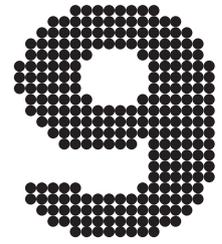


Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros



Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2021

Índice

345	1. Principios de la Política de Remuneraciones de Banco Sabadell
347	2. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2022
348	2.1. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos
358	2.2. Retribución de Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración
359	3. Aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2021
360	3.1. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos
369	3.2. Remuneraciones de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración
371	4. Procedimientos y órganos involucrados en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones
371	4.1. Esquema general
372	4.2. <i>Benchmarking</i> retributivo y asesores externos
373	5. Medidas para reducir la exposición a riesgos excesivos y contribuir al rendimiento sostenible
375	6. Conciliación con el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas de CNMV
381	7. Apéndice estadístico

Se presenta el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Banco de Sabadell, S.A. (en adelante, Banco Sabadell, el Banco o la Entidad).

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell (en adelante, IARC o el Informe), se elabora con la información del Banco a cierre del ejercicio 2021, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital y a la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

El presente Informe, junto con el apéndice estadístico que se recoge en el apartado 7, ha sido difundido como “otra información relevante” en la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) y será presentado a votación consultiva y como punto separado del orden del día en la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas del Banco, a celebrar en 2022. Asimismo, el presente Informe se encuentra disponible en la sección “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones” en la página web corporativa del Grupo Banco Sabadell (www.grupobancosabadell.com).

El presente Informe consta fundamentalmente de dos secciones:

- En primer lugar, un resumen de nuestra Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2022, que fue aprobada en la Junta General de Accionistas de la Compañía celebrada el 26 de marzo de 2021, y que mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.
- En segundo lugar, la descripción sobre cómo se ha aplicado la Política de Remuneraciones de los Consejeros durante 2021.

A continuación, se proporciona el contexto de la Política de Remuneraciones vigente, que incluye los resultados de Banco Sabadell en 2021 y cómo a través de las decisiones tomadas por la Comisión de Retribuciones, se ha aplicado dicha Política.

Complemento Informativo a la Política de Remuneraciones de los Consejeros

El Consejo de Administración de fecha 17 de febrero de 2022, previo informe de la Comisión de Retribuciones que se pone a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas, ha considerado oportuno someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas un complemento informativo a la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, que desarrolla y amplía la información disponible en la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 26 de marzo de 2021.

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

Si bien la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada en marzo de 2021 ya tuvo en cuenta el Proyecto de Ley que desembocó en la referida Ley 5/2021, que se encontraba en aquel momento en el final de su tramitación parlamentaria, y atiende sustancialmente al conjunto de los requisitos y contenidos exigibles a las políticas de remuneraciones de consejeros de sociedades cotizadas conforme han quedado configurados por el nuevo artículo 529 novodécimos de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración de Banco Sabadell ha aprobado en su reunión de 17 de febrero de 2022, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, la presente propuesta de complemento informativo de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, con el fin de desarrollar y ampliar la información disponible sobre tres aspectos puntuales introducidos por la nueva norma con posterioridad a su aprobación, lo que redundará en la mejora de la calidad global de sus contenidos.

En concreto, la propuesta de complemento informativo desarrolla y amplía (i) el modo en el que se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores del Banco al fijar la Política de Remuneraciones de los Consejeros; (ii) la forma en la que la remuneración basada en acciones contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo del Banco; y (iii) el proceso de toma de decisiones seguido para la determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

El desarrollo y complemento informativo de estos tres aspectos puntuales, no tiene incidencia, ni altera el contenido dispositivo de la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023 aprobada por la Junta General de Accionistas de 26 de marzo de 2021, por lo que no se requiere la elaboración de una nueva Política ni una modificación de la misma.

Retribución devengada por los Consejeros en 2021

La remuneración devengada en 2021 por los Consejeros Ejecutivos y los Consejeros No Ejecutivos está compuesta por los mismos elementos que los descritos en la actual Política de Remuneraciones vigente en 2022. A este respecto, destacar que el sistema retributivo de los Consejeros de Banco Sabadell diferencia entre la remuneración de los

Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración y la remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas, tal como está regulado en los Estatutos Sociales.

