneracions de Banc Sabadell
343	2. Política de remuneracions dels consellers aplicable el 2022
344	2.1. Remuneració dels consellers executius
354	2.2. Retribució dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració
355	3. Aplicació de la Política de remuneracions dels consellers el 2021
356	3.1. Remuneració dels consellers executius
365	3.2. Remuneracions dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració
367	4. Procediments i òrgans involucrats en la determinació i l'aprovació de la Política de remuneracions
367	4.1. Esquema general
368	4.2. Benchmarking retributiu i assessors externs
369	5. Mesures per reduir l'exposició a riscos excessius i contribuir al rendiment sostenible
371	6. Conciliació amb l'Informe sobre remuneracions dels consellers de societats anònimes cotitzades de la CNMV
377	7. Apèndix estadístic

Es presenta l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers de Banco de Sabadell, S.A. (d'ara endavant, Banc Sabadell, el Banc o l'Entitat).

L'Informe anual sobre remuneracions dels consellers de Banc Sabadell (en endavant, IARC o l'informe), s'elabora amb la informació del Banc en tancar l'exercici 2021, fet que dona compliment a allò que estableixen l'article 541 de la Llei de societats de capital i la Circular 4/2013, de 12 de juny, de la Comissió Nacional del Mercat de Valors (CNMV).

Aquest informe, juntament amb l'apèndix estadístic que es recull en l'apartat 7, ha estat difós com "altra informació rellevant" a la Comissió Nacional del Mercat de Valors (CNMV) i serà presentat a votació consultiva i com a punt separat de l'ordre del dia en la pròxima Junta General Ordinària d'Accionistes del Banc, que tindrà lloc el 2022. Així mateix, aquest informe està disponible en la secció "Govern corporatiu i Política de remuneracions" en la pàgina web corporativa del Grup Banc Sabadell (www.grupbancsabadell.com).

Aquest informe consta fonamentalment de dues seccions:

- En primer lloc, un resum de la nostra Política de remuneracions dels consellers aplicable el 2022, que va ser aprovada a la Junta General d'Accionistes de l'Entitat celebrada el 26 de març de 2021, i que mantindrà la seva vigència fins al 31 de desembre de 2023.
- En segon lloc, la descripció sobre com s'ha aplicat la Política de remuneracions dels consellers durant el 2021.

A continuació, es proporciona el context de la Política de remuneracions vigent, que inclou sobre els resultats de Banc Sabadell el 2021 i com s'ha aplicat aquesta política, a través de les decisions preses per la Comissió de Retribucions.

Complement informatiu a la Política de remuneraciones dels consellers

El Consell d'Administració de data 17 de febrer de 2022, amb l'informe previ de la Comissió de Retribucions que s'ha posat a disposició dels accionistes en ocasió de la convocatòria de la Junta General d'Accionistes, considera oportú sotmetre a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes un complement informatiu a la Política de remuneracions dels consellers per als exercicis 2021, 2022 i 2023, que desenvolupa i amplia la informació disponible a la vigent Política de remuneracions dels consellers de Banco de Sabadell, S.A., aprovada per la Junta General d'Accionistes celebrada el 26 de març de 2021.

Amb posterioritat a l'aprovació de la vigent Política de remuneracions dels consellers, es va promulgar la Llei 5/2021, de 12 d'abril, per la qual es modifica el text refós

de la Llei de societats de capital, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i altres normes financeres, pel que fa al foment de la implicació a llarg termini dels accionistes a les societats cotitzades, que va entrar en vigor amb caràcter general el 3 de maig de 2021, sense perjudici de determinades especialitats per a alguns preceptes concrets. S'han introduït modificacions en relació amb els requisits i el contingut obligatori de la Política de remuneracions dels consellers.

Si bé la vigent Política de remuneracions dels consellers aprovada el març de 2021 ja va tenir en compte el Projecte de Llei que va desembocar en la referida Llei 5/2021, que es trobava en aquell moment al final de la seva tramitació parlamentària, i atén substancialment el conjunt dels requisits i continguts exigibles a les polítiques de remuneracions de consellers de societats cotitzades conforme han quedat configurats pel nou article 529 novodecies de la Llei de societats de capital, el Consell d'Administració de Banc Sabadell ha aprovat a la reunió de 17 de febrer de 2022, amb un informe previ favorable de la Comissió de Retribucions, aquesta proposta de complement informatiu de la Política de remuneracions dels consellers, per desenvolupar i ampliar la informació disponible sobre tres aspectes puntuals introduïts per la nova norma amb posterioritat a la seva aprovació, cosa que redundarà en la millora de la qualitat global dels seus continguts.

En concret, la proposta de complement informatiu desenvolupa i amplia (i) la manera com s'han tingut en compte les condicions de retribució i d'ocupació dels treballadors del banc en fixar la Política de remuneracions dels consellers; (ii) la manera com la remuneració basada en accions contribueix a l'estratègia empresarial i als interessos i la sostenibilitat a llarg termini del banc; i (iii) el procés de presa de decisions seguit per a la determinació, revisió i aplicació de la Política de remuneracions dels consellers.

El desenvolupament i el complement informatiu d'aquests tres aspectes puntuals no té incidència, ni altera el contingut dispositiu de la vigent Política de remuneracions dels consellers per als exercicis 2021, 2022 i 2023 aprovada per la Junta General d'Accionistes de 26 de març de 2021, per la qual cosa no cal elaborar-ne una de nova ni modificar-la.

Retribució meritada pels consellers el 2021

La remuneració meritada el 2021 pels consellers executius i els consellers no executius està composta pels mateixos elements que els descrits a l'actual Política de remuneracions vigent el 2022. Respecte d'això, cal destacar que el sistema retributiu dels consellers de Banc Sabadell diferencia entre la remuneració dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració i la remuneració per l'exercici de funcions executives, tal com està regulat als Estatuts Socials.

En aquest Informe s'incorporen els imports corresponents a 2021 de totes les persones que han estat membres del Consell d'Administració durant aquest exercici. Alguns dels imports són esdeveniments extraordinaris que han succeït durant l'any 2021 amb relació a consellers executius que fan que les bases no siguin comparables amb l'any 2020 i presentin diferències significatives. Aquests esdeveniments són la consolidació de drets econòmics de sistemes d'estalvi a llarg termini amb aportacions que s'han fet durant els exercicis anteriors i els imports d'indemnització per cessament per als consellers executius, en els termes que es recullen en l'apartat 3. Si no s'haguessin produït aquests esdeveniments i només consideréssim

els imports derivats de l'activitat recurrent, l'import de retribució meritada en societats del grup l'any 2021 hauria estat de 7.179 milers d'euros en lloc dels 44.604 milers d'euros que consten a la taula c.i) de l'apartat 7. Apèndix estadístic.

De la mateixa manera, l'any 2020 com a mesura de responsabilitat davant la crisi provocada per la COVID-19, el president i els consellers executius van renunciar voluntàriament a cobrar la retribució variable anual corresponent a l'exercici 2020. Si no s'hagués produït aquesta renúncia, l'import de retribució meritada en societats del grup l'any 2020 hauria estat de 7.644 milers d'euros.

Comparativa de retribucions ordinàries 2021 vs. 2020 (milers d'euros)

	2021	2020
Resum de les retribucions ordinàries dels consellers	7.179	7.644
Conceptes extraordinaris en cada exercici		
Consolidació de drets per pensions (*) i indemnitzacions per cessament dels consellers	37.425	
Renúncia al pagament de la retribució variable de 2020 dels consellers		865
Total imports publicats en l'Apèndix estadístic que inclouen conceptes extraordinaris	44.604	6.779

(*) Dels quals 32.134 milers d'euros corresponen a aportacions realitzades abans de 2021.

Les retribucions ordinàries comparables el 2021 es redueixen en 465 milers d'euros (-6,1 %) amb comparació amb les retribucions de 2020.

- Dins del sistema retributiu dels consellers com a membres del Consell d'Administració, que es desglossa en retribució fixa per pertinença al Consell d'Administració i dietes d'assistència a les sessions ordinàries, s'especifica la remuneració addicional que el president percep per l'exercici de les seves funcions, en la seva condició de no executiu.
- Pel que fa al sistema retributiu dels consellers per les seves funcions executives, el 2021 els consellers han percebut els imports de retribució fixa, retribució variable a curt termini, retribució a llarg termini, plans de previsió social i beneficis discrecionals per pensions segons l'esquema establert a la Política de remuneracions dels consellers.

Pel que fa a la retribució variable a curt termini, cada conseller executiu té assignat un *target* i uns objectius, que inclouen tant mètriques de control i gestió de riscos, com de solvència, capital i objectius estratègics amb ponderacions assignades a cada indicador, i una escala de compliment. El 2021, el conseller delegat tenia el 100 % dels seus objectius vinculats a objectius de grup. En el cas del conseller CRO, tenint en compte les funcions de control que exerceix, aquest percentatge es reduïa al 20 %, i el 80 % restant estava vinculat a l'exercici de les seves funcions. El Consell d'Administració celebrat el 26 de gener de

2022 va determinar el nivell de compliment dels objectius següents de grup d'acord amb les ponderacions establertes a l'inici de l'exercici:

Mètrica	Definició	Ponderació	% de compliment
ROE (<i>Return on equity</i>)	ROE (sense operacions corporatives) de Banc Sabadell previst al pressupost de 2021	20 %	125,61
Marge bàsic	Marge d'interessos més comissions netes consolidat de Banc Sabadell previst al pressupost de 2021	17,5 %	125,92
Despeses grup	Pressupost de la suma de despeses consolidades de personal, generals i derivades de l'activitat immobiliària no incloses en els dos primers (personal i generals)	17,5 %	126,63
<i>Cost of Risk</i>	Pressupost de les dotacions a insolvències i altres actius financers / Crèdit a la clientela brut + Immobles problemàtics, ex venda de carteres	25 %	100,05
NPS (sintètic grup)	Indicador sintètic de valoració per part de clients de l'entitat, que distingeix entre negocis (Banca Comercial, Banca Privada i Banca Corporativa EMEA i TSB), ponderat pel focus estratègic de cada segment	10 %	105,21
Sostenibilitat (sintètic grup)	Indicador sintètic de valoració format per indicadors de l'àmbit del medi ambient, social, diversitat i igualtat de gènere	10 %	125,60
TOTAL			117,41 %

Amb aquests resultats, i de conformitat amb la política 2021, s'ha determinat l'import de retribució variable anual per a cada conseller executiu, que queda sotmesa al sistema de liquidació diferida i pagament en accions aplicable segons la condició de consellers executius, de forma compatible amb una gestió eficaç dels riscos.

La retribució a llarg termini també està subjecta a l'assoliment d'objectius anuals, en la mesura en què l'import assignat de llarg termini es determina sobre la base d'un percentatge de la retribució fixa i del mateix assoliment d'objectius anuals del primer any de generació de l'incentiu. Sobre aquest import assignat, s'aplica al final del període l'assoliment obtingut als objectius plurianuals, i es determina l'import final a percebre. Es pot reduir, però mai incrementar, l'import assignat després del càlcul d'objectius anuals.

Als membres del Consell d'Administració que exercien funcions executives fins al 26 de març del 2021, se'ls va aplicar la Política de remuneracions vigent en aquest període, aprovada per la Junta General d'Accionistes el 28 de març del 2019. Referent a això, a més de l'actual conseller delegat i del conseller CRO, les persones següents van exercir funcions executives com a membres del Consell d'Administració el 2021:

- El president, el Sr. Josep Oliu Creus va desenvolupar funcions executives fins al 26 de març de 2021.
- La consellera, la Sra. María José García Beato va exercir funcions executives fins al 31 de març de 2021.
- El Sr. Jaime Guardiola Romojaro va cessar com a conseller delegat el 18 de març de 2021.

1. Principis de la Política de remuneracions de Banc Sabadell

La Política de remuneracions de Banc Sabadell està orientada a la creació de valor a llarg termini mitjançant l'alineament dels interessos dels seus accionistes i empleats i és coherent amb els objectius estratègics de riscos i de negoci, així com amb els valors del banc, tot plegat amb una gestió prudent del risc i evitant l'existència de conflictes d'interès.

Els principis de la Política de remuneracions del Grup Banc Sabadell, que són plenament aplicables als consellers executius, són els següents:

1. Fomentar la sostenibilitat empresarial i social a mitjà-llarg termini, a més de l'alineació amb els valors del grup

La Política de remuneracions del Grup Banc Sabadell, en el seu conjunt, inclou informació sobre la coherència d'aquestes polítiques amb la integració dels riscos de sostenibilitat. En particular, en matèria de sostenibilitat, es tenen en compte els aspectes següents:

- La política i les pràctiques de remuneració del grup han d'estar d'acord amb el seu enfocament de gestió del risc de crèdit i amb el seu apetit i les seves estratègies en relació amb aquest risc, i no poden crear conflicte d'interessos. A més, aquestes pràctiques han d'incorporar mesures per a la gestió de conflictes d'interessos, a fi de protegir els consumidors davant d'un perjudici indesitjable derivat de la remuneració del personal de vendes.

- Alinear les retribucions amb els interessos dels accionistes i amb la creació de valor a llarg termini.
- Impulsar una gestió de riscos rigorosa, contemplant mesures per evitar el conflicte d'interès.
- Alinear amb l'estratègia de negoci els objectius, valors i interessos a llarg termini del grup.

- Coherència amb la integració dels riscos de sostenibilitat i publicació d'aquesta informació a la pàgina web del grup.
- La política i les pràctiques de remuneració han d'estimular un comportament coherent amb els plantejaments del grup (enfrent dels riscos) relacionats amb el clima i el medi ambient, així com amb els compromisos assumits voluntàriament pel grup. La política i les pràctiques de remuneració han de promoure un enfocament a llarg termini de la gestió dels riscos relacionats amb el clima i el medi ambient.
- Els components de la retribució han de contribuir a fomentar actuacions en matèria ambiental, social i de bon govern (ESG) a fi de fer sostenible i socialment responsable l'estratègia de negoci.

2. Assegurar un sistema retributiu competitiu i equitatiu (competitivitat externa i equitat interna), basat en la igualtat de retribució entre empleats i empleades per a una mateixa feina o per a una feina d'igual valor

- Capaç d'atreure i retenir el millor talent.
- Que recompensi la trajectòria professional i la responsabilitat, amb independència del gènere de l'empleat.
- Alineat amb estàndards de mercat i flexible per adaptar-se als canvis de l'entorn i les exigències del sector.

3. Recompensar l'acompliment i alinear d'aquesta manera la retribució amb els resultats generats per l'individu i el nivell de risc assumit

- Equilibri adequat entre els diferents components de la retribució.
- Consideració de riscos i resultats actuals i futurs, sense incentivar l'assumpció de riscos que superin el nivell tolerat pel grup.
- Esquema senzill, transparent i clar. La Política de remuneracions serà comprensible i fàcil de comunicar a tota la plantilla.

Fortaleses de la Política de remuneracions aplicable als consellers executius

- **Equilibri raonable entre elements fixos i variables** (anual i plurianual), que reflecteix una assumpció de riscos adequada combinada amb l'assoliment d'objectius definits a curt i llarg termini.
- **Consideració de múltiples mètriques** vinculades a resultats, retorn, control i gestió de riscos, solvència, capital i objectius estratègics no financers vinculats amb la sostenibilitat.
- **Retribució a llarg termini**, amb un període de càlcul d'objectius de 3 anys, vinculat amb objectius de TSR, liquiditat, solvència i ROTE.
- **No hi ha retribucions variables garantides.**
- Mecanismes prudencials d'**ajust a l'assoliment d'objectius** i altres ajustos *ex-ante*.
- **Diferiment** del 60 % de la retribució variable anual a 5 anys per a qualsevol element de retribució variable.
- Abonament de més del 50 % de **la retribució variable en accions** (50 % per a la part *up-front* i 55 % per a la part diferida).
- **Tinença permanent d'accions.** Els consellers executius no poden transmetre les accions entregades fins que hagi transcorregut un termini de com a mínim tres anys des de la seva entrega si no posseeixen una quantitat equivalent a dues vegades la seva retribució fixa anual i en qualsevol cas té un període de retenció mínim d'un any.
- **Clàusules *malus* i *clawback*,** d'acord amb el que estableix la normativa d'entitats de crèdit.
- **Assessorament extern recurrent** al Consell d'Administració i la Comissió de Retribucions en relació amb les pràctiques de mercat.

Fortaleses de la Política de remuneracions aplicable als consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració

- Es retribueix d'acord amb les responsabilitats i les funcions assumides per cada conseller, però sense que s'arribi a comprometre la independència d'aquests.
- No participen en el sistema de remuneració variable.
- No perceben la seva remuneració mitjançant el lliurament d'accions, opcions o drets sobre accions o instruments referenciats al valor de l'acció.
- No participen en sistemes d'estalvi a llarg termini com ara plans de pensions, sistemes de jubilació o altres sistemes de previsió social.

A més, la política compleix les directives i els reglaments europeus i les normes vigents, especialment la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit, el Reial decret 84/2015, de 13 de febrer, pel qual es desplega la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit, i la Circular 2/2016, de 2 de febrer, del Banc d'Espanya, a les entitats de crèdit, sobre supervisió i solvència, que completa l'adaptació de l'ordenament jurídic espanyol a la Directiva 2013/36/UE i al Reglament (UE) núm. 575/2013, així com les directrius sobre govern intern (EBA/GL/2021/05), de 2 de juliol de 2021, les directrius EBA/GL/2021/04, de 2 de juliol de 2021, sobre polítiques de remuneració adequades d'acord amb la Directiva 2013/36/UE i el Reglament delegat (UE) núm. 923/2021, o norma que el substitueixi.

2. Política de remuneracions dels consellers aplicable el 2022

Banc Sabadell realitza periòdicament un procés de reflexió sobre la Política de remuneracions dels consellers vigent, en què es tenen en compte els factors següents:

La realitat del mateix Banc

- **Pla estratègic:** alinear el paquet retributiu als objectius a curt i llarg termini establerts al pla estratègic 2021-2023.
- **Compromís amb la sostenibilitat:** és un element essencial en matèria de retribució del grup. Els components de la retribució contribueixen a fomentar actuacions en matèria ambiental, social i de bon govern (ESG) a fi de fer sostenible i socialment responsable l'estratègia de negoci.
- **Gestió prudent dels riscos:** desincentivar l'assumpció de riscos presents i futurs que superin el nivell tolerat pel grup i tenint en compte els interessos dels clients.
- **Política retributiva general del grup:** especialment la que s'aplica a membres del col·lectiu identificat i alts directius.