En este informe se han tenido en cuenta los importes correspondientes a 2021 de todos los que han sido miembros del Consejo de Administración en ese ejercicio. Algunos de los importes se corresponden a eventos extraordinarios acaecidos durante el año 2021 relativos a Consejeros Ejecutivos que hacen que las bases no sean comparables con el año 2020 y presenten diferencias significativas. Estos eventos son la consolidación de derechos económicos de sistemas de ahorro a largo plazo cuyas aportaciones se han realizado durante los ejercicios anteriores y los importes de indemnización por cese para

los Consejeros Ejecutivos, en los términos que se recogen el apartado 3. De no haberse producido estos eventos y considerar solo los importes derivados de la actividad recurrente, el importe de retribución devengada en sociedades del grupo en el año 2021 hubiera ascendido a 7.179 miles de euros en lugar de los 44.604 miles de euros que constan en la tabla c.i) del apartado 7.Apéndice Estadístico.

De la misma forma, en 2020 como medida de responsabilidad ante la crisis ocasionada por el Covid-19, el Presidente y Consejeros Ejecutivos renunciaron voluntariamente al cobro de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2020. De no haberse producido esta renuncia, el importe de retribución devengada en sociedades del grupo en el año 2020 hubiera ascendido a 7.644 miles de euros.

Comparativa de retribuciones ordinarias 2021 vs 2020 (miles de euros)

	2021	2020
Resumen de las retribuciones ordinarias de los Consejeros	7.179	7.644
Conceptos Extraordinarios en cada ejercicio		
Consolidación de derechos por pensiones (*) e indemnizaciones por cese de los Consejeros	37.425	
Renuncia al pago de la retribución variable del 2020 de los Consejeros		865
Importes publicados en el apéndice estadístico que incluyen conceptos extraordinarios	44.604	6.779

(*) De los que 32.134 miles de euros corresponden a aportaciones realizadas con anterioridad a 2021.

Las retribuciones ordinarias comparables en 2021 se reducen en 465 miles de euros (- 6,1%) con respecto a las retribuciones de 2020.

- Dentro del sistema retributivo de los Consejeros como miembros del Consejo de Administración, que se desglosa en retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración y dietas de asistencia a las sesiones ordinarias, se especifica la remuneración adicional que percibe el Presidente por el ejercicio de sus funciones en su condición de no ejecutivo.
- Por lo que respecta al sistema retributivo de los Consejeros por sus funciones ejecutivas, en 2021 los Consejeros han percibido los importes de retribución fija, retribución variable a corto plazo, retribución a largo plazo, planes de previsión social y beneficios discrecionales por pensiones según el esquema establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

Por lo que respecta a la retribución variable a corto plazo, cada Consejero Ejecutivo tiene asignado un *target* y unos objetivos, que incluyen tanto métricas de control y gestión de riesgos, como de solvencia, capital y objetivos estratégicos con ponderaciones asignadas a cada indicador, y una escala de consecución. El Consejero Delegado en 2021 tenía el 100 % de sus objetivos vinculados a objetivos de Grupo. En el caso del Consejero CRO, teniendo en cuenta las funciones de control que desarrolla, este porcentaje se

reducía al 20 %, teniendo el restante 80 % vinculado al ejercicio de sus funciones.

El Consejo de Administración celebrado el 26 de enero 2022 determinó el nivel de cumplimiento de los siguientes objetivos de Grupo de acuerdo con las ponderaciones establecidas al inicio del ejercicio:

Métrica	Definición	Ponderación	% Cumplimiento
ROE (<i>Return on equity</i>)	ROE (sin operaciones corporativas) de Banco Sabadell previsto en el presupuesto de 2021	20 %	125,61
Margen básico	Margen de intereses más comisiones netas consolidado de Banco Sabadell previsto en el presupuesto de 2021	17,5 %	125,92
Gastos Grupo	Presupuesto de la suma de gastos consolidados de personal, generales y derivados de la actividad inmobiliaria no incluidos en los dos primeros (personal y generales)	17,5 %	126,63
<i>Cost of Risk</i>	Presupuesto de las dotaciones a insolvencias y otros activos financieros / Crédito a la clientela bruto + Inmuebles problemáticos, ex venta de carteras	25 %	100,05
NPS (sintético Grupo)	Indicador sintético de valoración por parte de clientes de la Entidad, distinguiendo entre negocios (Banca Comercial, Banca Privada y Banca Corporativa EMEA y TSB), ponderado por el foco estratégico de cada segmento	10 %	105,21
Sostenibilidad (sintético Grupo)	Indicador sintético de valoración formado por indicadores del ámbito del medio ambiente, social, diversidad e igualdad de género	10 %	125,60
TOTAL			117,41 %

Con estos resultados, y de conformidad con la Política 2021, se ha determinado el importe de retribución variable anual para cada Consejero Ejecutivo, quedando sometida al sistema de liquidación diferida y pago en acciones aplicable según su condición de Consejeros Ejecutivos, de forma compatible con una gestión eficaz de los riesgos.

La retribución a largo plazo también está sujeta al cumplimiento de objetivos anuales, en la medida en que el importe asignado de largo plazo se determina en base a un porcentaje de la retribución fija y al mismo cumplimiento de objetivos anuales del primer año de generación del incentivo. Sobre este importe asignado, se aplica al final del periodo el cumplimiento obtenido en los objetivos plurianuales, y se determina el importe final a percibir. Se puede reducir, nunca incrementar, el importe asignado tras la medición de objetivos anuales.

A los miembros del Consejo de Administración que desarrollaban funciones ejecutivas hasta el 26 de marzo de 2021, se aplicó la Política de Remuneraciones vigente en ese periodo, aprobada por la Junta General de Accionistas el 28 de marzo de 2019. A este respecto, además del actual Consejero Delegado y del Consejero CRO, las siguientes personas desarrollaron funciones ejecutivas como miembros del Consejo de Administración en 2021:

- El Presidente, Don Josep Olliu Creus desarrolló funciones ejecutivas hasta el 26 de marzo de 2021.
- La Consejera Doña María José García Beato desarrolló funciones ejecutivas hasta el 31 de marzo de 2021.
- D. Jaime Guardiola Romojaro cesó como Consejero Delegado el 18 de marzo de 2021.

1. Principios de la Política de Remuneraciones de Banco Sabadell

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

Los principios de la Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell, que son plenamente aplicables a los Consejeros Ejecutivos, son los siguientes:

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

La Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell, en su conjunto, incluye información sobre la coherencia de dichas políticas con la integración de los riesgos de sostenibilidad. En particular, en materia de sostenibilidad, se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- La política y las prácticas de remuneración del Grupo estarán en consonancia con su enfoque de gestión del riesgo de crédito y con su apetito y sus estrategias en relación con este riesgo, y no crearán conflicto de intereses. Además, estas prácticas incorporarán medidas para la gestión de conflictos de intereses, con vistas a proteger a los consumidores frente a un perjuicio indeseable derivado de la remuneración del personal de ventas.

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

- Coherencia con la integración de los riesgos de sostenibilidad y publicación de dicha información en la página web del Grupo.
- La política y las prácticas de remuneración estimularán un comportamiento coherente con los planteamientos del Grupo (frente a los riesgos) relacionados con el clima y el medio ambiente, así como con los compromisos voluntariamente asumidos por el Grupo. La política y las prácticas de remuneración promoverán un enfoque a largo plazo de la gestión de los riesgos relacionados con el clima y medioambientales.
- Los componentes de la retribución deberán contribuir al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno (ESG) con objeto de hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia de negocio.