Factors externs

- **Normativa:** estricta compliment dels requisits reguladors en matèria de remuneracions.
- **Aprovació de l'IARC del passat exercici:** aquest informe va ser aprovat a la Junta General d'Accionistes (89,74 % dels vots emesos).
- **Stakeholders:** les recomanacions rebudes en el procés d'involucració amb inversors, accionistes i *proxy advisors* que Banc Sabadell duu a terme regularment.
- **Pràctiques de mercat:** entitats de crèdit que poden ser competidors per negoci o per talent.
- **Bon govern:** les recomanacions generals de govern corporatiu a escala nacional i internacional.

El Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, aplica durant l'any les mesures que consideri oportunes al sistema retributiu dels consellers, dins dels límits establerts a la política. No obstant això, si el Consell d'Administració considera que les mesures que cal desenvolupar requereixen una modificació o una nova Política de remuneracions, proposa a la Junta General d'Accionistes aquesta modificació o una nova política.

La Política de remuneracions a què fa referència aquest apartat és la Política de remuneracions dels consellers de Banco Sabadell, S.A. per als exercicis 2021, 2022 i 2023, que es va aprovar a la Junta General d'Accionistes del Banc celebrada el 26 de març del 2021.

El Consell d'Administració de data 17 de febrer de 2022, amb l'informe previ de la Comissió de Retribucions que s'ha posat a disposició dels accionistes en ocasió de la convocatòria de la Junta General d'Accionistes, considera oportú sotmetre a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes un complement informatiu a la Política de remuneracions dels consellers per als exercicis 2021, 2022 i 2023, que desenvolupa i amplia la informació disponible a la vigent Política de remuneracions dels consellers de Banco de Sabadell, S.A. (Banc Sabadell, el banc o l'entitat), aprovada per la Junta General d'Accionistes celebrada el 26 de març del 2021.

Per a més detalls, es pot accedir a la Política de remuneracions al següent enllaç:

<https://www.grupbancsabadell.com/corp/es/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones/politica-de-remuneraciones-de-consejeros.html>

2.1. Remuneració dels consellers executius

2.1.1. Resum executiu i mix retributiu

Els consellers executius, a més de la seva remuneració per la seva condició de membres del Consell d'Administració, perceben les retribucions que els corresponen per l'exercici de les seves funcions executives, a l'empara del que preveuen els Estatuts Socials de Banc Sabadell, que coincideixen en els seus conceptes amb els de l'alta direcció de Banc Sabadell i la resta del col·lectiu identificat.

Les retribucions dels consellers executius per a cada exercici són fixades pel Consell d'Administració, dins del límit màxim global establert per la Junta General d'Accionistes en aquesta Política de remuneracions dels consellers per a cadascun dels conceptes integrants de la seva retribució. El Consell d'Administració s'ajustarà al que disposen les normes legals aplicables, tenint en compte la seva especial consideració com a entitat financera i d'acord amb els conceptes, termes i condicions establerts a la Política de remuneracions dels consellers, que preveu una visió de retribució total tenint en compte tots els elements retributius i la relació existent entre ells, establint un equilibri adequat entre la retribució fixa i la variable, així com entre la distribució de percepcions a curt i llarg termini, salvaguardant els drets i interessos dels accionistes, inversors i clients.

Referent a això, si bé el paquet retributiu del conseller delegat i del conseller CRO és força similar, existeixen les diferències següents:

- La remuneració del conseller CRO és predominantment fixa per reflectir la naturalesa de les seves activitats i no comprometre'n la independència respecte a les unitats de negoci que supervisa.
- Els mètodes utilitzats per fixar els objectius i determinar la retribució variable de cadascun té en compte les particularitats de cadascun dels consellers i, en concret per al *Chief Risk Officer*, no han de comprometre la seva objectivitat ni la seva independència. Referent a això, el 80 % de la retribució variable a curt termini del conseller delegat està vinculat a objectius de grup i el 20 % restant es basa en una valoració qualitativa individual aprovada per la Comissió de Retribucions a proposta del president. Per al conseller CRO, atesa la naturalesa de les seves funcions (funció de control), el percentatge vinculat a objectius de grup es limita a un 20 % i el 80 % restant són objectius específics de les funcions que tenen assignades.
- Pel que fa als beneficis per pensions, el conseller delegat únicament participa en el pla de pensions en què estan inclosos la resta d'empleats de Banco Sabadell, S.A.

La retribució del conseller delegat s'ha mantingut sense variacions des del moment de la seva contractació. Les condicions establertes es van fixar tenint en compte tant

les referències comparatives de mercat, detallades a l'apartat 4.2 d'aquest informe, i que situen la retribució total del conseller delegat en el 60 percentil del grup de comparació internacional i en el 63 percentil del grup en comparació nacional, com en la situació de la mateixa entitat en el moment de la contractació.

A continuació, es resumeixen els elements retributius dels consellers executius que es preveuen a la Política de remuneracions dels consellers, així com els imports estimats per al 2022:

Element	Propòsit	Imports 2022	
		Conseller delegat	Conseller CRO:
Salari fix	Remunerar el conjunt de funcions i responsabilitats del lloc que ocupa i que reconeixen la contribució del conseller executiu en aquest lloc, sempre que s'hi mantingui.	2.000.000 €	450.000 €
Beneficis socials i retribució en espècie	Completar la retribució dinerària i no dinerària amb altres elements que incrementin la fidelització i el compromís dels consellers executius. Els consellers executius accedeixen als beneficis socials en les mateixes condicions que la resta de la plantilla.	Similars a 2021 ⁽¹⁾	Similars a 2021 ⁽¹⁾
Plans de previsió social	Cobrir la jubilació i altres contingències adequades a la naturalesa de les funcions exercides pels consellers executius.	870 € aproximat	100.500 € aproximat
Beneficis discrecionals de pensions*	D'acord amb la normativa vigent, el 15 % de les aportacions als beneficis per pensions són considerades beneficis discrecionals de pensions i, per tant, estan vinculades al percentatge de compliment dels objectius a curt termini de la retribució variable a curt termini, i no poden superar en cap cas el 100 % de l'import.		
Retribució variable a curt termini*	Reflectir l'acompliment de l'exercici mesurat mitjançant uns objectius anuals alineats amb el risc incorregut. Cada conseller executiu té assignats uns objectius, incloent-hi tant mètriques de control i gestió de riscos, com de solvència, capital i objectius estratègics amb ponderacions assignades a cada indicador, i una escala de compliment. A l'apartat 2.1.2.b) es poden consultar els objectius establerts per als consellers executius per a l'any 2022.	Target**: 600.000 €	Target**: 100.000 €
		Màxim: 870.000 €	Màxim: 117.500 €
Retribució a llarg termini*	Mesurar l'acompliment del grup i del conseller executiu en un marc plurianual. Els objectius anuals determinen l'import assignat, en la mateixa mesura que la retribució variable a curt termini. Sobre aquest import, els objectius plurianuals determinen l'import final a percebre, que poden reduir, però mai incrementar, l'import assignat després del càlcul d'objectius anuals. A l'apartat 2.1.2.c) es poden consultar els objectius establerts per als consellers executius en els diferents cicles vigents el 2022.	Target**: 600.000 €	Target**: 112.500 €
		Màxim: 870.000 €	Màxim: 132.188 €

* L'abonament de qualsevol element de retribució variable està sotmès als requisits relatius a ajustos *ex-ante*, períodes de diferiment, abonament en instrument de capital, clàusules *malus* i *clawback* que es descriuen en el present informe.

D'altra banda, s'indiquen els imports *target* i màxims de la retribució variable en el moment de l'assignació, sense perjudici que el valor efectivament percebut pugui ser inferior, igual o superior, depenent de (i) l'evolució del valor dels instruments de capital durant el període de diferiment i (ii) l'aplicació, si escau, de clàusules *malus*.

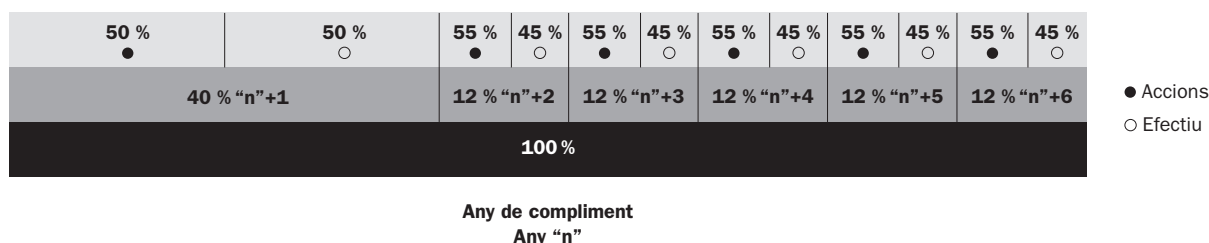
***Target*: retribució a assignar en cas que s'assoleixin el 100 % dels objectius.

Màxim: import màxim de retribució variable que cal assignar en cas de sobreassoliment d'objectius.

Tenint en compte això, es presenta el mix retributiu dels consellers executius atenent a un escenari *target* de compliment d'objectius:

	Conseller delegat			Conseller Chief Risk Officer		
Escenari <i>target</i>	62 %	19 %	19 %	72 %	14 %	14 %
Escenari màxim	52 %	24 %	24 %	64 %	18 %	18 %

- Salari fix + Beneficis socials + Beneficis per pensions
- Retribució variable a curt termini + beneficis discrecionals de pensions
- Retribució a llarg termini



⁽¹⁾ Els imports es detallen a l'apartat 7. Apèndix estadístic, taula i).

2.1.2. Detall dels elements retributius

Els elements que componen el paquet retributiu dels consellers executius per a l'exercici de les seves funcions executives són similars als de l'exercici 2021:

A) Retribució fixa

D'acord amb la Política de remuneracions dels consellers, el límit màxim global de retribució fixa del conjunt dels consellers executius és de 6 milions d'euros anuals. Dins del límit esmentat, que comprèn tant la retribució en efectiu com els beneficis socials, beneficis per pensions i plans de previsió en els termes contractuals previstos, el Consell d'Administració, amb un informe previ favorable de la Comissió de Retribucions, fixa les retribucions individuals.

A continuació, es detallen les retribucions individuals que conformen la retribució fixa dels consellers executius el 2022:

Concepte	Informació addicional	Import
Salari fix	S'abona mensualment en metàl·lic. Aquesta retribució l'estableix el Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions. S'ha mantingut l'import establert el 2021 per a ambdós consellers executius.	— Conseller delegat: 2.000.000 € — Conseller CRO: 525.000 €
Beneficis socials i retribucions en espècie	Els consellers executius són beneficiaris el 2022 d'una Assegurança de vida col·lectiva, ajuda escolar, cistella de Nadal en els mateixos termes que la resta d'empleats de l'entitat. Així mateix, són beneficiaris d'una assegurança per incapacitat permanent absoluta en els mateixos termes que la resta de directius de l'entitat, així com la cessió d'ús del vehicle en els mateixos termes que la resta de membres de l'alta direcció.	— Conseller delegat: Imports semblants a 2021 ⁽¹⁾ — Conseller CRO: Imports semblants a 2021 ⁽¹⁾
Plans de previsió social*	Igual que la resta d'empleats, els consellers executius participen en el pla de pensions d'empresa Col·lectiu B, d'aportació definida, que es materialitzarà en el moment de la jubilació efectiva com a empleats. El conseller CRO també és beneficiari d'una pòlissa d'assegurances Col·lectiu Executius, d'aportació definida indexada al salari fix anual, que es podrà fer efectiva a partir de data de jubilació efectiva, defunció o invalidesa permanent i absoluta, i preveu la possibilitat de cobrament de la prestació en forma de capital, renda o combinació de tots dos d'acord amb la normativa legal vigent, excepte en el cas en què, sense interès exprés de Banc Sabadell, es mantingui en actiu a Banc Sabadell amb posterioritat a l'edat definida legalment per percebre la prestació de jubilació, en què perdria tots els drets econòmics constituïts a favor seu. És compatible amb possibles indemnitzacions per cessament.	S'estima que el 2022 es realitzaran les aportacions següents: — Pla de pensions d'empresa Col·lectiu B: Conseller delegat: 831,27 € i conseller CRO: 831,27 € — Pòlissa d'assegurances Col·lectiu Executius: Conseller CRO: 99.750 €

Nota:

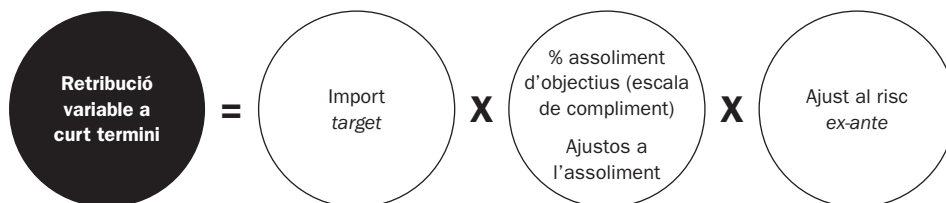
Beneficis discrecionals de pensions: des de l'entrada en vigor de la Circular 2/2016, de 2 de febrer, del Banc d'Espanya, a les entitats de crèdit, sobre supervisió i solvència, que completa l'adaptació de l'ordenament jurídic espanyol a la Directiva 2013/36/UE i al Reglament (UE) núm. 575/2013, el 15 % de les aportacions són considerades beneficis discrecionals de pensions i, per tant, queden vinculades al percentatge de compliment dels objectius a curt termini del beneficiari, i no poden superar en cap cas el 100 % de l'import.

En aquest sentit, el 15 % de les aportacions a realitzar el 2022 en relació amb la pòlissa d'assegurances Col·lectiu Executius es realitzaran ajustant-se al percentatge de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini.

⁽¹⁾ Els imports es detallen a l'apartat 7. Apèndix estadístic, taula i)

B) Retribució variable a curt termini 2022

El Consell d'Administració a la seva reunió celebrada el 26 de gener de 2022, a proposta de la Comissió de Retribucions, ha establert que la retribució variable a curt termini relativa a l'exercici 2022 tindrà l'esquema següent:



Imports *target* i màxim:

Import *target* (en cas de compliment del 100 % dels objectius preestablerts):

- Conseller delegat: 600.000 € (30 % del salari fix).
- Conseller CRO: 100.000 € (22,22 % del salari fix).

Import màxim (en cas de compliment màxim dels objectius preestablerts):

- Conseller delegat: 870.000 € (145 % de l'import *target*).
- Conseller CRO: 110.000 € (117,5 % de l'import *target*).

Objectius i mètriques

El conseller delegat té un 80 % dels seus objectius vinculats a objectius de grup i el 20 % restant a una valoració qualitativa individual fixada per la Comissió de Retribucions, a proposta del president. En el cas del conseller CRO, el percentatge d'objectius de grup es redueix al 20 % tenint en compte les funcions de control que exerceix. A continuació es descriuen les mètriques seleccionades per als objectius de grup:

Mètrica	Definició	Ponderació
ROTE	<i>Return on tangible equity</i>	20 %
Benefici net del grup		20 %
Marge interessos més comissions	Marge d'interessos més comissions netes consolidat de Banc Sabadell previst al pressupost de 2022	10 %
Despeses grup	Pressupost de la suma de despeses consolidades de personal, generals i derivades de l'activitat immobiliària no incloses en els dos primers (personal i generals)	10 %
Qualitat d'actius	<i>Cost of Risk</i> (12 %) + Volum NPA (8 %)	20 %
Qualitat de serveis	Mètriques agregades de disponibilitat dels serveis d'atenció a clients del grup	10 %
Sostenibilitat	Sintètic amb millora de nota als principals índex ESG d'agències de ràting, resultat Thematic Review, diversitat (% dones directives), medi ambient (finançament sostenible)	10 %

Escala de compliment

En el cas dels objectius de grup, s'han fixat paràmetres de compliment per a cadascun dels objectius entre el 50 % i el 150 %, segons una escala no lineal de compliment predefinida per la Comissió de Retribucions per a cadascun dels objectius. Per sota del 50 % de compliment es considera 0 % a l'efecte del còmput en l'assoliment general.

En el cas dels objectius funcionals del conseller CRO, els paràmetres de compliment es fixen entre el 50 % i el 100 %.

Per tenir dret a percebre retribució variable s'ha de superar el 60 % de compliment global dels objectius. Per sota del 60 % no es percep retribució variable, i per sobre del 150 % no es genera major percepció de retribució variable.

Ajustos prudencials a l'assoliment d'objectius

La percepció real quedarà determinada pel rang de compliment dels objectius de grup establerts, al qual s'aplicarà un factor corrector en funció dels nivells de capital (CET1) i liquiditat (*Liquidity Coverage Ratio*) de l'Entitat respecte als límits fixats en el RAS (*Risk Appetite Statement*). L'incompliment d'un d'aquests indicadors suposarà una reducció de la retribució variable; un incompliment del llindar de tolerància del RAS d'aquests indicadors implicarà un assoliment zero en els objectius del grup 2021.

Ajustos al risc ex-ante

Així mateix, l'import de la retribució variable a curt termini queda sotmès a un possible ajust a la baixa que determina el Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, i fins i tot pot arribar a ser zero en funció dels paràmetres següents:

- Un ajust de retribució variable segons l'evolució del perfil de risc i l'evolució de resultats. L'ajust podrà ser en l'àmbit de grup, d'unitat o país, i fins i tot individual, per recollir els diferents tipus de risc. Aquest ajust de retribució variable podrà reduir la bossa inicial a zero i garantirà que la remuneració variable concedida estigui completament alineada amb els riscos assumits. Aquest ajust de retribució variable comprendrà tots aquells esdeveniments o situacions que puguin incidir en el perfil de risc del grup i que no hagin estat recollits totalment en l'avaluació dels objectius fixats a principi d'any i estarà relacionat amb factors de risc i control com ara incompliments reguladors i normatius, ruptures de límits de risc [per exemple, RAS (solvència, liquiditat) o trencament de llindars de pèrdua esperada en matèria de risc operacional] i/o indicadors de control intern (per exemple, resultats d'auditories internes) o elements similars.
- La possibilitat de ser rebaixada fins a zero si el capital del banc fos inferior al *Maximum Distributable Amount* (MDA) que determini la regulació en cada moment.

Clàusules *malus* i *clawback*

La retribució variable a curt termini i la retribució a llarg termini pendent de cobrament (fins al 100 % de l'import) està sotmesa a clàusules de reducció o cancel·lació de les quantitats diferides (*malus*) i de recuperació de les quantitats percebudes (*clawback*) en cas d'un acompliment financer deficient del Banc en el seu conjunt o d'una divisió o una àrea concreta o de les exposicions generades pel membre del col·lectiu identificat a qui resultin aplicables. Aquestes clàusules no requereixen dol o negligència. A aquest efecte, es compararà l'avaluació de l'acompliment efectuada amb el comportament a posteriori de les variables que van contribuir a aconseguir els objectius.