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

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

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

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

Fortalezas de la Política de Remuneraciones aplicable a los Consejeros Ejecutivos

- **Equilibrio razonable entre elementos fijos y variables** (anual y plurianual), que refleja una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de objetivos definidos a corto y largo plazo.
- **Consideración de múltiples métricas** vinculadas a resultados, retorno, control y gestión de riesgos, solvencia, capital y objetivos estratégicos no financieros vinculados con la sostenibilidad.
- **Retribución a largo plazo**, con un periodo de medición de objetivos de 3 años, vinculado a objetivos de TSR, liquidez, solvencia y ROTE.
- **No existen retribuciones variables garantizadas.**
- Mecanismos prudenciales de **ajuste al cumplimiento de objetivos** y otros **ajustes ex-ante**.

- **Diferimiento** del 60 % de la retribución variable anual a 5 años para cualquier elemento de retribución variable.
- Abono de más del 50 % de la **retribución variable en acciones** (50 % para la parte *up-front* y 55 % para la parte diferida).
- **Tenencia permanente de acciones.** Los Consejeros Ejecutivos no pueden transmitir las acciones entregadas hasta transcurrido un plazo de al menos tres años desde su entrega si no poseen una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual y en cualquier caso tienen un periodo de retención mínimo de un año..
- **Cláusulas *malus* y *clawback***, de acuerdo con lo establecido en la normativa de entidades de crédito.
- **Asesoramiento externo recurrente** al Consejo de Administración y la Comisión de Retribuciones en relación con las prácticas de mercado.

Fortalezas de la Política de Remuneraciones aplicable a los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración

- Se retribuye de acuerdo a las responsabilidades y funciones asumidas por cada Consejero, pero sin que se llegue a comprometer la independencia de los mismos.
- No participan en sistema de remuneración variable.

- No perciben su remuneración mediante la entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción.
- No participan en sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.

Además, la política cumple con las directivas y reglamentos europeos y las normas vigentes, especialmente la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013, así como las Directrices sobre Gobierno Interno (EBA/GL/2021/05) de 2 de julio de 2021, las Directrices EBA/GL/2021/04, de 2 de julio de 2021, sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE y el Reglamento Delegado (UE) 923/2021 o norma que lo sustituya.

2. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2022

Banco Sabadell realiza periódicamente un proceso de reflexión sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente, en el que se tienen en cuenta tanto los siguientes factores:

La realidad del propio Banco

- **Plan estratégico:** alinear el paquete retributivo a los objetivos a corto y largo plazo establecidos en el plan estratégico 2021-2023.
- **Compromiso con la sostenibilidad:** es un elemento esencial en materia de retribución del Grupo. Los componentes de la retribución contribuyen al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno (ESG) con objeto de hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia de negocio.
- **Gestión prudente de los riesgos:** desincentivar la asunción de riesgos presentes y futuros que rebasen el nivel tolerado por el Grupo y teniendo en cuenta los intereses de los clientes.
- **Política Retributiva general del Grupo:** especialmente la que se aplica a miembros del colectivo identificado y altos directivos.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aplica durante el año las medidas que considere oportunas en el sistema retributivo de los Consejeros, dentro de los límites establecidos en la política. No obstante, si el Consejo de Administración considera que las medidas a desarrollar requieren una modificación o una nueva Política de Remuneraciones, podrá proponer a la Junta General de Accionistas dicha modificación o una nueva política.

La Política de Remuneraciones a la que se hace referencia en este apartado es la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell, S.A. para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, que se aprobó en la Junta General de Accionistas del Banco celebrada el 26 de marzo de 2021.

El Consejo de Administración de fecha 17 de febrero de 2022, previo informe de la Comisión de Retribuciones que se pone a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas, ha considerado oportuno someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas un complemento informativo a la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, que desarrolla y amplía la información disponible en la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima (Banco Sabadell, el Banco o la Entidad), aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 26 de marzo de 2021.