Es tindran en compte els factors següents:

- Errors significatius en la gestió del risc comeses per l'entitat o per una unitat.
- Increment patit per l'entitat o per una unitat de negoci de les seves necessitats de capital, no previstes en el moment de generació de les exposicions.
- Sancions reguladores o condemnes judicials per fets que puguin ser imputables a la unitat o al personal responsable. Així mateix, l'incompliment de Codis de Conducta interns de l'entitat.
- Conductes irregulars, siguin individuals o col·lectives. Es consideraran especialment els efectes negatius derivats de la comercialització de productes inadequats i les responsabilitats de les persones o els òrgans que van prendre aquestes decisions.

Les clàusules *malus* es podran aplicar durant el període de diferiment de la retribució variable. Les clàusules *clawback* es podran aplicar des de l'entrega de la retribució fins al final de l'últim període de retenció d'aquesta. L'aplicació de les clàusules *clawback* podrà ser supletòria de l'aplicació de clàusules *malus*, de manera que, a més de deixar de percebre les quantitats pendents de cobrament, obligarà el membre del col·lectiu identificat a la devolució total o parcial de les quantitats ja percebudes en concepte de retribució variable a curt termini i retribució a llarg termini.

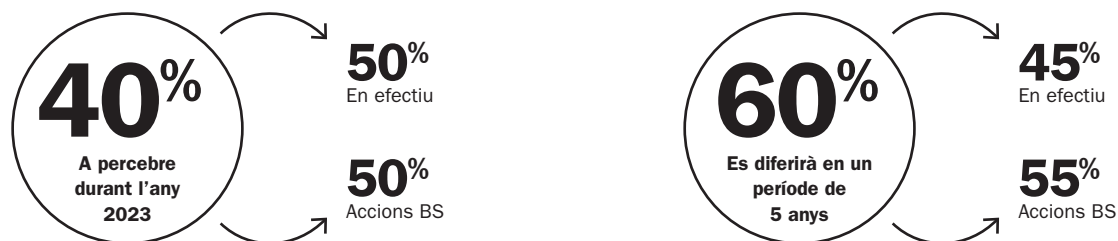
La Comissió de Retribucions haurà de revisar la situació anualment per proposar al Consell d'Administració, si és el cas, amb l'informe previ de la Direcció de Recursos Humans, obtingudes les opinions de la Direcció de Control Intern, la Direcció Financera i la Direcció de Compliment Normatiu, si concorren les circumstàncies per a l'aplicació de la reducció o cancel·lació de la retribució variable diferida o per a l'aplicació de la devolució de la retribució variable percebuda per algun membre del col·lectiu identificat, en funció de les característiques i circumstàncies de cada cas en particular.

Procediment d'abonament

El pagament d'aquesta retribució variable està sotmès als criteris de diferiment i abonament en instruments de capital, d'acord amb la normativa aplicable.

Tenint en compte això, la percepció efectiva de la remuneració variable a curt termini dels consellers executius corresponent al 2022 estarà subjecta a l'esquema següent:

Retribució variable 2022



El 40 % de la retribució variable de l'any 2022 es percebrà el 2023; serà abonat l'import resultant el 50 % en efectiu i el 50 % restant en accions de Banc Sabadell (valorades d'acord amb el valor de tancament de l'última sessió del mes d'abonament el 2023 de la part no diferida), amb obligació de retenció d'aquestes accions durant un any*.

El 60 % de la retribució variable de l'any 2022 es diferirà durant un període de cinc anys, i se n'abonarà una cinquena part en cadascun dels anys 2024, 2025, 2026, 2027 i 2028; serà abonat l'import resultant el 45 % en efectiu i el 55 % restant en accions de Banc Sabadell (el nombre de les quals es determina d'acord amb el valor de tancament de l'última sessió del mes d'abonament el 2023 de la part no diferida), amb obligació de retenció d'aquestes accions durant un any*.

* La retribució variable abonada en accions comporta un període de retenció d'aquesta d'un any. Seguint la recomanació 62 del Codi de bon govern, els consellers executius no podran transmetre les accions entregades fins que no hagi transcorregut un termini mínim de tres anys des de l'entrega si no posseeixen una quantitat equivalent a dues vegades la seva retribució fixa anual. Això no serà aplicable a les accions que s'hagin d'alienar, si s'escau, per fer front a les obligacions fiscals derivades de l'entrega d'aquestes.

No es poden utilitzar cobertures personals amb productes financers o qualsevol altre mecanisme que pugui assegurar el cobrament, total o parcial, de la retribució variable.

C) Retribució a llarg termini

Els consellers executius, així com la resta de membres de l'alta direcció i del col·lectiu identificat de grup tenen una retribució a llarg termini amb uns cicles que coincideixen i es concedeixen anualment.

Esquema general

L'esquema de la retribució a llarg termini es basa en l'assoliment d'objectius anuals i plurianuals (3 anys) on s'estableix un import de referència de la retribució a llarg termini (quantitat a percebre en cas d'un nivell de compliment del 100 % tant dels objectius anuals com plurianuals) al començament del cicle. Aquest import de referència puja a un 30 % per al conseller delegat i a un 25 % per al conseller CRO del salari fix.

Un cop finalitzat el primer any del cicle, durant el primer trimestre s'ajusta l'import de referència en funció dels factors següents:

- Grau de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini corresponent al primer exercici del cicle.
- Possibles ajustos *ex-ante*.

Aquest ajust pot suposar que l'import de referència sigui zero o, com a màxim, en cas de sobreassoliment d'objectius anuals, un 145 % de l'import de referència en el cas del conseller delegat, i un 117,50 % en el cas del conseller CRO.

L'abonament de l'import de referència ajustat, determinat com un import en metàl·lic (45 %) i un nombre d'accions (55 %), dependrà del grau de compliment dels objectius plurianuals a 3 anys. L'import a abonar finalment serà, com a màxim, l'import de referència ajustat (en cap cas es podrà incrementar).

Adicionalment, igual que en els objectius anuals, s'aplicarà un factor corrector per riscos amb indicadors de capital (CET1) i liquiditat (*Liquidity Coverage Ratio*) i un ajust a l'assoliment. Un incompliment en el llindar de tolerància del RAS en liquiditat o solvència implicarà la retribució zero en aquesta retribució a llarg termini.

Tenint en compte això, en el quadre següent es resumeixen les característiques principals de cadascun dels cicles de retribució a llarg termini el període de càlcul del qual inclou el 2022:

Objectius i mètriques

En relació amb els objectius anuals que determinen l'import de referència ajustat, són aplicables els mateixos objectius establerts a la retribució variable a curt termini.

En relació amb els objectius plurianuals, les mètriques aplicables a la retribució a llarg termini de 2020 i 2021 són les següents :

Objectiu	Ponderació
Rendibilitat a l'accionista (Total Shareholder Return relatiu)	25 %
Liquiditat (Liquidity Coverage Ratio)	25 %
Solvència (CET 1)	25 %
Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC)	25 %

En relació amb els objectius plurianuals, les mètriques aplicables a la Retribució a llarg termini 2022 són les següents:

Objectiu	Ponderació
Rendibilitat a l'accionista (Total Shareholder Return relatiu)	25 %
Liquiditat (Liquidity Coverage Ratio)	25 %
Solvència (CET 1)	25 %
ROTE	25 %

A continuació, es desenvolupen les característiques principals de cadascuna de les mètriques assenyalades:

Rendibilitat a l'accionista (TSR relatiu)

Definició:

es prendrà com a TSR la suma dels dividendes abonats i com a variació del valor de l'acció la diferència entre la mitjana aritmètica del preu de tancament de l'acció, arrodonit al tercer decimal de les 20 primeres sessions anteriors a l'inici i al final del període de càlcul d'objectius plurianuals. Respecte a això, les dates d'inici i finalització són les següents:

Retribució a llarg termini	2020	2021	2022
Data d'inici	01/01/2020	01/01/2021	01/01/2022
Data de finalització	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024

El TSR de Banc Sabadell es compararà amb el TSR de les companyies següents (*peer group*):

Retribució a llarg termini 2020

ABN AMRO Group NV	Unione di Banche Italiane, SpA
Bankia, S.A.	Caixabank S.A.
Banco Santander, S.A.	Natixis, S.A.
Mediobanca Banca di Credito Finanziario SpA	Banco Bpm SpA
Bankinter S.A.	Nordea Bank AB
BBVA, S.A.	KBC Groep NV
Skandinaviska Enskilda Banken AB	Intesa Sanpaolo SpA
Swedbank AB	Société Générale, S.A.
Crédit Agricole, S.A.	

Retribució a llarg termini 2021

ABN AMRO Group NV	Unione di Banche Italiane, SpA
Bankia, S.A.	Caixabank S.A.
Erste Group	Natixis, S.A.
Mediobanca Banca di Credito Finanziario SpA	Banco Bpm SpA
Bankinter S.A.	Raiffeisen
BBVA, S.A.	KBC Groep NV
Skandinaviska Enskilda Banken AB	Intesa Sanpaolo SpA
Swedbank AB	Virgin Money
Standard Chartered Bank	

El Consell d'Administració, amb la proposta prèvia de la Comissió de Retribucions, tindrà la facultat d'adaptar, si s'escau, la composició de la mostra d'entitats davant circumstàncies no previstes que afectin les companyies esmentades (per exemple, fusions, escissions, exclusions de negociació en borsa, etc.), així com d'adaptar el càlcul del

Retribució a llarg termini 2022

ABN AMRO Group NV	Caixabank S.A.
BPER Banca, SpA	Banco Bpm SpA
Erste Group	Raiffeisen
Mediobanca Banca di Credito Finanziario SpA	KBC Groep NV
Bankinter S.A.	Intesa Sanpaolo SpA
BBVA, S.A.	Virgin Money
Skandinaviska Enskilda Banken AB	Standard Chartered Bank
Swedbank AB	

TSR a les eventuais operacions (per exemple, augments de capital amb reconeixement del dret de preferència) que facin aquestes entitats i que afectin el valor de les accions per vetllar perquè la comparació es dugui a terme sobre bases homogènies.

Escala de compliment

Posició del TSR de Banc Sabadell dins del <i>peer group</i>		% de compliment
Retribució a llarg termini 2020 i 2021	Retribució a llarg termini 2022	
Entre el 1r i el 8è	Entre el 1r i el 8è	100 %
Entre el 9è i l'11è	Entre el 9è i el 10è	75 %
Entre el 12è i el 14è	Entre el 10è i el 13è	50 %
Entre el 15è i el 18è	Entre el 14è i el 16è	0 %

Liquiditat (*Liquidity Coverage Ratio*)

Definició:

per calcular l'assoliment de l'indicador de *Liquidity Coverage Ratio* es considerarà el nivell establert en el RAS (*Risk Appetite Statement*) de l'Entitat. El càlcul d'aquest indicador es realitzarà considerant la mitjana dels tres darrers mesos de l'últim exercici del període de càlcul plurianual.

Escala de compliment:

si el LCR és superior a l'*early warning indicator* (EWI), es considerarà un assoliment del 100 %; si és inferior a aquest llindar, es considerarà un assoliment del 0 %.

Retribució a llarg termini	2020	2021	2022
LCR mitjana	01/10/2022 – 31/12/2022	01/10/2022 – 31/12/2023	01/10/2024 – 31/12/2024

Solvència CET 1

Definició:

per calcular l'assoliment de l'indicador de Solvència CET1 es considerarà el nivell establert en el RAS (*Risk Appetite Statement*) de l'Entitat. El càlcul d'aquest indicador es realitzarà considerant la mitjana dels tres darrers mesos de l'últim exercici del període de càlcul plurianual.

Escala de compliment:

si la solvència és superior a l'*early warning indicator* (EWI), es considera un assoliment del 100 %; si és inferior a aquest llindar, es considera un assoliment del 0 %.

Retribució a llarg termini	2020	2021	2022
CET1 mitjana	01/10/2022 – 31/12/2022	01/10/2022 – 31/12/2023	01/10/2024 – 31/12/2024

Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC) (fixat per a 2020-2022 i 2021-2023)

Definició:

per calcular l'assoliment de l'indicador de risc RoRAC es considerarà el nivell del *Cost of Equity*. El càlcul d'aquest indicador es realitzarà considerant la mitjana dels tres darrers mesos de l'últim exercici del període de càlcul plurianual.

Retribució a llarg termini	2020	2021
RoRAC mitjana	01/10/2022 – 31/12/2022	01/10/2022 – 31/12/2023

Escala de compliment:

si se supera el *Cost of Equity*, es considerarà un assoliment de l'indicador del 100 %. Si no s'hi arriba, es considerarà un assoliment de l'indicador del 0 %.

Return on Tangible Equity (ROTE) (fixat per a 2022-2024)

Definició:

es prendrà el valor del ROTE obtingut al final del període de càlcul (2024).

0 %	50 %	75 %	100 %
<5 %	5 %	6 %	>7,5 %

Escala de compliment:

es defineixen les següents escales de compliment amb posició al final del període desembre de 2024.

Ajustos prudencials a l'assoliment d'objectius

S'aplicarà un factor corrector per riscos amb indicadors de capital (CET1) i liquiditat (*Liquidity Coverage Ratio*) i un ajust a l'assoliment. Un incompliment en el llindar de tolerància del RAS en liquiditat o solvència implicarà la retribució zero en la retribució a llarg termini.

Ajustos al risc *ex-ante*

Els ajustos *ex-ante* descrits a l'apartat corresponent a la retribució variable a curt termini seran igualment aplicables sobre la retribució a llarg termini.

Procediment d'abonament

El pagament d'aquesta retribució variable està sotmès als criteris de diferiment i abonament en instruments de capital, d'acord amb la normativa aplicable. En el quadre següent es descriu el calendari d'abonament de les retribucions a llarg termini corresponents a 2020, 2021 i 2022:

	Any càlcul anual	Període càlcul plurianual	1r pagament* (60 %)	2n pagament* (20 %)	3r pagament* (20 %)
Retribució a llarg termini 2020	Any 2020	2020 – 2022	2024	2025	2026
Retribució a llarg termini 2021	Any 2021	2021 – 2023	2025	2026	2027
Retribució a llarg termini 2022	Any 2022	2022 – 2024	2026	2027	2028

* Tenint en compte que l'import de referència ajustat es determina un 45 % en efectiu i el 55 % restant en accions de Banc Sabadell, cada pagament de la retribució a llarg termini respectarà la mateixa proporció. Les accions que es percebin estan sotmeses als requisits de retenció descrits a l'apartat corresponent a la retribució a llarg termini.

2.1.3. Condicions dels contractes dels consellers executius, incloent-hi els possibles pagaments en cas de cessament

Els contractes dels consellers executius s'ajusten als paràmetres usuals en els contractes d'alta direcció i compleixen amb els requeriments legals exigibles a aquest tipus de contractes, d'acord amb els termes i condicions següents:

- **Durada:** els contractes tenen caràcter indefinit.
- **Retribució fixa:** els contractes incorporen l'abonament de les quantitats fixes de la retribució dels consellers executius, en els termes i les condicions que s'han explicat anteriorment.
- **Retribució variable:** els contractes incorporen l'abonament de les quantitats variables de retribució dels consellers executius, en els termes i les condicions que s'han explicat anteriorment.
- **Previsió social:** els contractes incorporen la participació dels consellers executius en els sistemes de previsió social, en els termes i les condicions que s'han explicat anteriorment.
- **Beneficis:** els contractes dels consellers executius incorporen beneficis socials i programes de retribució flexible que el Banc tingui establerts per a la resta d'empleats de l'empresa, en els mateixos termes que la resta de beneficiaris.
- **Confidencialitat:** els contractes incorporen una clàusula de confidencialitat que obliga els consellers executius a no comunicar, ni durant la vigència del contracte ni un cop acabat, cap de les dades confidencials, procediments, mètodes, informacions, dades comercials o industrials que es refereixin als negocis o les finances del Banc.
- **Restitució i ús dels béns de l'empresa:** tots els béns materials, suports d'informació, fitxers, documentació, manuals, etc., que els consellers executius tinguin en poder seu hauran de ser tornats al Banc en el moment de l'extinció del contracte.
- **Clàusules *clawback* i *malus*:** inclouen aquests dos tipus de clàusules en els supòsits definits a la Política de remuneracions dels consellers, que es descriuen a l'apartat 1.1.4 d'aquest informe.
- **Terminació anticipada i no competència:** El contracte del conseller delegat té una clàusula de no competència postcontractual de dues anualitats des de la data del seu acomiadament improcedent o canvi de control i un any per a la resta de supòsits. El contracte del conseller CRO té una clàusula de no competència postcontractual, amb una durada de dos anys que aplicaria com a màxim fins a la primera data de jubilació ordinària per un import de dues anualitats de la retribució fixa.

No contenen cap altra de les clàusules que especifica l'article 529.1 *octodecies* de la Llei de societats de capital.

2.2. Retribució dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració

2.2.1. Política de remuneracions

D'acord amb la Política de remuneracions dels consellers vigent el 2022, el límit màxim global de retribució als consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració, a l'empara del que preveuen els Estatuts Socials de Banc Sabadell, és de 5 milions d'euros anuals. Aquest límit màxim inclou la remuneració addicional que correspon al president per les seves funcions no executives. La retribució la fixa anualment dins aquest límit el Consell d'Administració amb un informe previ favorable de la Comissió de Retribucions.

Per determinar la retribució del Consell d'Administració s'han considerat durant l'exercici 2022 els Informes de remuneracions dels consellers a Espanya que publiquen KPMG i Spencer Stuart.

La retribució dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració en l'exercici 2022 es desglossa de la manera següent:

- Retribució fixa per formar part del Consell d'Administració.
- Dietes d'assistència, amb un màxim d'11 dietes corresponents a les sessions ordinàries; en poden delegar la representació sense perdre el dret a la percepció de la dieta per causa degudament justificada com a màxim dues vegades l'any. No es percebrà cap quantitat per les reunions extraordinàries del Consell d'Administració.
- Retribucions addicionals per l'exercici de la funció de vicepresident, conseller independent coordinador, per la presidència o la pertinença a les diferents Comissions del Consell d'Administració, així com, si és el cas, per la seva pertinença a algun dels consells consultius de Banc Sabadell.
- Retribució fixa addicional del president, per retribuir les funcions que exerceix com a president de l'Entitat, del Consell d'Administració, president de la Junta General d'Accionistes i màxim representant del Banc i per l'especial dedicació que comporta l'exercici de la funció de president en els termes establerts a la Llei de societats de capital, als Estatuts Socials o pel mateix Consell d'Administració en un grup com Banc Sabadell.

Aquestes funcions, per la seva naturalesa orgànica o representativa, no es poden considerar executives, però des del punt de vista quantitatiu comporten una gran dedicació i en intensitat molt superior a la resta de membres no executius del Consell d'Administració.