Para mayor detalle, se puede acceder a la Política de Remuneraciones en el siguiente enlace:

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

Factores externos

- **Normativa:** estricto cumplimiento de los requisitos regulatorios en materia de remuneraciones.
- **Aprobación del IARC del pasado ejercicio:** dicho informe fue aprobado en la Junta General de Accionistas (89,74 % de los votos emitidos).
- **Stakeholders:** las recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con inversores, accionistas y *proxy advisors* que Banco Sabadell lleva a cabo regularmente.
- **Prácticas de mercado:** entidades de crédito que pueden ser competidores por negocio o por talento.
- **Buen gobierno:** las recomendaciones generales de gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.

2.1. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

2.1.1. Resumen ejecutivo y mix retributivo

Los Consejeros Ejecutivos, además de su remuneración por su condición de miembros del Consejo de Administración, perciben las retribuciones que les corresponden por el desempeño de sus funciones ejecutivas, al amparo de lo previsto en los Estatutos Sociales de Banco Sabadell, que coinciden en sus conceptos con los de la Alta Dirección de Banco Sabadell y el resto del Colectivo Identificado.

Las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos para cada ejercicio son fijadas por el Consejo de Administración, dentro del límite máximo global establecido por la Junta General de Accionistas en esta Política de Remuneraciones de los Consejeros para cada uno de los conceptos integrantes de su retribución. El Consejo de Administración se ajustará a lo dispuesto en las normas legales aplicables, teniendo en cuenta su especial consideración como entidad financiera y de acuerdo con los conceptos, términos y condiciones establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que contempla una visión de retribución total teniendo en cuenta todos los elementos retributivos y la relación existente entre ellos, estableciendo un adecuado equilibrio entre la retribución fija y la variable, así como entre la distribución de percepciones a corto y largo plazo, salvaguardando los derechos e intereses de los accionistas, inversores y clientes.

A este respecto, si bien el paquete retributivo del Consejero Delegado y el Consejero CRO es bastante similar, existen las siguientes diferencias:

- La remuneración del Consejero CRO es predominantemente fija para reflejar la naturaleza de sus actividades y no comprometer su independencia respecto a las unidades de negocio que supervisa.
- Los métodos utilizados para fijar los objetivos y determinar la retribución variable de cada uno de ellos tiene en cuenta las particularidades de cada uno de los Consejeros y, en concreto para el *Chief Risk Officer*, no deben comprometer su objetividad ni su independencia. A este respecto, el 80 % de la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado está vinculado a objetivos de Grupo y el 20 % restante se basa en una valoración cualitativa individual aprobada por la Comisión de Retribuciones a propuesta del Presidente. Para el Consejero CRO, dada la naturaleza de sus funciones (función de control), el porcentaje vinculado a objetivos de Grupo se limita a un 20 % y el 80 % restante son objetivos específicos de las funciones que tiene asignadas.
- En relación con los beneficios por pensiones, el Consejero Delegado únicamente participa en el plan de pensiones en el que están incluidos el resto de empleados de Banco Sabadell, S.A.

La retribución del Consejero Delegado se ha mantenido sin variaciones desde el momento de su contratación. Las condiciones establecidas se fijaron teniendo en cuenta tanto las referencias comparativas de mercado, detalladas en el apartado 4.2 del presente informe y que sitúan la retribución total del Consejero Delegado en el 60 percentil del grupo de comparación internacional y en el 63 percentil del grupo de comparación nacional, como la propia situación de la Entidad en el momento de su contratación.

A continuación, se resumen los elementos retributivos de los Consejeros Ejecutivos que se contemplan en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, así como los importes estimados para 2022:

Elemento	Propósito	Importes 2022	
		Consejero Delegado	Consejero CRO:
Salario fijo	Remunerar el conjunto de funciones y responsabilidades del puesto que se ocupa y que reconocen la contribución del Consejero Ejecutivo en dicho puesto, siempre que se mantenga en él.	2.000.000 €	450.000 €
Beneficios sociales y retribución en especie	Completar la retribución dineraria y no dineraria con otros elementos que incrementen la fidelización y compromiso de los Consejeros Ejecutivos. Los Consejeros Ejecutivos acceden a los beneficios sociales en las mismas condiciones que el resto de la plantilla.	Similares al 2021 ⁽¹⁾	Similares al 2021 ⁽¹⁾
Planes de previsión social	Cubrir la jubilación y otras contingencias adecuadas a la naturaleza de las funciones desempeñadas por los Consejeros Ejecutivos.	870 € aproximado	100.500 € aproximado
Beneficios discrecionales de pensiones*	De acuerdo con la normativa vigente, el 15 % de las aportaciones a los beneficios por pensiones son consideradas beneficios discrecionales de pensiones, quedan por tanto vinculadas al porcentaje de cumplimiento de los objetivos a corto plazo de la retribución variable a corto plazo y no pueden superar en ningún caso el 100 % del importe.		
Retribución variable a corto plazo*	Reflejar el desempeño del ejercicio medido a través de unos objetivos anuales alineados con el riesgo incurrido. Cada Consejero Ejecutivo tiene asignados unos objetivos, incluyendo tanto métricas de control y gestión de riesgos, como de solvencia, capital y objetivos estratégicos con ponderaciones asignadas a cada indicador, y una escala de consecución. En el apartado 2.1.2.b) se pueden consultar los objetivos establecidos para los Consejeros Ejecutivos para el año 2022.	Target**: 600.000 € Máximo: 870.000 €	Target**: 100.000 € Máximo: 117.500 €
Retribución a largo plazo*	Medir el desempeño del Grupo y del Consejero Ejecutivo en un marco plurianual. Los objetivos anuales determinan el importe asignado, en la misma medida que la retribución variable a corto plazo. Sobre ese importe, los objetivos plurianuales determinan el importe final a percibir, pudiendo percibir, nunca incrementar, el importe asignado tras la medición de objetivos anuales. En el apartado 2.1.2.c) se pueden consultar los objetivos establecidos para los Consejeros Ejecutivos en los diferentes ciclos vigentes en 2022.	Target**: 600.000 € Máximo: 870.000 €	Target**: 112.500 € Máximo: 132.188 €

* El abono de cualquier elemento de retribución variable está sometido a los requisitos relativos a ajustes ex-ante, periodos de diferimiento, abono en instrumento de capital, cláusulas *malus* y *clawback* que se describen en el presente Informe.

Por otro lado, se indican los importes *target* y máximos de la retribución variable en el momento de la asignación, sin perjuicio de que el valor efectivamente percibido pueda ser inferior, igual o superior, dependiendo de (i) la evolución del valor de los instrumentos de capital durante el periodo de diferimiento y (ii) la aplicación, en su caso, de cláusulas *malus*.

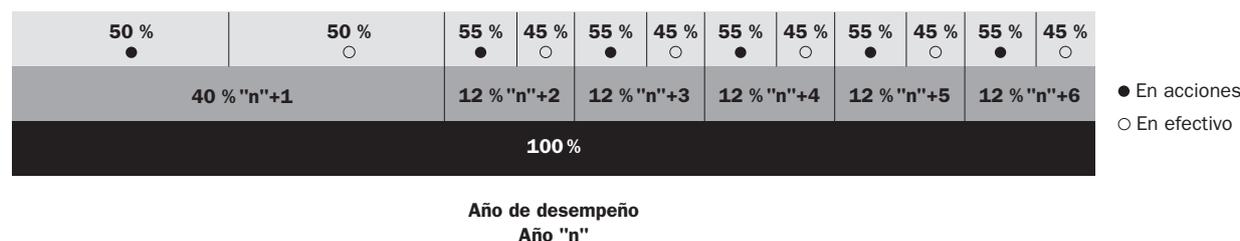
**Target: retribución a asignar en caso de que se cumplan el 100 % de los objetivos.

Máximo: importe máximo de retribución variable a asignar en caso de sobrecumplimiento de objetivos.