Als consellers no executius no els són aplicables ni els conceptes retributius ni els beneficis dels empleats del banc, ni del col·lectiu identificat del grup, ni de l'alta direcció, ni estan inclosos en plans de previsió social ni en els programes d'incentius a llarg termini, aprovats per la Junta General d'Accionistes, ni de la retribució a llarg termini.

2.2.2. Remuneracions previstes

A la taula següent es resumeixen les remuneracions previstes a abonar el 2022 per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració:

	Retribució 2022 (en euros)	Dietes d'assistència 2022 (euros per sessió)
Membres	75.000	2.272
Adicionalment:		
— President	1.500.000	
— Vicepresident	107.000	
— Conseller independent coordinador	22.000	

Adicionalment, els consellers no executius perceben determinades quantitats per la presidència o la pertinença a les diferents comissions del Consell.

Comissió	Càrrec	Import (en euros)
Comissió d'Estratègia i Sostenibilitat	President	—
	Membre	40.000
Comissió Delegada de Crèdits	President	70.000
	Membre	40.000
Comissió d'Auditoria i Control	President	40.000
	Membre	20.000
Comissió de Nomenaments i Govern Corporatiu	President	40.000
	Membre	20.000
Comissió de Retribucions	President	40.000
	Membre	20.000
Comissió de Riscos	President	70.000
	Membre	20.000

Pel càrrec de vocals del Consell d'Administració de Sabadell Information Systems, S.A., el Sr. Manel Valls Morató i la Sra. Aurora Catá Sala percebran un màxim de 30.000 euros.

No està previst que el 2022 els consellers no executius percebin de l'entitat o una altra entitat del grup cap altra remuneració suplementària en contraprestació per serveis prestats diferents dels inherents al seu càrrec, ni altres conceptes retributius com els derivats de la concessió de bestretes, crèdits o garanties, ni cap altra remuneració suplementària no inclosa en aquest IARC.

Finalment, es fa constar que tant el president, el Sr. Josep Oliu Creus, com la consellera, la Sra. María José García Beato, podran seguir percebant els imports diferents de les retribucions variables a curt i llarg termini generades totalment o parcialment mentre van desenvolupar les seves funcions executives.

2.2.3. Condicions dels contractes

A excepció del president, els consellers no executius no disposen de contractes signats amb el Banc per la seva condició de membres del Consell d'Administració i no tenen indemnitzacions pactades en cas d'extinció del seu càrrec com a conseller.

Tal com s'estableix als Estatuts de Banco de Sabadell, S.A. el president és el màxim representant del Banc i li corresponen els drets i les obligacions inherents a aquesta representació, inclosa la signatura social. El president, en exercici de les seves funcions, és el responsable principal del funcionament eficaç del Consell d'Administració i, com a tal, porta en tot cas la representació del Banc i n'ostenta la signatura social, convoca i presideix les sessions del Consell d'Administració, fixen l'ordre del dia de les reunions, dirigeix les discussions i les deliberacions de les reunions del Consell d'Administració i vetlla pel compliment dels acords del Consell d'Administració.

Per l'amplitud i particularitat de les funcions assignades, el contracte del president en la seva condició de no executiu preveu una retribució fixa addicional a la qual li correspon per pertànyer al Consell, com s'ha explicat anteriorment, i incorpora una clàusula de terminació anticipada de dues anualitats per a supòsits no voluntaris, vinculada a la no competència.

3. Aplicació de la Política de remuneracions dels consellers el 2021

La remuneració meritada durant l'exercici 2021 ha seguit els termes de la Política de remuneracions dels consellers de Banco Sabadell, S.A. aprovada amb caràcter vinculant per la Junta General d'Accionistes celebrada el 26 de març de 2021, de conformitat amb allò que disposa l'article 529 *novodecies* de la Llei de societats de capital.

Es fa constar que no s'ha produït cap desviació del procediment per a l'aplicació de la Política de remuneracions, ni si s'hi ha aplicat cap excepció temporal.

Respecte d'això, la remuneració meritada el 2021 pels consellers executius i els consellers no executius ha estat composta pels mateixos elements que els descrits en relació amb l'actual Política de remuneracions vigent el 2022.

La descripció detallada del sistema retributiu dels consellers el 2021 s'inclouïa als apartats 3.2, 4.2, 5.2 i 5.3 de l'Informe sobre remuneracions de consellers corresponent a 2020.

Aquest informe va obtenir els següents resultats a la Junta General d'Accionistes celebrada el 26 de març de 2021:

- el nombre d'accions respecte de les quals es van emetre vots vàlids va ser de 3.440.374.631 accions que es van distribuir com s'indica a continuació;
- 5.663 abstencions, procedents de 5.665.497 accions propietat de 32 accionistes que representaven el 0,16 % del total del capital social present i representat amb dret a vot;
- 347.535 vots en contra, procedents de 347.541.567 accions propietat de 142 accionistes que representaven el 10,10 % del total del capital social present i representat amb dret a vot; i
- 3.087.152 vots a favor, procedents de 3.087.167.567 accions propietat de 108.793 accionistes que representaven el 89,74 % del total del capital social present i representat amb dret a vot.

S'ha considerat oportú introduir millores en l'estructura de l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers corresponent a l'exercici 2021 i incorporar les novetats introduïdes a la Circular 3/2021, de 28 de setembre, de la Comissió Nacional del Mercat de Valors.

Als membres del Consell d'Administració que exercien funcions executives fins al 26 de març del 2021, se'ls va aplicar la Política de remuneracions vigent en aquest període, aprovada per la Junta General d'Accionistes el 28 de març del 2019. Referent a això, a més del conseller delegat actual i del conseller CRO, les següents persones van desenvolupar funcions executives com a membres del Consell d'Administració el 2021:

- El president, el Sr. Josep Oliu Creus va desenvolupar funcions executives fins al 26 de març de 2021.
- La consellera, la Sra. María José García Beato va exercir funcions executives fins al 31 de març de 2021.
- El Sr. Jaime Guardiola Romojaro va cessar com a conseller delegat el 18 de març de 2021. La seva retribució ha estat la mateixa que la de l'exercici 2020 fins a la data de cessament.

En aquest apartat s'incorporen els imports corresponents a 2021 de totes les persones que han estat membres del Consell d'Administració durant aquest exercici. Alguns dels imports són esdeveniments extraordinaris que han succeït durant l'any 2021 amb relació a consellers executius que fan que les bases no siguin comparables amb l'any 2020 i presentin diferències significatives. Aquests esdeveniments són la consolidació de drets econòmics

de sistemes d'estalvi a llarg termini amb aportacions que s'han fet durant els exercicis anterior i els imports d'indemnització per cessament per als consellers executius, en els termes que es recullen en aquest mateix apartat. Si no s'haguessin produït aquests esdeveniments i només consideréssim els imports derivats de l'activitat recurrent, l'import de retribució meritada en societats del grup l'any 2021 hagués estat de 7.179 milers d'euros en lloc dels 44.604 milers d'euros que consten a la taula c.i) de l'apartat 7. Apèndix estadístic.

De la mateixa manera, l'any 2020 com a mesura de responsabilitat davant la crisi provocada per la COVID-19, el president i els consellers executius van renunciar voluntàriament a cobrar la retribució variable anual corresponent a l'exercici 2020. Si no s'hagués produït aquesta renúncia, l'import de retribució meritada en societats del grup l'any 2020 hagués estat de 7.644 milers d'euros.

3.1. Remuneració dels consellers executius

3.1.1. Detall dels elements retributius

A continuació, es detallen les retribucions individuals que conformen la retribució relativa el 2021 per als consellers executius:

Càrrec	Salari fix	Beneficis socials i retribució en espècie	Aportacions a plans de previsió social	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini
Conseller delegat César González-Bueno Mayer ⁽¹⁾	1.576.921 €	20.506 €	—	557.777 € (assoliment d'objectius 117,41 %)	557.777 € (assoliment d'objectius 117,41 %)
Conseller CRO	493.749 €	41.043 €	94.631 €	99.680 € (assoliment d'objectius 99,68 %)	112.138 € (assoliment d'objectius 99,68 %)

⁽¹⁾ Es correspon amb la retribució assignada des del 18 de març de 2021, data des de la qual exerceix el càrrec de conseller delegat.

Càrrec	Salari fix	Beneficis socials i retribució en espècie	Aportacions a plans de previsió social	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini
President Sr. Josep Oliu Creus ⁽¹⁾	451.948 €	15.698 €	819 €	355.447 € (assoliment d'objectius 117,41 %)	139.526 € (assoliment d'objectius 117,41 %)
Conseller delegat sortint Sr. Jaime Guardiola Romojaro ⁽²⁾	300.358 €	3.193 €	1.342.421 €	264.375 € (assoliment d'objectius 113,93 %)	97.337 € (assoliment d'objectius 113,93 %)
Consellera altra externa Sra. María José García Beato ⁽³⁾	135.268 €	9.926 €	2.943.597 €		

⁽¹⁾ Retribució corresponent des de l'1 de gener de 2021 fins al 26 de març de 2021.

⁽²⁾ Retribució corresponent des de l'1 de gener de 2021 fins al 18 de març de 2021.

⁽³⁾ Retribució corresponent des de l'1 de gener de 2021 fins al 31 de març de 2021.

A) Retribució fixa

Salari fix

- El salari fix té com a objectiu remunerar el conjunt de funcions i responsabilitats del lloc que s'ocupa i que reconeixen la contribució del conseller executiu en aquest lloc, mentre l'ocupi.

Beneficis socials i retribució en espècie

- Beneficis socials i retribució en espècie: els consellers executius han estat beneficiaris el 2021 d'una assegurança de vida col·lectiva i una assegurança per incapacitat permanent absoluta (ambdós aplicables a tots els empleats de l'Entitat), així com la cessió d'ús de vehicle.

Aportacions a plans de previsió social

- Aportacions a plans de previsió social:
 - Aquests imports inclouen la part considerada com "benefici discrecional de pensions" que, com s'ha explicat anteriorment, es considera com a retribució variable a efectes reguladors.
 - Aquests imports inclouen les aportacions a altres pòlisses de què disposen els consellers executius, igual que la resta d'empleats. En concret, el pla de pensions d'empresa Col·lectiu B, d'aportació definida, que es materialitzarà en el moment de la jubilació efectiva com a empleats.
 - El conseller delegat i el conseller CRO han participat en els plans de previsió social ja descrits a l'apartat 2.1.2.A) d'aquest informe.
 - A continuació, es detallen les característiques dels plans de previsió social en què van participar la resta de consellers que van desenvolupar funcions executives el 2021:

President

Sr. Josep Oliu Creus

- Pòlissa d'assegurances Col·lectiu Consell d'Administració, d'aportació definida, que serà efectiva en forma de capital a partir del moment en què cada beneficiari cessi com a conseller, excepte en el cas que presti serveis a qualsevol altra entitat bancària en qualitat d'assessor o com a membre del Consell d'Administració, cas en què perdria tots els drets econòmics constituïts a favor seu. És compatible amb possibles indemnitzacions per cessament i en l'actualitat només és aplicable al president. L'import acumulat puja a 1.484.612 euros.
- Pòlissa d'assegurances Col·lectiu Executius, d'aportació definida, que s'ha materialitzat el 2021 per contingència de jubilació. Els drets consolidats a data de jubilació pugen a 7.462.000 €.
- Pla de pensions d'empresa Col·lectiu B, d'aportació definida que s'ha materialitzat per contingència de jubilació. Els drets consolidats a data de jubilació pugen a 26.724 euros, i l'aportació el 2021 era de 818,95 euros.

Conseller delegat sortint

Sr. Jaime Guardiola Romojaro

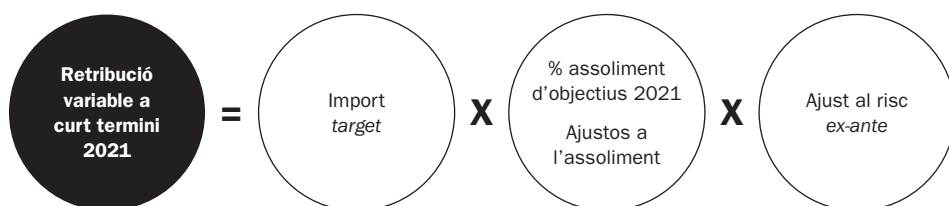
- Pòlissa d'assegurances Col·lectiu Executius, instrumentada en dues pòlisses, el beneficiari de les quals és el conseller delegat sortint, el Sr. Jaime Guardiola Romojaro.
- La primera era una pòlissa d'assegurances de prestació definida, amb reversió al cònjuge del 50 %. L'aportació el 2021 per ajust de variables i base de renda ha estat de 1.341.599 euros. Aquesta pòlissa s'ha materialitzat el 2021 per contingència de jubilació. Els drets consolidats a data de jubilació pugen a 23.867.882 €. Addicionalment, 1.072.474 euros corresponents a les aportacions realitzades considerades beneficis discrecionals de pensions, han quedat retingudes en accions de Banco de Sabadell, S.A. per un període de 5 anys des de la data de la seva jubilació.
- La segona és una pòlissa d'assegurances d'aportació definida, que es materialitza en alguna de les contingències de jubilació, defunció o invalidesa permanent i absoluta, en forma de capital, excepte en el cas de dimissió abans dels 63 anys com a conseller delegat del banc, incompliment de la condició de no competència des de la data en què deixi de prestar els seus serveis com a conseller delegat en el banc i durant el termini d'un any, o incompliment d'actuació diligent fins a la data d'acabament del termini en què operi la condició de no competència, en què perdria tots els drets econòmics constituïts a favor seu. L'import acumulat a data de jubilació pujava a 2.616.439 euros i únicament es consolidarà quan es verifiqui el compliment de no competència durant el termini establert d'1 any.
- Pla de pensions d'empresa Col·lectiu B, d'aportació definida que s'ha materialitzat per contingència de jubilació. Els drets consolidats a data de jubilació pugen

Consellera altra externa
Sra. María José García
Beato

- a 14.382 euros, i l'aportació el 2021 era de 818,95 euros
- Durant el 2021 ha estat beneficiària d'una pòlissa d'assegurances Col·lectiva Executiva, de prestació definida indexada al salari fix pensionable anual, que podia fer-se efectiva en complir els 60 anys, i instrumentada en dues pòlisses:
 - Una de prejubilació a partir dels 60 anys d'edat, en què les quantitats acumulades tenen la consideració de retribució variable, per la qual cosa queden afectades pel límit màxim del 200 % de retribució fixa en retribució variable, segons es va aprovar a la Junta General d'Accionistes celebrada el passat 26 de març de 2021, i per això no s'ha produït cap meritació per aquest concepte amb ocasió de l'extinció de la relació laboral esdevinguda el passat 31 de març de 2021, i es va procedir a la cancel·lació d'aquesta pòlissa, fet que va permetre que el banc exercís el dret de rescat sobre la provisió matemàtica acumulada, que era de 615.839 euros.
 - Una altra de jubilació a partir de la jubilació efectiva, defunció o invalidesa permanent i absoluta, i preveu la possibilitat de rescat en forma de capital d'acord amb la normativa legal vigent. Les aportacions corresponents a 2021 han ascendit a 2.942.776 euros, dels quals 2.689.829 euros han estat consolidats en ocasió de l'extinció de la relació laboral esdevinguda el 31 de març de 2021 passat, quedant un import de 252.523 euros, corresponent a les quantitats aportades que tenen consideració de beneficis discrecionals de pensió, d'acord amb la Circular 2/2016, del 2 de febrer, del Banc d'Espanya, a les entitats de crèdit, sobre supervisió i solvència, retintut per un període de cinc anys des de la data d'extinció de la seva relació laboral, en accions de Banco de Sabadell, S.A. L'import acumulat a data d'extinció de la relació laboral era de 4.676.738 euros, que inclouen les aportacions de l'any 2021 indicades anteriorment. Aquest import que es va consolidar amb motiu de l'extinció. L'import de la provisió matemàtica corresponent a les quantitats que tenen la consideració de beneficis discrecionals de pensions era de 726.693 euros a data de 31 de desembre de 2021, que inclouen els 525.947 euros indicats anteriorment i que han quedat retintuts en accions de Banco de Sabadell, S.A. Durant el període de 5 anys des de la data de l'extinció.
 - Pla de pensions d'empresa Col·lectiu B, d'aportació definida que s'ha materialitzat per contingència d'extinció de la relació laboral que va tenir lloc el 31 de març de 2021 passat. Els drets consolidats a data de jubilació pugen a 16.503 euros, i l'aportació el 2021 era de 818,95 euros.

B) Retribució variable a curt termini 2021

La retribució variable a curt termini relativa a l'exercici 2021 tenia l'esquema següent:



% assoliment d'objectius

El Consell d'Administració celebrat el 26 de gener de 2022 va determinar el nivell de compliment dels objectius següents de grup d'acord amb les ponderacions establertes a l'inici de l'exercici:

Mètrica	Definició	Ponderació	% de compliment
ROE (Return on equity)	ROE (sense operacions corporatives) de Banc Sabadell previst al pressupost de 2021	20 %	125,61
Marge bàsic	Marge d'interessos més comissions netes consolidat de Banc Sabadell previst al pressupost de 2021	17,5 %	125,92
Despeses grup	Pressupost de la suma de despeses consolidades de personal, generals i derivades de l'activitat immobiliària no incloses en els dos primers (personal i generals)	17,5 %	126,63
Cost of Risk	Pressupost de les dotacions a insolvències i altres actius financers / Crèdit a la clientela brut + Immobles problemàtics, ex venda de carteres	25 %	100,05
NPS (sintètic grup)	Indicador sintètic de valoració per part de clients de l'entitat, que distingeix entre negocis (Banca Comercial, Banca Privada i Banca Corporativa EMEA i TSB), ponderat pel focus estratègic de cada segment	10 %	105,21
Sostenibilitat (sintètic grup)	Indicador sintètic de valoració format per indicadors de l'àmbit del medi ambient, social, diversitat i igualtat de gènere	10 %	125,60
TOTAL			117,41 %

El conseller delegat tenia un 100 % dels objectius vinculats a objectius de grup. En el cas del conseller CRO, aquest percentatge es reduïa al 20 % tenint en compte les funcions de control que exerceix.

Pel que fa al nivell de compliment dels objectius del conseller CRO, que inclouen tant el compliment d'objectius de grup, com el compliment dels seus objectius funcionals, el Consell d'Administració ho va establir en un 99,68 %.

La informació utilitzada en el càlcul dels indicadors financers s'ha derivat de dades auditades en els Comptes anuals, i se'n manté la definició establerta en la seva fixació inicial.

Es van fixar uns mètodes d'avaluació consistents a definir uns paràmetres de compliment per a cadascun dels objectius entre el 50 % i el 150 %, segons una escala no lineal de compliment predeterminada per la Comissió de Retribucions. Per sota del 50 % de compliment d'un objectiu es considerava 0 % a l'efecte del còmput en l'assoliment general.

Per tenir dret a percebre retribució variable s'havia de superar el 60 % de assoliment global dels objectius. Per sota del 60 % no es percebria retribució variable i per sobre del 150 % no s'hauria generat major percepció de retribució variable.

Ajustos a l'assoliment

El Consell d'Administració no ha considerat necessari introduir cap ajust al nivell de compliment d'objectius descrit anteriorment, ja que els nivells de capital (CET1) i liquiditat (*Liquidity Coverage Ratio*) de l'Entitat han respectat els límits fixats al RAS (*Risk Appetite Statement*). En aquest sentit, la Comissió de Riscos de Banc Sabadell, a la seva reunió de 24 de gener de 2022, va analitzar

l'aplicabilitat del Factor Corrector per Riscos (FCR). D'acord amb els objectius de capital i liquiditat, mètriques, escales de compliment i corbes de pagament del FCR aprovats pel Consell d'Administració el 26 de gener de 2022, la Comissió de Riscos va determinar que s'han complert els líndars que s'exigeixen al RAS per generar el dret a la totalitat de la retribució variable que correspongui amb l'assoliment dels objectius establerts referent a això.

Ajustos al risc ex-ante

La Comissió de Retribucions, a partir de la informació facilitada per Control Intern, no ha considerat proposar cap ajust *ex-ante* addicional, individual o col·lectiu, per al 2021 en la mesura que:

- El grup i/o les entitats de crèdit filials han aconseguit el nivell MDA (*maximum distributable amount*) que determina la regulació en vigor.
- D'acord amb els informes rebuts per Compliment Normatiu, Auditoria Interna, Financera i la mateixa Direcció de Control Intern, la retribució a curt termini 2021 està alineada amb els nivells de risc i de control com ara incompliments reguladors i normatius, ruptures de límits de risc [per exemple RAS (solvència, liquiditat) o trencament de líndars de pèrdua esperada en matèria de risc operacional] i/o indicadors de control intern (per exemple, resultats d'auditories internes) o elements similars.

Retribució variable a curt termini generada el 2021

Un cop calculat l'assoliment d'objectius a nivell grup, unitat o país i individual, i la innecessarietat d'aplicar ajustos *ex-ante*, s'ha determinat la retribució variable a concedir de manera individual per a cadascun dels membres del col·lectiu identificat, a partir de la xifra individual de *bonus target* assignat, l'avaluació de l'assoliment d'objectius de l'exercici individual, i es va aprovar per la Comissió de Retribucions a la seva reunió de 25 de gener de 2022 i pel Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, a la seva reunió de 26 de gener de 2022, la retribució variable corresponent als consellers executius i membres de l'alta direcció.

D'acord amb la normativa aplicable, aquests imports s'abonen de la manera següent:

- El 40 % es percep el 2022; serà abonat l'import resultant el 50 % en efectiu i el 50 % restant en accions de Banco de Sabadell, S.A. (valorades d'acord amb el valor de tancament de l'última sessió del mes d'abonament el 2022 de la part no diferida), amb obligació de retenció d'aquestes accions durant un any.
- El 60 % es diferirà durant un període de cinc anys, i se n'abonarà una cinquena part en cadascun dels anys 2023, 2024, 2025, 2026 i 2027; serà abonat l'import resultant el 45 % en efectiu i el 55 % restant en accions de Banc Sabadell (el nombre de les quals es determina d'acord amb el valor de tancament de l'última sessió del mes d'abonament el 2022 de la part no diferida), amb obligació de retenció d'aquestes accions durant un any.

Conseller	Abonament up-front		Abonament diferit			
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Conseller delegat	111.555 €	30.120 €	30.120 €	30.120 €	30.120 €	30.120 €
Sr. César González-Bueno	190.043 accions	62.714 accions	62.714 accions	62.714 accions	62.714 accions	62.714 accions
Conseller CRO	19.936 €	5.383 €	5.383 €	5.383 €	5.383 €	5.383 €
Sr. David Vegara Figueras	33.962 accions	11.207 accions	11.207 accions	11.207 accions	11.207 accions	11.207 accions

Conseller	Abonament up-front		Abonament diferit			
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
President	71.089 €	19.194 €	19.194 €	19.194 €	19.194 €	19.194 €
Sr. Josep Oliu Creus (remuneracions corresponents al període com a conseller executiu)	121.106 accions	39.965 accions	39.965 accions	39.965 accions	39.965 accions	39.965 accions
Conseller Delegat sortint Sr. Jaime Guardiola Romojaro (remuneracions fins a la data de cessament)	52.875 €	14.276 €	14.276 €	14.276 €	14.276 €	14.276 €
	90.076 accions	29.725 accions	29.725 accions	29.725 accions	29.725 accions	29.725 accions

La consellera altra externa, Sra. M.^a José García Beato, no ha meritat retribució variable a curt termini el 2021 per haver assolit el límit màxim de retribució variable limitat a dues anualitats de retribució fixa, tal com es detalla a l'apartat 3.1.2.

Els imports i les accions diferides es troben subjectes a les clàusules *malus* i *clawback* descrites a l'apartat 2.1.4 del present informe.

D'acord amb les instruccions de la Circular 4/2013, de 12 de juny, de la Comissió Nacional del Mercat de Valors (CNMV), a l'Annex estadístic C.1.a.i) s'inclou l'import no diferit que s'abona el 2022. El quadre C.1.a.ii) inclou tant les accions lliurades (instruments financers consolidats en l'exercici 2021) com les diferides (instruments financers al final de l'exercici 2021).

C) Retribució a llarg termini

En aquest apartat s'inclou la informació dels esquemes retributius a llarg termini els períodes de mesura dels objectius dels quals han finalitzat al llarg de l'exercici 2021.

Incentiu complementari a llarg termini (ICLT) 2018-2021, basat en l'increment del valor de l'acció, i que té en compte l'assoliment d'objectius plurianuals, aprovat per la Junta General d'Accionistes celebrada el 19 d'abril de 2018.

L'ICLT 2018 consistia a assignar als beneficiaris d'un determinat nombre de drets a participar en l'increment de valor d'un mateix nombre d'accions de Banc Sabadell.

El nombre de drets va ser posteriorment ajustat durant el primer trimestre de 2019, en funció de l'assoliment individual dels objectius anuals assignats per a l'exercici 2018.

Càrrec	Nombre de drets inicials	Nombre de drets ajustats
President	1.700.000	1.250.000
Conseller delegat sortint	1.500.000	1.125.000
Consellera altra externa	800.000	720.000

El període plurianual de càlcul de l'increment de valor de l'acció del Banc, que determinaria el valor dels drets assignats, abastava els exercicis 2018, 2019 i 2020. Durant aquest període també es mesuraven objectius relacionats amb la rendibilitat a l'accionista (25 %), liquiditat (25 %), solvència CET1 (25 %) i RoRAC (25 %), de l'assoliment del qual depenia el nombre de drets finals a percebre.

No obstant això, l'incentiu tindria valor en la mesura que es produís una revaloració del preu de l'acció del Banc en el període 2018-2020. Referent a això:

- Com a valor inicial de referència, es va prendre la mitjana aritmètica arrodonida al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de Banc Sabadell de les 20 primeres sessions borsàries de l'any 2018, el resultat del qual va ser el valor d'1,841 euros.
- Com a valor final es va prendre la mitjana aritmètica arrodonida al tercer decimal dels preus de tancament de l'acció de Banc Sabadell en les 20 primeres sessions borsàries del mes de març de 2021, el resultat del qual va ser el valor de 0,456 euros.

Per tant, el valor de l'ICLT 2018 ha estat zero, ja que el valor final de l'acció del Banc ha estat inferior al valor de referència.

Retribució a llarg termini 2019-2021

L'esquema de la retribució a llarg termini 2019-2021 és similar al descrit per a les retribucions variables a llarg termini 2020, 2021 i 2022 (vegeu apartat 2.1.2.c).

Es tracta d'un incentiu basat en l'assoliment d'objectius anuals i plurianuals (3 anys), en el qual s'establia un import de referència de la retribució a llarg termini (quantitat a percebre en cas d'un nivell de compliment del 100 % tant dels objectius anuals com plurianuals) al començament del cicle.

Un cop finalitzat l'any 2019, durant el primer trimestre de 2020, es va ajustar l'import de referència segons el grau de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini 2019. A l'hora de determinar l'import de referència ajustat, també es va analitzar l'aplicabilitat dels ajustos *ex-ante* establerts a la retribució variable i que ja han estat descrits en aquest informe.

Conseller	Import de referència inicial	Import de referència ajustat (euros)
President	510.300 €	442.323 €
Conseller delegat sortint	405.000 €	351.256 €
Consellera altra externa	125.000 €	115.662 €
Conseller CRO	112.500 €	102.751 €

De conformitat amb la Política de remuneracions dels consellers, els imports de referència ajustats s'han determinat com un import en metàl·lic (45 %) i un nombre d'accions (55 %) que es van determinar amb el preu mitjà ponderat de les últimes 20 sessions del mes de desembre de 2019, i en va resultar el següent:

Conseller	Import en euros	Nombre d'accions
President	99.523 €	115.735
Conseller delegat sortint	79.033 €	91.906
Consellera altra externa	26.024 €	30.262
Conseller CRO	51.148 €	26.765

L'abonament de l'import de referència ajustat ha quedat sotmès als objectius plurianuals següents establerts per al període 2019-2021:

Objectiu	Ponderació
Rendibilitat a l'accionista (Total Shareholder Return relatiu)	25 %
Liquiditat (Liquidity Coverage Ratio)	25 %
Solvència (CET 1)	25 %
Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC)	25 %

A continuació, es desenvolupen les característiques principals de cadascuna d'aquestes mètriques i el grau de compliment dels objectius:

Rendibilitat a l'accionista (TSR relatiu)

Definició:

s'ha pres com a TSR la suma dels dividendes abonats i com a increment del valor de l'acció la diferència entre la mitjana aritmètica del preu de tancament de l'acció, arrodonit al tercer decimal de les 20 primeres sessions posteriors a l'1 de gener de 2019 i el 31 de desembre de 2021.

El TSR de Banc Sabadell s'ha comparat amb el TSR de les companyies següents:

Peer group

ABN AMRO Group NV	Société Générale, S.A.
Caixabank S.A.	Intesa Sanpaolo SpA
Banco Santander, S.A.	KBC Groep NV
Mediobanca Banca di Credito Finanziario SpA	Banco Bpm SpA
Bankinter S.A.	Nordea Bank AB
BBVA, S.A.	Swedbank
Skandinaviska Enskilda Banken AB	
Crédit Agricole, S.A.	

Escala de compliment:

Posició del TSR de Banc Sabadell dins del peer group	% de compliment
Entre el 1r i el 8è	100 %
Entre el 9è i el 10è	75 %
Entre el 10è i el 13è	50 %
Entre el 14è i el 15è	0 %

Percentatge de compliment:

tenint en compte que la posició del Banc Sabadell dins del *peer group* ha estat la 14a, el percentatge de compliment és del 0 %.

Liquiditat (*Liquidity Coverage Ratio*)

Definició:

per calcular l'assoliment de l'indicador de *Liquidity Coverage Ratio* s'ha considerat el nivell establert en el RAS (*Risk Appetite Statement*) de l'Entitat. El càlcul d'aquest indicador s'ha fet considerant la mitjana d'octubre, novembre i desembre de 2021.

Escala de compliment:

si el LCR és superior a l'*early warning indicator* (EWI), es considera un assoliment del 100 %; si és inferior a aquest llindar, es considera un assoliment del 0 %.

Percentatge de compliment:

tenint en compte que la LCR mitjana d'octubre, novembre i desembre de 2020 ha estat superior a l'*early warning indicator* (EWI), s'ha considerat un assoliment del 100 %.

Solvència CET 1

Definició:

per calcular l'assoliment de l'indicador de solvència CET1 s'ha considerat el nivell establert en el RAS (*Risk Appetite Statement*) de l'Entitat. El càlcul d'aquest indicador s'ha fet considerant la mitjana d'octubre, novembre i desembre de 2021.

Escala de compliment:

si la solvència és superior a l'*early warning indicator* (EWI), es considera un assoliment del 100 %; si és inferior a aquest llindar, es considera un assoliment del 0 %.

Percentatge de compliment:

tenint en compte que l'indicador de solvència CET1 mitjà d'octubre, novembre i desembre de 2020 ha estat superior a l'*early warning indicator* (EWI), s'ha considerat un assoliment del 100 %.

Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC)

Definició:

per calcular l'assoliment de l'indicador de risc RoRAC s'ha considerat el nivell del *Cost of Equity*. El càlcul d'aquest indicador s'ha fet considerant la mitjana d'octubre, novembre i desembre de 2021.

Escala de compliment:

si se supera el *Cost of Equity*, es considera un assoliment de l'indicador del 100 %. Si no s'hi arriba, es considera un assoliment de l'indicador del 0 %.

Percentatge de compliment:

tenint en compte que el RoRAC mitjà d'octubre, novembre i desembre de 2021 ha estat inferior al llindar del *Cost of Equity*, s'ha considerat un assoliment del 0 %.

Tenint en compte els percentatges de compliment dels objectius i les seves ponderacions, el percentatge de compliment final dels objectius de retribució a llarg termini 2019-2021 ha estat del 50 %. La Comissió de Retribucions ha verificat que no és procedent realitzar cap mena d'ajust a aquest percentatge i n'ha resultat la distribució següent:

Conseller	Incentiu final en euros	Incentiu final en accions
President	121.638 €	116.401
Conseller delegat sortint	96.595 €	92.436
Consellera altra externa	31.807 €	30.437
Conseller CRO	28.256 €	27.040

El calendari d'abonament d'aquest incentiu, complint els requisits reguladors corresponents, és el següent:

	2023 (60 %)	2024 (20 %)	2025 (20 %)
President	72.983 € 69.840 accions	24.327 € 23.280 accions	24.327 € 23.280 accions
Conseller delegat sortint	57.957 € 55.461 accions	19.319 € 18.487 accions	19.319 € 18.487 accions
Consellera altra externa	19.084 € 18.262 accions	6.361 € 6.087 accions	6.361 € 6.087 accions
Conseller CRO	16.953 € 16.223 accions	5.651 € 5.407 accions	5.651 € 5.407 accions

Notes:

- Aquests imports estan subjectes a les clàusules *malus* i *clawback* establertes a la Política de remuneracions de consellers.
- Les accions que es percebin estan sotmeses als requisits de retenció descrits a l'apartat corresponent a la retribució a llarg termini.

Retribució a llarg termini 2021–2023

Per a l'any 2021, es va aprovar una retribució a llarg termini en els mateixos termes que l'aprovada per a l'any 2020, basada en l'assoliment d'objectius anuals i plurianuals, que establia una quantitat de referència de la retribució a llarg termini (quantitat a percebre en cas d'un nivell de compliment del 100 % dels objectius) equivalent a un percentatge del salari fix, del 25 % o del 30 % segons el cas (vegeu apartat 2.1.2.c).

Un cop finalitzat l'any 2021, durant el primer trimestre de 2022, es va ajustar l'import de referència segons el grau de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini 2021.

Conseller	Import de referència inicial	Import de referència ajustat (valor)
President (pel període amb funcions executives)	118.837 €	139.526 €
Conseller delegat	475.068 €	555.777 €
Conseller delegat sortint	85.438 €	97.337 €
Conseller CRO	112.500 €	112.138 €

3.1.2. Condicions dels contractes dels consellers executius, incloent-hi els pagaments en cas de cessament

Les condicions dels contractes dels actuals consellers executius han estat recollits a l'apartat 2.1.3 anterior.

El 31 de març de 2021 es va extingir la relació laboral de la Sra. María José García Beato, i té dret a la percepció de la quantitat de 1.032.038 euros en concepte d'indemnització legal.

Adicionalment, i d'acord amb la clàusula de terminació inclosa al seu contracte, la Sra. María José García Beato tenia dret a la percepció de 1.274.229 euros, quantitat considerada retribució variable i que ha estat reduïda fins a l'import de 816.390 euros, fixada com a límit de dues anualitats de retribució fixa en retribució variable, límit aprovat a la Junta General d'Accionistes celebrada el 26 de

març de 2021 passat. Aquesta quantitat ha estat abonada aplicant-se els calendaris de diferiment, pagament en accions i sotmetiment a clàusules *malus* i *clawback* explicades a l'apartat de Retribució variable a curt termini generada el 2021, del capítol 3.1 B) del present Informe.

Tenint en compte que, d'acord amb la normativa aplicable, alguns d'aquests imports es consideren una retribució variable, l'abonament d'aquests imports ha de complir amb els requisits relatius a, entre d'altres, pagament en accions i diferiment.

A la taula següent es detallen els imports indemnitzatoris, així com el calendari de diferiment establert als mateixos.

Conseller	Abonament up-front		Abonament diferit			
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Consellera altra externa	1.195.424 € 309.795 accions	44.114 € 102.232 accions	44.114 € 102.232 accions	44.114 € 102.232 accions	44.114 € 102.232 accions	44.114 € 102.232 accions

Les accions que es percebin estaran subjectes a un període de retenció d'un any.

A la columna Indemnitzacions de l'Annex estadístic C.1.a.i) s'inclou l'import en metàl·lic abonat el 2021. A l'apartat C.1.a.i) s'hi inclouen tant les accions lliurades com les que es troben diferides.

3.1.3. Clàusules *malus* i *clawback*

Tal com s'ha assenyalat a l'apartat 3.1.1, en relació amb la retribució variable a curt i llarg termini, els imports pendents de cobrament (fins al 100 % de l'import) estan sotmesos a clàusules de reducció o cancel·lació de les quantitats diferides (*malus*) i de recuperació de les quantitats percebudes (*clawback*).

Les causes que activarien aquestes clàusules s'han descrit a l'apartat 2.1.4 anterior, i no se n'ha produït cap durant el 2021.

3.2. Remuneracions dels consellers per les seves funcions com a membres del Consell d'Administració

Per determinar la retribució del Consell d'Administració s'han considerat els informes sobre retribució de consellers a Espanya que publiquen KPMG i Spencer Stuart, a més de les retribucions del Consell i comissions de les principals entitats financeres espanyoles.