Teniendo en cuenta lo anterior, se presenta el mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos atendiendo a un escenario *target* de cumplimiento de objetivos:

	Consejero Delegado			Consejero Chief Risk Officer		
Escenario <i>target</i>	62 %	19 %	19 %	72 %	14 %	14 %
Escenario máximo	52 %	24 %	24 %	64 %	18 %	18 %

- Salario fijo + Beneficios sociales + Beneficios por pensiones
- Retribución variable a corto plazo + Beneficios discrecionales de pensiones
- Retribución a largo plazo



⁽¹⁾ Los importes se detallan en el apartado 7. Apéndice estadístico, tabla i).

2.1.2. Detalle de los elementos retributivos

Los elementos que componen el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas son similares a los del ejercicio 2021:

A) Retribución fija

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, el límite máximo global de retribución fija del conjunto de los Consejeros Ejecutivos es de 6 millones de euros anuales. Dentro del citado límite, que comprende tanto la retribución en efectivo como los beneficios sociales, beneficios por pensiones y planes de previsión en los términos contractuales previstos, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, fija las retribuciones individuales.

A continuación, se detallan las retribuciones individuales que conforman la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos en 2022:

Concepto	Información adicional	Importe
Salario fijo	Se abona mensualmente en metálico. Esta retribución es establecida por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones. Se ha mantenido el importe establecido en 2021 para ambos Consejeros Ejecutivos.	— Consejero Delegado: 2.000.000 € — Consejero CRO: 525.000 €
Beneficios sociales y retribuciones en especie	Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios en 2022 de un Seguro de Vida Colectivo, Ayuda Escolar y Cesta de Navidad en los mismos términos que el resto de empleados de la entidad. Asimismo, son beneficiarios de un Seguro por Incapacidad Permanente Absoluta en los mismos términos que el resto de directivos de la entidad, así como la cesión de uso del vehículo en los mismos términos que el resto de miembros de la Alta Dirección.	— Consejero Delegado: Importes similares a 2021 ⁽¹⁾ — Consejero CRO: Similares al 2021 ⁽¹⁾
Planes de previsión social*	Al igual que el resto de empleados, los Consejeros Ejecutivos participan en el plan de pensiones de empresa Colectivo B, de aportación definida, que se materializará en el momento de la jubilación efectiva como empleados. El Consejero CRO también es beneficiario de una póliza de seguros Colectivo Ejecutivos, de aportación definida indexada al salario fijo anual, que podrá hacerse efectiva a partir de la fecha de la jubilación efectiva, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta, y contempla la posibilidad de cobro de la prestación en forma de capital, renta o combinación de ambos de acuerdo con la normativa legal vigente, excepto en el caso en que sin interés expreso de Banco Sabadell permanezca en activo en Banco Sabadell con posterioridad a la edad legalmente definida para percibir la prestación de jubilación, en que perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese.	Se estima que en el 2022 se realizarán las siguientes aportaciones: — Plan de pensiones de empresa Colectivo B: Consejero Delegado: 831,27 € y Consejero CRO: 831,27 € — Póliza de seguros Colectivo Ejecutivos: Consejero CRO: 99.750 €

Nota:

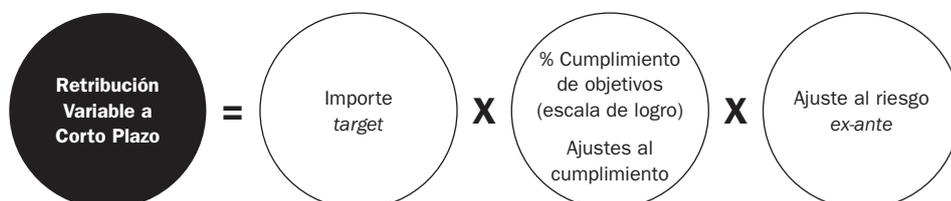
Beneficios discrecionales de pensiones: desde la entrada en vigor de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013, el 15 % de las aportaciones son consideradas beneficios discrecionales de pensiones, quedan por tanto vinculadas al porcentaje de cumplimiento de los objetivos a corto plazo del beneficiario, y no pueden superar en ningún caso el 100 % del importe.