La retribució dels consellers en l'exercici 2021, fins a l'aprovació de la nova Política de remuneracions de consellers el 26 de març de 2021, consistia en els imports anuals següents:

	Retribució 2021 (en euros)	Dietes d'assistència 2021 (euros per sessió)
President	175.650	5.273
Vicepresident	95.250	2.886
Resta membres	75.000	2.272
Conseller independent coordinador	22.000 (addicionals)	

Adicionalment, els consellers no executius percebien els següents imports a l'any per la pertinença a diferents comissions del Consell:

Comissió	Càrrec	Import (en euros)
Comissió d'Auditoria i Control	President	40.000
	Membre	20.000
Comissió de Nomenaments	President	20.000
	Membre	10.000
Comissió de Retribucions	President	40.000
	Membre	20.000
Comissió de Riscos	President	70.000
	Membre	20.000
Comissió Delegada	Membre	80.000

Després de l'aprovació de la nova Política de remuneracions de consellers, l'esquema retributiu ha estat modificat per adaptar-lo al nou rol del president, en línia amb el que ja s'ha comentat a l'apartat 2.2.2 d'aquest informe. D'altra banda, s'ha actualitzat la remuneració del vicepresident i alhora s'han eliminat les dietes d'assistència al Consell específiques que aquest càrrec tenia. La remuneració dels membres ordinaris i del conseller independent coordinador ha romàs sense canvis:

	Retribució 2021 (en euros)	Dietes d'assistència 2021 (euros per sessió)
Membres	75.000	2.272
Adicionalment:		
— President	1.500.000	
— Vicepresident	107.000	
— Conseller independent coordinador	22.000	

Adicionalment, s'han adaptat les quantitats per la presència o pertinença a les diferents comissions del Consell, tenint en compte els canvis que es van produir a les comissions delegades i consultives del Banc durant l'any 2021:

Comissió	Càrrec	Import (en euros)
Comissió d'Estratègia i Sostenibilitat	President	—
	Membre	40.000
Comissió Delegada de Crèdits	President	70.000
	Membre	40.000
Comissió d'Auditoria i Control	President	40.000
	Membre	20.000
Comissió de Nomenaments i Govern Corporatiu	President	40.000
	Membre	20.000
Comissió de Retribucions	President	40.000
	Membre	20.000
Comissió de Riscos	President	70.000
	Membre	20.000

Tenint en compte això, la quantitat total percebuda efectivament pels membres del Consell d'Administració en l'exercici 2021 ha estat:

Consellers	Categoria del conseller	Consell d'Administració	Dietes	Comissió de Riscos	Comissió de Nomenaments i Govern Corporatiu	Comissió de Retribucions	Comissió d'Auditoria i Control	Comissió Delegada de Crèdits	Comissió Delegada	Comissió d'Estratègia i Sostenibilitat
Josep Oliu Creus	President	1.225	34	0	0	0	0	0	0	0
Javier Echenique Landiribar	Vicepresident	100	23	0	0	0	0	12	35	15
Pedro Fontana García	Vicepresident	120	25	0	0	0	20	33	34	25
Jaime Guardiola Romojaro	Conseller delegat	12	5	0	0	0	0	0	0	0
César González-Bueno Mayer Wittgenstein	Conseller delegat	63	20	0	0	0	0	0	0	0
Anthony Frank Elliott Ball	Conseller independent coordinador	97	25	0	20	20	0	0	0	0
Aurora Catá Sala	Consellera independent	75	25	18	20	40	0	0	0	0
Luis Deulofeu Fuguet	Conseller independent	18	7	0	0	0	0	7	0	7
María José García Beato	Consellera altra externa	75	25	0	0	0	0	22	14	30
Mireya Giné Torrens	Consellera independent	75	25	0	15	0	35	0	0	0
George Donald Johnston	Conseller independent	75	25	70	0	18	0	0	0	0
David Martínez Guzmán	Conseller dominical	75	25	0	0	0	0	0	0	0
José Manuel Martínez Martínez	Conseller independent	75	25	0	40	0	0	0	0	27
José Ramón Martínez Sufategui	Conseller independent	75	25	0	0	15	20	0	0	0
Alicia Reyes Revuelta	Consellera independent	75	25	15	0	0	0	23	26	0
Manuel Valls Morató	Conseller independent	75	25	20	0	0	25	0	0	0
David Vegara Figueras	Conseller executiu	75	25	0	0	0	0	0	0	0

Per la Presidència del Consell Consultiu de Sabadell Guipuzcoano, el Sr. Javier Echenique Landiribar ha percebut 20.400 euros; el Sr. Manel Valls Morató, la Sra. Aurora Catá Sala pel càrrec de vocals del Consell d'Administració de Sabadell Information Systems, S.A. han percebut un import de 25.000 euros, sent de 5.000 euros pel mateix concepte per al Sr. Luis Deulofeu Fuguet.

Les quantitats percebudes efectivament han depès de la data del nomenament i de l'assistència, i estan individualitzades en l'Annex estadístic d'aquest Informe.

Els consellers no han percebut el 2021 de l'entitat o d'una altra entitat del grup cap altra remuneració suplementària com a contraprestació pels serveis prestats diferents dels inherents al seu càrrec, ni cap retribució derivada de la concessió de bestretes, crèdits o garanties,

ni remuneracions en virtut de pagaments fets pel banc a una tercera entitat, ni cap altre concepte retributiu diferent dels inclosos en aquest IARC.

4. Procediments i òrgans involucrats en la determinació i l'aprovació de la Política de remuneracions

4.1. Esquema general

Els Estatuts Socials de Banc Sabadell recullen les competències del Consell d'Administració i de les comissions. En el Reglament del Consell d'Administració, s'hi recullen els principis d'actuació del mateix Consell d'Administració, així com de les seves comissions, i s'hi fixen les seves competències i les regles bàsiques de funcionament i organització, en consonància amb la normativa aplicable a les societats cotitzades i entitats de crèdit, que estan desenvolupades i complementades en els mateixos reglaments de les comissions del Consell. Tant els Estatuts Socials com els Reglaments del Consell d'Administració i de les seves comissions estan publicats en la pàgina web corporativa de Banc Sabadell.

D'acord amb el que s'estableix en la Llei de societats de capital, al Consell d'Administració li correspon la facultat indelegable de determinar les polítiques i estratègies generals de la societat i les decisions relatives a la remuneració dels consellers, dins del marc estatutari, i, si s'escau, de la Política de remuneracions dels consellers.

A la Comissió de Retribucions li correspon proposar al Consell d'Administració la Política de remuneracions dels consellers, així com la retribució individual i les altres condicions contractuals dels consellers executius, i vetllar per la seva observança, de conformitat amb el Reglament del Consell d'Administració i el seu propi Reglament.

Així mateix, la Comissió de Retribucions té com a mínim les responsabilitats bàsiques següents descrites a l'article 18 del Reglament del Consell d'Administració i desenvolupades al Reglament de la Comissió de Retribucions:

- a) Proposar al Consell d'Administració la política de retribucions dels consellers.
- b) Proposar al Consell d'Administració la política de retribucions dels directors generals o de qui desenvolupi les funcions d'alta direcció sota la dependència directa del Consell, de la Comissió Delegada o de consellers delegats, així com la retribució individual i les altres condicions contractuals dels consellers executius, tot vetllant per la seva observança.
- c) Revisar periòdicament la Política de remuneracions.
- d) Informar respecte als programes de retribució mitjançant accions i/o opcions.
- d) Revisar periòdicament els principis generals en matèria retributiva, així com els programes de retribució de tots els empleats, i ponderar-ne l'adequació a aquests principis.
- f) Vetllar per la transparència de les retribucions.
- g) Vetllar perquè els eventuais conflictes d'interès no perjudiquin la independència de l'assessorament extern.

- h) Verificar la informació sobre remuneracions que es contenen en els diferents documents corporatius, incloent-hi l'Informe de remuneracions dels consellers.

La Comissió de Retribucions s'ajusta als principis, les bones pràctiques i els criteris per al seu bon funcionament establerts per la Guia tècnica 1/2019 de la Comissió Nacional del Mercat de Valors sobre Comissions de Nomenaments i retribucions, de 20 de febrer.

La Comissió de Retribucions de Banc Sabadell, d'acord amb el que preveu l'article 62 dels Estatuts Socials, en tancar l'exercici 2021, està formada per quatre consellers no executius, tots ells consellers independents, i la seva composició és la següent:

Composició:

Presidenta

Sra. Aurora Catá Sala

Vocals

Sr. Anthony Frank Elliott Ball
D. George Donald Johnston III
Sr. José Ramón Martínez Sufreategui

Secretari no vocal

Sr. Gonzalo Baretino Coloma

A la Comissió de Riscos li correspon, de conformitat amb el que s'estableix en l'article 19 del Reglament del Consell d'Administració i el seu propi Reglament, informar la Comissió de Retribucions sobre si els programes de retribució dels empleats són coherents amb els nivells de risc, capital i liquiditat del grup.

A la Comissió d'Auditoria i Control, d'acord amb el que es disposa en l'article 16 del Reglament del Consell d'Administració i el seu propi Reglament, li correspon supervisar el procés d'elaboració i presentació de la informació financera regulada, incloent-hi la relativa a remuneracions, i revisa el compliment dels requisits normatius i l'aplicació correcta dels criteris comptables. En particular, es fa una auditoria anual de la Política de remuneracions, les conclusions de la qual són elevades a la Comissió de Retribucions.

Les propostes de la Comissió de Retribucions són elevades al Consell d'Administració per a la seva consideració i, si escau, la seva aprovació.

El Consell d'Administració, en la sessió de data 26 de gener de 2022, d'acord amb la Política de remuneracions dels consellers vigent i dins dels límits que s'hi estableixen, ha determinat la quantia de les remuneracions dels consellers per a l'exercici en curs. En concret, ha determinat la remuneració que correspondrà al president durant l'exercici i la de la resta de consellers en la seva condició de membres del Consell d'Administració. Així mateix, ha determinat les que corresponen als consellers executius per l'acompliment de les seves funcions executives, que es detallen en els apartats anteriors corresponents.

D'altra banda, són diverses les direccions del banc que intervenen en l'aplicació i la supervisió de la Política de

remuneracions. Entre elles, destaca la Direcció de Recursos Humans, que elabora un informe anual de retribucions que té com a objectiu facilitar a la Comissió de Retribucions els elements bàsics que li permetin desenvolupar les funcions que té encomanades en relació amb la revisió dels principis generals de la Política de remuneracions de Banc Sabadell i a la supervisió de la remuneració dels consellers executius, l'alta direcció i la resta de persones que, atès el seu nivell de responsabilitat, capacitat de prendre riscos i situació retributiva, tal com s'estableix en la Llei 10/2014 i en el Reglament delegat 923/2021/EU, o la norma que el substitueixi, formen part del denominat col·lectiu identificat del grup.

4.2. Benchmarking retributiu i assessors externs

La Comissió de Retribucions, a més de comptar amb l'assessorament intern dels serveis propis del Banc, compta amb l'assessorament de la societat especialitzada Willis Towers Watson, que col·labora amb la Comissió de Retribucions en la identificació de les tendències de mercat i les novetats reguladores en matèria de remuneracions, igual que amb la societat EY People Advisory Services, especialitzada en la implantació d'estratègies de negocis

integrades. D'altra banda, la consultora especialitzada Mercer Consulting S.L. ha emès una valoració independent sobre l'aplicació de la Política retributiva aplicable als membres del col·lectiu identificat i la política de remuneració dels consellers, les conclusions de la qual han confirmat que va ser aplicada correctament, i van ser elevades a la Comissió de Riscos i a la Comissió de Retribucions celebrades el gener de 2021.

Adicionalment, a fi d'establir una Política de remuneracions coherent amb empreses comparables, Banc Sabadell fa, amb caràcter anual i utilitzant tant l'Índex Spencer Stuart de Consells d'Administració 2020 i l'informe *La remuneració dels consellers de les companyies de l'IBEX 35* emès per la consultora KPMG, com l'assessorament de la consultora Willis Towers Watson, anàlisis comparatives de la retribució del Consell d'Administració, dels membres de l'alta direcció i dels membres del col·lectiu identificat respecte al mercat.

Per fixar la retribució del conseller delegat durant l'exercici 2022, s'han utilitzat dos grups de societats com a *benchmarking*. De conformitat amb el que es detalla en el quadre següent, el primer grup de comparació el componen 17 bancs espanyols i de la resta d'Europa (el *benchmarking* europeu), mentre que el segon grup de comparació el componen 13 empreses de l'IBEX-35 (el *benchmarking* domèstic).

Empreses utilitzades com a benchmark

Bancs inclosos al benchmark europeu		Empreses incloses al benchmark domèstic	
Raiffeisen	CaixaBank	Santander	Amadeus
Erste Group	KBC Groep	Mapfre	Bankinter
BBVA	Swedbank	CaixaBank	Enagás
Intesa San Paolo	BPER Banca	Abanca	Fluidra
Banco BPM	Mediobanca	Acciona	Grifols
Skandinaviska Enskilda Banken	Bankinter	Endesa	Merlin Properties
ABN Amro Group		Siemens Gamesa	
Standard Chartered Bank		BBVA	
Virgin Money		Ferrovial	

Per fixar la retribució del conseller CRO, s'ha tingut en compte la informació comparable a les seves funcions d'entre el grup d'empreses europees i espanyoles detallades anteriorment.

5. Mesures per reduir l'exposició a riscos excessius i contribuir al rendiment sostenible

La Política de remuneracions de Banc Sabadell està alineada amb els interessos dels accionistes, amb l'estratègia del grup Banc Sabadell i amb la creació de valor a llarg termini, i promou una gestió adequada del risc.

Sense perjudici de la supervisió que exerceixen els òrgans de govern i les direccions del Banc (descrits a l'apartat 4 del present Informe), la Política de remuneracions dels consellers incorpora diversos elements que redueixen l'exposició a riscos excessius, molts dels quals ja s'han descrit en apartats anteriors. Aquests elements també s'apliquen sobre els professionals que tenen una repercussió material al perfil de riscos del Banc (el col·lectiu identificat).

A continuació, s'enumeren els elements principals de la Política de remuneracions que permeten reduir l'exposició a riscos excessius i ajustar les retribucions als objectius, valors i interessos a llarg termini del Banc.

Objectius establerts a la retribució variable

Els objectius corporatius establerts a la retribució variable a curt termini el 2021 i el 2022 mesuren el rendiment prudencial del Banc tant des del punt de vista financer com no financer. Referent a això, un 80 % dels objectius està vinculat a mètriques financeres relacionades amb la rendibilitat (ROE), els resultats (marge bàsic), el control de la despesa (despeses de grup) i el cost del risc (*Cost of Risk*). El 20 % restant està vinculat a paràmetres no financers que són fonamentals per a la creació de valor al grup, com són la valoració dels clients (NPS - sintètic de grup) i els avenços en matèria d'ESG (Sostenibilitat - sintètic de grup).

A més, tenint en compte les funcions que desenvolupa el conseller CRO, d'acord amb el que estableix la normativa aplicable en entitats de crèdit, s'ha establert que el pes dels objectius corporatius es limiti, en el seu cas particular, al 20 %, i deixar el 80 % restant vinculats a objectius propis.

A la retribució a llarg termini, a més dels objectius anuals establerts per a la retribució a curt termini, s'han de complir els objectius plurianuals, lligats a la creació de valor per a l'accionista (TSR relatiu) i als principals indicadors del Marc d'Apetit al Risc (*Liquidity Coverage Ratio*, CET1 i RoRAC).

Ajustos a l'assoliment dels objectius

Com s'ha comentat en apartats anteriors, tant la retribució a curt com a llarg termini queden subjectes a un factor corrector per riscos que inclou indicadors de capital (CET1) i liquiditat (*Liquidity Coverage Ratio*) en relació amb els límits fixats al RAS. L'incompliment de qualsevol d'aquests indicadors suposarà una reducció de la retribució.

Així mateix, no es merita retribució variable a curt termini ni a llarg termini si l'assoliment d'objectius global (mix d'objectius del grup i individuals) és inferior al 60%.

Ajustos al risc *ex-ante*

L'import total de qualsevol element de retribució variable queda sotmès a un possible ajust a la baixa que determina el Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, i fins i tot pot arribar a ser zero en funció dels paràmetres ja descrits a l'apartat 2.1.2.b) del present informe, entre els quals es troben:

- Factors de risc i control com ara incompliments reguladors i normatius, ruptures de límits de risc [per exemple, RAS (solvència, liquiditat) o trencament de llindars de pèrdua esperada en matèria de risc operacional] i/o indicadors de control intern (per exemple, resultats d'auditories internes) o elements similars.
- *Maximum Distributable Amount* (MDA) inferior a l'exigut a la normativa.

Tenint en compte això, l'import final de la retribució variable a curt termini meritada anualment (subjecta als ajustos *ex-post*), es determinarà pel Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, a partir de la xifra individual de retribució variable a curt i/o llarg termini assignada, l'avaluació de l'assoliment d'objectius de l'acompliment individual assignats als consellers executius i l'aplicació de l'ajust de retribució variable.

Diferiment i pagament

La retribució variable a curt termini està sotmesa a un esquema de diferiment, les principals característiques del qual són:

- Horitzó temporal de diferiment d'un mínim de 5 anys per als consellers executius i la resta dels membres de l'alta direcció i d'un mínim de 3 anys per a la resta de membres del col·lectiu identificat.
- Diferiment d'un mínim del 60 % per als consellers executius i per a aquells membres del col·lectiu identificat que superin 1.500.000 euros de retribució variable i d'un 40 % per a la resta de membres del col·lectiu identificat.
- La retribució diferida s'abona en accions de Banc Sabadell en una proporció del 55 % als consellers executius i la resta de membres de l'alta direcció i de com a mínim el 50 % a la resta del col·lectiu identificat.
- La retribució variable abonada en accions comporta un període de retenció d'aquesta d'un any. Seguint la recomanació 62 del Codi de bon govern, els consellers

executius no podran transmetre les accions entregades fins que no hagi transcorregut un termini mínim de tres anys des de l'entrega si no posseeixen una quantitat equivalent a dues vegades la seva retribució fixa anual. Això no serà aplicable a les accions que s'hagin d'alienar, si s'escau, per fer front a les obligacions fiscals derivades de l'entrega d'aquestes.

- No es poden utilitzar cobertures personals amb productes financers o qualsevol altre mecanisme que pugui assegurar el cobrament de tota la retribució variable o part d'aquesta.

El calendari d'abonament específic de la retribució variable a curt termini de 2021 i 2022 es pot consultar als apartats 3.1.1.b) i 2.1.2.b), respectivament.

Pel que fa a la retribució a llarg termini, també s'abona en una proporció del 55 % als consellers executius i la resta de membres de l'alta direcció i de com a mínim el 50 % a la resta del col·lectiu identificat. L'horitzó temporal des que es mesuren els objectius anuals que determinen l'import de referència ajustat fins a la darrera data de pagament és de 5 anys, sense comptar amb el període de retenció aplicable a les accions que, si escau, es lliurin. Als apartats 3.1.1.c) i 2.1.2.c) s'inclou la informació sobre els calendaris de pagament de les retribucions a llarg termini vigents el 2021 i 2022.

Clàusules *malus* i *clawback*

La retribució variable a curt termini i la retribució a llarg termini pendent de cobrament (fins al 100 % de l'import) està sotmesa a clàusules de reducció o cancel·lació de les quantitats diferides (*malus*) i de recuperació de les quantitats percebudes (*clawback*) en cas d'un acompliment financer deficient del Banc en el seu conjunt o d'una divisió o una àrea concreta o de les exposicions generades pel membre del col·lectiu identificat a qui resultin aplicables. Aquestes clàusules no requereixen dol o negligència. A aquest efecte, es compararà l'avaluació de l'acompliment efectuada amb el comportament *a posteriori* de les variables que van contribuir a aconseguir els objectius. Es tindran en compte els factors ja descrits a l'apartat 2.1.4.

Control per part de determinats òrgans i direccions de l'Entitat

Sense perjudici de les funcions que s'han esmentat anteriorment i les que corresponen a la Comissió de Retribucions i al Consell d'Administració de l'entitat, a continuació s'enumeren les funcions d'altres òrgans i direccions de l'entitat responsables d'elements de control sobre la retribució:

- La Comissió de Riscos revisa si els programes de retribució dels empleats són coherents amb els nivells de risc, capital i liquiditat del banc, i n'informa la Comissió de Retribucions.
- La Comissió d'Auditoria i Control supervisa el procés d'elaboració i presentació de la informació financera regulada, incloent-hi la relativa a remuneracions, i

revisa l'assoliment dels requisits normatius i l'aplicació correcta dels criteris comptables.

- La Direcció d'Auditoria Interna, dins del marc de les seves funcions, duu a terme, almenys amb caràcter anual, un examen independent de la definició, l'aplicació i els efectes de la Política de remuneracions de l'entitat en el seu perfil de risc, i de la manera en què aquests efectes són gestionats. Així mateix, en l'informe sobre l'avaluació prudencial de les remuneracions elaborat per la firma especialitzada Mercer Consulting, S.L. per a la Comissió de Retribucions, s'avalua i es garanteix que la determinació del col·lectiu identificat existent en el grup, així com les pràctiques i les polítiques retributives, s'adeqüen als requisits establerts en la normativa i als criteris interpretatius de l'EBA i del Banc d'Espanya.
- La Direcció de Regulació i Control de Riscos (CRO) eleva anualment a la Comissió de Retribucions una proposta sobre l'eventual ajust de retribució variable, que podrà ser a escala de grup, d'unitat o país, i inclús individual, a aplicar al final de l'exercici, en funció de l'evolució del perfil de risc i de l'evolució de resultats.

Aquest Informe anual sobre remuneracions dels consellers ha estat aprovat pel Consell d'Administració de Banc Sabadell en la sessió de data:

17/02/2022

Cap conseller hi ha votat en contra ni s'ha abstingut amb relació a l'aprovació d'aquest informe.

La versió en català és una traducció de l'informe original en castellà i es facilita a efectes merament informatius. En cas de discrepància, prevaldrà la versió en castellà.

6. Conciliació amb l'Informe sobre remuneracions dels consellers de societats anònimes cotitzades de la CNMV

A continuació es recull una taula d'equivalències on es detalla la ubicació, en aquest informe, dels continguts establerts en el format oficial de l'Informe sobre remuneracions dels consellers de societats anònimes cotitzades de CNMV, aprovat per la Circular 3/2021.

Informe de remuneracions dels consellers de Banc Sabadell

Contingut del model Circular 3/21

A. Política de remuneracions de la societat per a l'exercici en curs

A.1.

Expliqui la política vigent de remuneracions dels consellers aplicable a l'exercici en curs. En la mesura que sigui rellevant, es podrà incloure determinada informació per referència a la política de retribucions aprovada per la Junta General d'Accionistes, sempre que la incorporació sigui clara, específica i concreta. S'hauran de descriure les determinacions específiques per a l'exercici en curs, tant de les remuneracions dels consellers per la seva condició com pel desenvolupament de funcions executives, que hagi dut a terme el consell de conformitat amb el que es disposa en els contractes firmats amb els consellers executius i amb la política de remuneracions aprovada per la junta general. En qualsevol cas, s'haurà d'informar com a mínim dels aspectes següents:

- Descripció dels procediments i òrgans de la societat involucrats en la determinació, aprovació i aplicació de la política de remuneracions i les seves condicions.
- Indiqui i, si s'escau, expliqui si s'han tingut en compte empreses comparables per establir la política de remuneració de la societat.
- Informació sobre si hi ha participat algun assessor extern i, si s'escau, identitat d'aquest.
- Procediments contemplats a la política de remuneracions vigent dels consellers per aplicar excepcions temporals a la política, condicions en què es pot recórrer a aquestes excepcions i components que poden ser objecte d'excepció segons la política.

Apartats 1. i 4.

Importància relativa dels conceptes retributius variables respecte als fixos (mix retributiu), i quins criteris i objectius s'han tingut en compte en la seva determinació i per garantir un equilibri adequat entre els components fixos i variables de la remuneració. En particular, assenyali les accions adoptades per la societat en relació amb el sistema de remuneració per reduir l'exposició a riscos excessius i ajustar-lo als objectius, valors i interessos a llarg termini de la societat, cosa que inclourà, si s'escau, una referència a mesures previstes per garantir que en la política de remuneració es tenen en compte els resultats a llarg termini de la societat, les mesures adoptades en relació amb aquelles categories de personal les activitats professionals del qual tinguin una repercussió material en el perfil de riscos de l'entitat i mesures previstes per evitar conflictes d'interessos. Així mateix, assenyali si la societat ha establert algun període de meritació o consolidació de determinats conceptes retributius variables, en efectiu, accions o altres instruments financers, un període d'ajornament en el pagament d'imports o entrega d'instruments financers ja meritats i consolidats, o si s'ha acordat alguna clàusula de reducció de la remuneració diferida encara no consolidada o que obligui el conseller a la devolució de remuneracions percebudes, quan aquestes remuneracions s'hagin basat en unes dades la inexactitud de les quals hagi quedat demostrada després de manera manifesta.

Apartats 2.1. 5.

- Import i naturalesa dels components fixos que es preveu que meritaran en l'exercici els consellers d'acord amb la seva condició. **Apartat 2.2.**

- Import i naturalesa dels components fixos que seran meritats en l'exercici pel desenvolupament de funcions d'alta direcció dels consellers executius. **Apartat 4.2.**

- Import i naturalesa de qualsevol component de remuneració en espècie que serà meritat en l'exercici incloent-hi, però no amb aquest límit, les primes d'assegurances abonades en favor del conseller. **Apartat 2.1.**

- Import i naturalesa dels components variables, distingint-hi els establerts a curt i a llarg termini. Paràmetres financers i no financers, incloent entre aquests últims els socials, mediambientals i de canvi climàtic, seleccionats per determinar la remuneració variable en l'exercici en curs, explicació de la mesura en la qual aquests paràmetres tenen relació amb el rendiment, tant del conseller com de l'entitat, i amb el seu perfil de risc, i la metodologia, el termini necessari i les tècniques previstes per poder determinar, en finalitzar l'exercici, el grau efectiu de compliment dels paràmetres utilitzats en el disseny de la remuneració variable, explicant els criteris i factors que aplica quant al temps requerit i els mètodes per comprovar que s'han complert de manera efectiva les condicions de rendiment o de qualsevol altre tipus a les quals estava vinculada la meritació i la consolidació de cada component de la retribució variable. Indiqui el rang en termes monetaris dels diferents components variables en funció del grau de compliment dels objectius i paràmetres establerts, i si hi ha algun import monetari màxim en termes absoluts. **Apartats 2.1. i 5.**

- Principals característiques dels sistemes d'estalvi a llarg termini. Entre altra informació, s'indicaran les contingències cobertes pel sistema, si és d'aportació o prestació definida, l'aportació anual que s'hagi de dur a terme als sistemes d'aportació definida, la prestació a la qual tinguin dret els beneficiaris en el cas de sistemes de prestació definida, les condicions de consolidació dels drets econòmics a favor dels consellers i la seva compatibilitat amb qualsevol tipus de pagament o indemnització per resolució o cessament anticipat, o derivat de la terminació de la relació contractual, en els termes previstos, entre la societat i el conseller. **Apartat 2.1.**

- S'haurà d'indicar si la meritació o la consolidació d'algun dels plans d'estalvi a llarg termini està vinculada amb la consecució de determinats objectius o paràmetres relacionats amb l'acompliment a curt i a llarg termini del conseller.

- Qualsevol tipus de pagament o indemnització per resolució o cessament anticipat o derivat de la terminació de la relació contractual en els termes previstos entre la societat i el conseller, sigui el cessament a voluntat de l'empresa o del conseller, així com qualsevol tipus de pactes acordats, com ara exclusivitat, no concurrència postcontractual i permanència o fidelització, que donin dret al conseller a qualsevol tipus de percepció. **Apartats 2.1. i 3.1.**

- Indiqui les condicions que hauran de respectar els contractes dels qui exerceixin funcions d'alta direcció com a consellers executius. Entre d'altres, s'informarà sobre la durada, els límits a les quanties d'indemnització, les clàusules de permanència, els terminis de preavís, així com el pagament com a substitució del termini de preavís esmentat, i qualssevol altres clàusules relatives a primes de contractació, així com indemnitzacions o blindatges per resolució anticipada o terminació de la relació contractual entre la societat i el conseller executiu. S'hi han d'incloure, entre d'altres, els pactes o acords de no concurrència, exclusivitat, permanència o fidelització i no competència postcontractual, tret que s'hagin explicat en l'apartat anterior. **Apartat 2.1.**

- La naturalesa i l'import estimat de qualsevol altra remuneració suplementària que serà meritada pels consellers en l'exercici en curs en contraprestació per serveis prestats diferents dels inherents al seu càrrec. **Apartats 2.1. i 3.1.**

- Altres conceptes retributius, com els derivats, si s'escau, de la concessió per la societat al conseller de bestretes, crèdits i garanties i altres remuneracions. **Apartats 2.1. i 3.1.**

— La naturalesa i l'import estimat de qualsevol altra remuneració suplementària prevista no inclosa en els apartats anteriors, ja sigui satisfeta per l'entitat o una altra entitat del grup, que es meritara per part dels consellers en l'exercici en curs. **Apartats 2.1. i 3.1.**

A.2.

Expliqui qualsevol canvi rellevant en la política de remuneracions aplicable en l'exercici en curs derivada de: **Apartat 2.**

- Una nova política o una modificació de la política ja aprovada per la Junta.
- Canvis rellevants en les determinacions específiques establertes pel consell per a l'exercici en curs de la política de remuneracions vigent respecte de les aplicades en l'exercici anterior.
- Propostes que el Consell d'Administració hagi acordat presentar a la Junta General d'Accionistes a la qual se sotmetrà aquest informe anual, i que es proposa que siguin aplicables a l'exercici en curs.

A.3.

Identifiqui l'enllaç directe al document en el qual consti la política de remuneracions vigent de la societat, que ha d'estar disponible en la pàgina web de la societat. **Apartat 2.**

A.4.

Expliqui, tenint en compte les dades facilitades en l'apartat B.4, com s'ha tingut en compte el vot dels accionistes en la junta general a la qual es va sotmetre a votació, amb caràcter consultiu, l'informe anual de remuneracions de l'exercici anterior. **Apartat 3.**

B. Resum global de com es va aplicar la política de retribucions durant l'exercici tancat

B.1.

Expliqui el procés que s'ha seguit per aplicar la política de remuneracions i per determinar les retribucions individuals que es reflecteixen en la secció C d'aquest informe. Aquesta informació inclourà el paper exercit per la comissió de retribucions, les decisions preses pel Consell d'Administració i, si s'escau, la identitat i el rol dels assessors externs els serveis dels quals s'hagin utilitzat en el procés d'aplicació de la política retributiva en l'exercici tancat. **Apartat 3.**

B.1.2.

Expliqui qualsevol desviació del procediment establert per aplicar la Política de remuneracions que s'hagi produït durant l'exercici. **Apartat 3.**

B.1.3.

Indiqui si s'ha aplicat qualsevol excepció temporal a la Política de remuneracions i, si s'ha aplicat, expliqui les circumstàncies excepcionals que han motivat l'aplicació d'aquestes excepcions, els components específics de la política retributiva afectats i les raons per les quals l'entitat considera que aquestes excepcions han estat necessàries per servir els interessos a llarg termini i la sostenibilitat de la societat en conjunt o per assegurar-ne la viabilitat. Quantifiqui, així mateix, l'impacte que l'aplicació d'aquestes excepcions ha tingut sobre la retribució de cada conseller a l'exercici. **Apartat 3.**

B.2.

Expliqui les diferents accions adoptades per la societat en relació amb el sistema de remuneració i com han contribuït a reduir l'exposició a riscos excessius i ajustar-lo als objectius, valors i interessos a llarg termini de la societat, incloent-hi una referència a les mesures que han estat adoptades per garantir que en la remuneració meritada s'han tingut en compte els resultats a llarg termini de la societat i s'ha assolit un equilibri adequat entre els components fixos i variables de la remuneració, quines mesures han estat adoptades en relació amb aquelles categories de personal les activitats professionals del qual tinguin una repercussió material en el perfil de riscos de l'entitat, i quines mesures han estat adoptades per evitar conflictes d'interessos, si s'escau. **Apartat 3.1.**

— La naturalesa i l'import estimat de qualsevol altra remuneració suplementària prevista no inclosa en els apartats anteriors, ja sigui satisfeta per l'entitat o una altra entitat del grup, que es meritirà per part dels consellers en l'exercici en curs.

Apartats 2.1. i 3.1.

B.3.

Expliqui com la remuneració meritada i consolidada en l'exercici compleix amb el que disposa la Política de retribució vigent i, en particular, com contribueix al rendiment sostenible i a llarg termini de la societat. Informi, així mateix, sobre la relació entre la retribució obtinguda pels consellers i els resultats o altres mesures de rendiment, a curt i a llarg termini, de l'entitat, i expliqui, si s'escau, com les variacions en el rendiment de la societat han pogut influir en la variació de les remuneracions dels consellers, incloent-hi les meritades en què el pagament s'hagi ajornat, i com aquestes contribueixen als resultats a curt i a llarg termini de la societat.

Apartats 1, 2.1. i 5.

B.4.

Informi del resultat de la votació consultiva de la junta general a l'Informe anual sobre remuneracions de l'exercici anterior, amb indicació del nombre d'abstencions i de vots negatius, en blanc i a favor que s'hagin emès: Nombre % sobre el total de Vots emesos Nombre % sobre emesos Vots negatius Vots a favor Vots en blanc Abstencions Observacions

Apartats 2., 3.

B.5.

Expliqui com s'han determinat els components fixos meritats i consolidats durant l'exercici pels consellers d'acord amb la seva condició, la seva proporció relativa per a cada conseller i com han variat respecte a l'any anterior:

Apartat 3.2.

B.6.

Expliqui com s'han determinat els sous meritats i consolidats, durant l'exercici tancat, per a cada un dels consellers executius pel desenvolupament de funcions de direcció, i com han variat respecte a l'any anterior.

Apartat 3.1.

Expliqui la naturalesa i les principals característiques dels components variables dels sistemes retributius meritats i consolidats en l'exercici tancat. En particular:

a) Identifiqui cada un dels plans retributius que han determinat les diferents remuneracions variables meritades per cada un dels consellers durant l'exercici tancat, incloent-hi informació sobre l'àmbit, la data d'aprovació, la data d'implantació, condicions si s'escau de consolidació, períodes de meritació i vigència, criteris que s'han utilitzat per a l'avaluació de l'acompliment, i com això ha impactat en la fixació de l'import variable meritat, així com els criteris de mesurament que s'han utilitzat i el termini necessari per estar en condicions de mesurar adequadament totes les condicions i els criteris estipulats, tenint en compte que s'han d'explicar amb detall els criteris i factors que ha aplicat quant al temps requerit i els mètodes per comprovar que s'han complert de manera efectiva les condicions de rendiment o de qualsevol altre tipus a les quals estava vinculada la meritació i la consolidació de cada component de la retribució variable.

b) En el cas de plans d'opcions sobre accions o altres instruments financers, les característiques generals de cada pla inclouran informació sobre les condicions tant per adquirir-ne la titularitat incondicional (consolidació) com per poder exercir aquestes opcions o aquests instruments financers, incloent-hi el preu i el termini d'exercici.

c) Cada un dels consellers, i la seva categoria (consellers executius, consellers externs dominicals, consellers externs independents o altres consellers externs), que són beneficiaris de sistemes retributius o plans que incorporen una retribució variable.

d) Si s'escau, s'informarà sobre els períodes establerts de meritació, de consolidació o d'ajornament del pagament d'importos consolidats que s'hagin aplicat i/o els períodes de retenció / no disposició d'accions o altres instruments financers, si n'hi ha.

Expliqui els components variables a curt termini dels sistemes retributius.

Expliqui els components.

B.7.

Expliqui la naturalesa i les principals característiques dels components variables dels sistemes retributius meritats i consolidats en l'exercici tancat. En particular:

Apartats 3.1 i 5.

- Identifiqui cadascun dels plans retributius que han determinat les diferents remuneracions variables meritades per cadascun dels consellers durant l'exercici tancat, incloent-hi informació sobre l'abast, la data d'aprovació, la data d'implantació, condicions si s'escau de consolidació, períodes de meritació i vigència, criteris que s'han utilitzat per a l'avaluació de l'acompliment, i com això ha impactat en la fixació de l'import variable meritat, així com els criteris de mesurament que s'han utilitzat i el termini necessari per estar en condicions de mesurar adequadament totes les condicions i els criteris estipulats, tenint en compte que s'han d'explicar amb detall els criteris i factors que ha aplicat quant al temps requerit i els mètodes per comprovar que s'han complert de manera efectiva les condicions de rendiment o de qualsevol altre tipus a les quals estava vinculada la meritació i la consolidació de cada component de la retribució variable.
- En el cas de plans d'opcions sobre accions o altres instruments financers, les característiques generals de cada pla inclouran informació sobre les condicions tant per adquirir-ne la titularitat incondicional (consolidació) com per poder exercir aquestes opcions o aquests instruments financers, incloent-hi el preu i el termini d'exercici.
- Cada un dels consellers, i la seva categoria (consellers executius, consellers externs dominicals, consellers externs independents o altres consellers externs), que són beneficiaris de sistemes retributius o plans que incorporen una retribució variable.
- Si s'escau, s'informarà sobre els períodes establerts de meritació, de consolidació o d'ajornament del pagament d'importos consolidats que s'hagin aplicat i/o els períodes de retenció / no disposició d'accions o altres instruments financers, si n'hi ha.

B.8.

Indiqui si s'ha procedit a reduir o a reclamar la devolució de determinats components variables meritats quan s'hagi, en el primer cas, ajornat el pagament d'importos no consolidats, o, en el segon cas, consolidat i pagat, tenint en compte unes dades la inexactitud de les quals hagi quedat demostrada després de manera manifesta. Descrigui els importos reduïts o tornats per l'aplicació de les clàusules de reducció (*malus*) o devolució (*clawback*), per què s'han executat i els exercicis als quals corresponen.

Apartat 3.1.**B.9.**

Expliqui les principals característiques dels sistemes d'estalvi a llarg termini l'import o el cost anual equivalent dels quals figura en els quadres de la Secció C, incloent-hi jubilació i qualsevol altra prestació de supervivència, que siguin finançats, parcialment o totalment, per la societat, ja siguin dotats internament o externament, amb indicació del tipus de pla, si és d'aportació o prestació definida, les contingències que cobreix, les condicions de consolidació dels drets econòmics a favor dels consellers i la seva compatibilitat amb qualsevol tipus d'indemnització per resolució anticipada o terminació de la relació contractual entre la societat i el conseller.

Apartat 3.1.**B.10.**

Expliqui, si s'escau, les indemnitzacions o qualsevol altre tipus de pagament derivats del cessament anticipat, sigui el cessament a voluntat de l'empresa o del conseller, o de la terminació del contracte, en els termes previstos en aquest, meritats i/o percebuts pels consellers durant l'exercici tancat.

Apartat 3.1.**B.11.**

Indiqui si s'han produït modificacions significatives en els contractes dels qui exerceixen funcions d'alta direcció com a consellers executius, i, si s'escau, expliqui-les. Així mateix, expliqui les condicions principals dels nous contractes firmats amb consellers executius durant l'exercici, tret que s'hagin explicat en l'apartat A.1.

Apartat 3.1.**B.12.**

Expliqui qualsevol remuneració suplementària meritada pels consellers com a contraprestació pels serveis prestats diferents dels inherents al seu càrrec.

Apartat 3.1. i 3.2.

B.13.

Expliqui qualsevol retribució derivada de la concessió de bestretes, crèdits i garanties, amb indicació del tipus d'interès, les seves característiques essencials i els imports eventualment tornats, així com les obligacions assumides per compte d'ells a títol de garantia.

Apartat 3.1. i 3.2.**B.14.**

Detalli la remuneració en espècie meritada pels consellers durant l'exercici, i expliqui breument la naturalesa dels diferents components salarials.

Apartat 3.1.**B.15.**

Expliqui les remuneracions meritades pel conseller en virtut dels pagaments que faci la societat cotitzada a una tercera entitat en la qual presta serveis el conseller, quan aquests pagaments tinguin com a finalitat remunerar els serveis d'aquest en la societat.

Apartat 3.1. i 3.2.**B.16.**

Expliqui i detalli els imports meritats en l'exercici en relació amb qualsevol altre concepte retributiu diferent dels anteriors, sigui quina sigui la seva naturalesa o l'entitat del grup que ho satisfaci, incloent-hi totes les prestacions en qualsevol de les seves formes, com quan tingui la consideració d'operació vinculada o, especialment, quan afecti de manera significativa la imatge fidel de les remuneracions totals meritades pel conseller, i s'ha d'explicar l'import atorgat o el pendent de pagament, la naturalesa de la contraprestació rebuda i les raons per les quals s'hauria considerat, si escau, que no constitueix una remuneració al conseller per la seva condició com a tal o en contraprestació per l'exercici de les seves funcions executives, i si s'ha considerat apropiat o no incloure entre els imports meritats a l'apartat "d'altres conceptes" de la secció C.

Apartat 3.1. i 3.2.

C. Detall de les retribucions individuals corresponents a cada un dels consellers

Apèndix estadístic

Apartat 7

7. Apèndix estadístic



DADES IDENTIFICATIVES DE L'EMISSOR

Data fi de l'exercici de referència: [31/12/2021]

CIF: [A-08000143]

Denominació social:

[BANCO DE SABADELL, S.A.

Domicili social:

[AV. ÓSCAR ESPLÁ NÚM. 37 (ALACANT)

B. RESUM GLOBAL DE COM ES VA APLICAR LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONS DURANT L'EXERCICI TANCAT

B.4. Informi del resultat de la votació consultiva de la Junta General a l'Informe anual sobre remuneracions de l'exercici anterior, amb indicació del nombre d'abstencions i de vots negatius, en blanc i a favor que s'hagin emès:

	Nombre	% sobre el total
Vots emesos	3.440.350	62,00
	Nombre	% sobre emesos
Vots negatius	347.535	10,10
Vots a favor	3.087.152	89,74
Vots en blanc		0,00
Abstencions	5.663	0,16

C. DETALL DE LES RETRIBUCIONS INDIVIDUALS CORRESPONENTS A CADASCUN DELS CONSELLERS

Nom	Tipologia	Període de meritació exercici 2021
Sr. JOSEP OLIU CREUS	President altre extern	Des de l'01/01/2021 fins al 31/12/2021
Sr. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Vicepresident independent	Des de l'01/01/2021 fins al 28/07/2021
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA	Vicepresident independent	Des de l'01/01/2021 fins al 31/12/2021
Sr. JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	Conseller delegat	Des de l'01/01/2021 fins al 18/03/2021
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	Conseller delegat	Des del 18/03/2021 fins al 31/12/2021
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	Conseller coordinador	Des de l'01/01/2021 fins al 31/12/2021
Sra. AURORA CATÁ SALA	Conseller independent	Des de l'01/01/2021 fins al 31/12/2021
Sr. LUIS DEULOFEU FUGUET	Conseller independent	Des del 26/10/2021 fins al 31/12/2021
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Conseller altre extern	Des de l'01/01/2021 fins al 31/12/2021
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	Conseller independent	Des de l'01/01/2021 fins al 31/12/2021
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	Conseller independent	Des de l'01/01/2021 fins al 31/01/2021
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Conseller dominical	Des de l'01/01/2021 fins al 31/12/2021
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Conseller independent	Des de l'01/01/2021 fins al 31/12/2021
Sr. JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUPRATEGUI	Conseller independent	Des de l'01/01/2021 fins al 31/12/2021
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	Conseller independent	Des de l'01/01/2021 fins al 31/12/2021
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	Conseller independent	Des de l'01/01/2021 fins al 31/12/2021
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	Conseller executiu	Des de l'01/01/2021 fins al 31/12/2021

C.1.1. Compleixi els quadres següents respecte a la remuneració individualitzada de cadascun dels consellers (incloent-hi la retribució per l'exercici de funcions executives) meritada durant l'exercici.

- a) Retribucions de la societat objecte d'aquest informe:
- i) Retribució meritada en metàl·lic (en milers d'€)

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2021	Total exercici 2020
Sr. JOSEP OLIU CREUS	1.225	34		452	71			16	1.798	1.986
Sr. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	100	23	62					20	205	227
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA	120	25	112						257	198
Sr. JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	12	5		301	53			3	374	1.463
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTTGENSTEIN	63	20		1.577	112			20	1.792	
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	97	25	40						162	150
Sra. AURORA CATÁ SALA	75	25	78						178	166
Sr. LUIS DEULOFEU FUGUET	18	7	14						39	
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	75	25	66	135			1.196	10	1.507	610
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	75	25	50						150	39
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	75	25	88						188	188
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	75	25							100	100
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	75	25	67						167	138
Sr. JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUPRATEGUI	75	25	35						135	140
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	75	25	64						164	
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	75	25	45						145	160
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	75	25		494	19			41	654	555

ii) Quadre de moviments dels sistemes de retribució basats en accions i benefici brut de les accions o instruments financers consolidats.

Nom	Denominació del Pla	Instruments financers al començament de l'exercici 2021		Instruments financers concedits durant l'exercici 2021		Instruments financers consolidats en l'exercici				Instruments vençuts i no exercits		Instruments financers al final de l'exercici 2021	
		Núm. instruments	Núm. accions equivalents	Núm. instruments	Núm. accions equivalents	Núm. instruments	Núm. accions equivalents/co-nsolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'€)	Núm. instruments	Núm. accions equivalents	Núm. instruments	Núm. accions equivalents
Sr. JOSEP OLIU CREUS	ICLP 2018-2021	1.275.000	461.550			0,00				1.275.000			
Sr. JOSEP OLIU CREUS	RLP 2019-2021	231.472	231.472			0,00				115.736			115.736
Sr. JOSEP OLIU CREUS	RLP 2020-2022					0,00							
Sr. JOSEP OLIU CREUS	RLP 2021-2023			130.731	130.731	0,00							130.731
Sr. JOSEP OLIU CREUS	RV 2021			320.931	320.931	0,58	71						199.825
Sr. JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	ICLP 2018-2021	1.125.000	407.250			0,00				1.125.000			
Sr. JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	RLP 2019-2021	183.816	183.816			0,00				91.908			91.908
Sr. JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	RLP 2020-2022	288.819	288.819			0,00							288.819
Sr. JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	RLP 2021-2023			91.202	91.202	0,00							91.202
Sr. JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	RV 2021			238.701	238.701	0,58	53						148.625
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ	RLP 2021-2023			522.619	522.619	0,00							522.619

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES
DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES**

Nom	Denominació del Pla	Instruments financers al començament de l'exercici 2021		Instruments financers concedits durant l'exercici 2021		Instruments financers consolidats en l'exercici				Instruments vençuts i no exercits		Instruments financers al final de l'exercici 2021		
		Núm. instruments	Núm. accions equivalents	Núm. instruments	Núm. accions equivalents	Núm. instruments	Núm. accions equivalents/co-nsolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'€)	Núm. instruments	Núm. accions equivalents	Núm. instruments	Núm. accions equivalents	
BUENO MAYER WITTGENSTEIN														
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RV 2021	503.613	503.613	503.613	503.613	190.043	190.043	0,58	112			313.570	313.570	313.570
Sra. MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO	ICLP 2018-2021	720.000	260.640					0,00			720.000			
Sra. MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO	RLP 2019-2021	60.527	60.527					0,00			30.264	30.263	30.263	30.263
Sra. MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO	RLP 2020-2022	95.983	95.983					0,00				95.983	95.983	95.983
Sra. MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO	Indemnització			820.955	820.955	309.755	309.755	0,52	163			511.160	511.160	511.160
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2019-2021	53.770	53.770					0,00			27.004	26.766	26.766	26.766
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2020-2022	120.553	120.553					0,00				120.553	120.553	120.553
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2021-2023			105.070	105.070			0,00				105.070	105.070	105.070
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2021			89.997	89.997	33.962	33.962	0,58	20			56.035	56.035	56.035

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini.

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Sr. JOSEP OLIU CREUS	7.489
Sr. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA	
Sr. JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	23.882
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	
Sra. AURORA CATÁ SALA	
Sr. LUIS DEULOFEU FUGUET	
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	4.693
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	
Sr. JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	2

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'€)				Import dels fons acumulats (milers d'€)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020
Sr. JOSEP OLIU CREUS	1			36	7.489		1.485	8.720
Sr. JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	1.240		102	1.225	23.882		3.689	25.516
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTEGENSTEIN								
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	2.691		253	796	4.693		727	2.685
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	1		94	118	2		260	163

iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
Sr. JOSEP OLIU CREUS		
Sr. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR		
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA		
Sr. JAIME GUARDIOLA ROMOJARO		
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTEGENSTEIN		
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL		
Sra. AURORA CATÁ SALA		

Nom	Concepte	Import retributiu
Sr. LUIS DEULOFEU FUGUET		
Sra. MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO		
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS		
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III		
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN		
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ		
Sr. JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI		
Sra. ALICIA REYES REVUELTA		
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ		
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS		

b) Retribucions als consellers de la societat cotitzada per la seva pertinença a òrgans d'administració de les seves entitats dependents:

i) Retribució meritada en metàl·lic (en milers d'€)

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2021	Total exercici 2020
Sr. JOSEP OLIU CREUS										
Sr. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDRIBAR										
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA										
Sr. JAIME GUARDIOLA ROMOJARO										
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN										

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS
DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMS COTITZADES**

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2021	Total exercici 2020
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL										
Sra. AURORA CATÁ SALA		25							25	
Sr. LUIS DEULOFEU FUGUET		5							5	
Sra. MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO										
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS										
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III										
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN										
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ										
Sr. JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUPRATEGUI										
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	49								49	
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ		25							25	
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS										

ii) Quadre de moviments dels sistemes de retribució basats en accions i benefici brut de les accions o instruments financers consolidats.

Nom	Denominació del Pla	Instruments financers al començament de l'exercici 2021		Instruments financers concedits durant l'exercici 2021		Instruments financers consolidats en l'exercici				Instruments financers al final de l'exercici 2021		
		Núm. instruments	Núm. accions equivalents	Núm. instruments	Núm. accions equivalents	Núm. instruments	Núm. accions equivalents/co nsolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'€)	Núm. instruments	Núm. accions equivalents	
Sr. JOSEP OLIU CREUS												
Sr. JAIME GUARDIOLA ROMOJARO												
Sra. MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO												
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS												

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini.

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Sr. JOSEP OLIU CREUS	
Sr. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS
DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES**

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA	
Sr. JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	
Sra. AURORA CATÁ SALA	
Sr. LUIS DEULOFEU FUGUET	
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	
Sr. JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'€)		Import dels fons acumulats (milers d'€)	
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats
	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020
Sr. JOSEP OLIU CREUS				

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'€)				Import dels fons acumulats (milers d'€)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020
Sr. JAIME GUARDIOLA ROMOJARO								
Sra. MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO								
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS								

iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
Sr. JOSEP OLIU CREUS		
Sr. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR		
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA		
Sr. JAIME GUARDIOLA ROMOJARO		
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN		
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL		
Sra. AURORA CATÁ SALA		
Sr. LUIS DEULOFEU FUGUET		
Sra. MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO		
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS		

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS
DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES**

Nom	Concepte	Import retributiu
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III		
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN		
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ		
Sr. JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI		
Sra. ALICIA REYES REVUELTA		
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ		
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS		

c) Resum de les retribucions (en milers d'€):

S'hauran d'incloure al resum els imports corresponents a tots els conceptes retributius inclosos en aquest informe que hagin estat meritats pel conseller, en milers d'euros.

Nom	Retribució meritada a la societat				Retribució meritada a societats del grup				Total exercici 2021 societat + grup	
	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes		
Sr. JOSEP OLIU CREUS	1.798	71	7.489						9.358	9.358
Sr. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	205								205	205
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA	257								257	257

Nom	Retribució meritada a la societat				Retribució meritada a societats del grup					Total exercici 2021 societat	Total exercici 2021 grup	Total exercici 2021 societat + grup		
	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2021 grup					
Sr. JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	374	53	23.882		24.309							24.309		24.309
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTINGSTEIN	1.792	112			1.904							1.904		1.904
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	162				162							162		162
Sra. AURORA CATÁ SALA	178				178				25			203	25	203
Sr. LUJS DEULOFEU FUGUET	39				39				5			44	5	44
Sra. MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO	1.507	163	4.693		6.363							6.363		6.363
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	150				150							150		150
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	188				188							188		188
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	100				100							100		100
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	167				167							167		167

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS
DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES**

Nom	Retribució meritada a la societat				Retribució meritada a societats del grup						Total exercici 2021 societat + grup	
	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2021 societat	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2021 grup		
Sr. JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	135				135							135
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	164				164	49				49		213
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	145				145	25				25		170
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	654	20	2		676							676
TOTAL	8.015	419	36.066		44.500	104				104		44.604

C.2. Indiqui l'evolució en els darrers 5 anys de l'import i la variació percentual de la retribució meritada per cadascun dels consellers de la cotitzada que ho hagin estat durant l'exercici, dels resultats consolidats de la societat i de la remuneració mitjana sobre una base equivalent a temps complet dels empleats de la societat i de les entitats que en depenen que no siguin consellers de la cotitzada.

	Imports totals meritats i % variació anual								
	Exercici 2021	% Variació 2021/2020	Exercici 2020	% Variació 2020/2019	Exercici 2019	% Variació 2019/2018	Exercici 2018	% Variació 2018/2017	Exercici 2017
Consellers executius									
Sr. JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	427	-70,81	1.463	-39,34	2.412	64,64	1.465	-42,86	2.564

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS
DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES**

Imports totals meritats i % variació anual										
	Exercici 2021	% Variació 2021/2020	Exercici 2020	% Variació 2020/2019	Exercici 2019	% Variació 2019/2018	Exercici 2018	% Variació 2018/2017	Exercici 2017	
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTEGENSTEIN	1.904	-	0	-	0	-	0	-	0	
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	674	21,44	555	-6,41	593	220,54	185	7,56	172	
Consellers externs										
Sr. JOSEP OLIU CREUS	1.869	-5,89	1.986	-35,81	3.094	56,82	1.973	-45,99	3.653	
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	311	-49,02	610	-25,06	814	206,02	266	-	0	
Sr. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	205	-9,69	227	-3,81	236	0,00	236	14,56	206	
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA	257	29,80	198	1,54	195	52,34	128	n.s.	8	
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	162	8,00	150	7,14	140	10,24	127	252,78	36	
Sra. AURORA CATÁ SALA	203	9,14	186	16,25	160	0,00	160	15,94	138	
Sr. LUIS DEULOFEU FUGUET	44	-	0	-	0	-	0	-	0	
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	150	284,62	39	-	0	-	0	-	0	
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	188	0,00	188	1,08	186	35,77	137	552,38	21	
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	100	0,00	100	0,00	100	0,00	100	49,25	67	
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	167	21,01	138	-25,41	185	2,78	180	16,13	155	
Sr. JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUT	135	-3,57	140	8,53	129	7,50	120	16,50	103	
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	213	-	0	-	0	-	0	-	0	

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS
DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES**

	Imports totals meritats i % variació anual									
	Exercici 2021	% Variació 2021/2020	Exercici 2020	% Variació 2020/2019	Exercici 2019	% Variació 2019/2018	Exercici 2018	% Variació 2018/2017	Exercici 2017	
St. MANUEL VALLS MORATÓ	170	-5,56	180	12,50	160	0,00	160	31,15	122	
Resultats consolidats de la societat										
	619.990	-	-120.830	-	951.076	127,06	418.865	-50,62	848.255	
Remuneració mitjana dels empleats										
	59	9,26	54	-1,82	55	5,77	52	0,00	52	

D. ALTRES INFORMACIONS D'INTERÈS

Aquest Informe anual sobre remuneracions ha estat aprovat pel Consell d'Administració de la societat, en la sessió del dia:

[17/02/2022]

Indiqui si hi ha hagut consellers que hagin votat en contra o que s'hagin abstingut en relació amb l'aprovació d'aquest Informe.

- [] Sí
[✓] No