En este sentido, el 15 % de las aportaciones a realizar en 2022 en relación con la póliza de seguros Colectivo Ejecutivos se realizarán ajustándose al porcentaje de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo.

⁽¹⁾ Los importes se detallan en el apartado 7. Apéndice estadístico, tabla i).

B) Retribución variable a corto plazo 2022

El Consejo de Administración en su reunión celebrada el 26 de enero de 2022, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha establecido que la retribución variable a corto plazo relativa al ejercicio 2022 tendrá el siguiente esquema:



Importes *target* y máximo

Importe *target* (se alcanza en caso de cumplimiento del 100 % de los objetivos preestablecidos):

- Consejero Delegado: 600.000 € (30 % del salario fijo).
- Consejero CRO: 100.000 € (22,22 % del salario fijo).

Importe máximo (se alcanza en caso de cumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos):

- Consejero Delegado: 870.000 € (145 % del importe *target*).
- Consejero CRO: 110.000 € (117,5 % del importe *target*).

Objetivos y métricas

El Consejero Delegado tiene un 80 % de sus objetivos vinculados a objetivos de Grupo, y el 20 % restante a una valoración cualitativa individual fijada por la Comisión de Retribuciones, a propuesta del Presidente. El Consejero CRO el porcentaje de objetivos de Grupo se reduce al 20 % teniendo en cuenta las funciones de control que desarrolla. A continuación, se describen las métricas seleccionadas para los objetivos de Grupo:

Métrica	Definición	Ponderación
ROTE	<i>Return on tangible equity</i>	20 %
Beneficio neto del Grupo		20 %
Margen de intereses más comisiones	Margen de intereses más comisiones netas consolidado de Banco Sabadell previsto en el presupuesto de 2022	10 %
Gastos Grupo	Presupuesto de la suma de gastos consolidados de personal, generales y derivados de la actividad inmobiliaria no incluidos en los dos primeros (personal y generales)	10 %
Calidad de activos	<i>Cost of Risk</i> (12 %) + Volumen NPA (8 %)	20 %
Calidad de servicios	Métricas agregadas de disponibilidad de los servicios de atención a clientes del Grupo	10 %
Sostenibilidad	Sintético con mejora de nota en los principales índices ESG de agencias de <i>rating</i> , resultado Thematic Review, diversidad (% mujeres directivas), medio ambiente (financiación sostenible)	10 %

⁽¹⁾ Los importes se detallan en el apartado 7. Apéndice estadístico, tabla I).

Escalas de logro

En el caso de los Objetivos de Grupo, se han fijado parámetros de cumplimiento para cada uno de los objetivos entre el 50 % y el 150 %, en función de una escala no lineal de cumplimiento predeterminada por la Comisión de Retribuciones para cada uno de los objetivos. Por debajo del 50 % de cumplimiento se considera 0 % a efecto del cómputo en el cumplimiento general.

En el caso de los objetivos funcionales del Consejero CRO, los parámetros de cumplimiento se fijan entre 50 % y 100 %.

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

Ajustes prudenciales al cumplimiento de objetivos

La percepción real vendrá determinada por el rango de cumplimiento de los objetivos de Grupo establecidos, al que se aplicará un factor corrector en función de los niveles de capital (CET1) y liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*) de la Entidad respecto a los límites fijados en el RAS (*Risk Appetite Statement*). El incumplimiento de uno de estos indicadores supondrá una reducción de la retribución variable; un incumplimiento del umbral de tolerancia del RAS de estos indicadores implicará un cumplimiento cero en los objetivos de Grupo 2021.

Ajustes al riesgo *ex-ante*

Asimismo, el importe de la retribución variable a corto plazo queda sometido a un posible ajuste a la baja que determina el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y puede incluso llegar a ser cero en función de los siguientes parámetros:

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

de auditorías internas) o elementos similares.

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

Cláusulas *malus* y *clawback*

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

Se tendrán en cuenta los siguientes factores:

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

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

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

Procedimiento de abono

El pago de esta retribución variable está sometido a los criterios de diferimiento y abono en instrumentos de capital, de acuerdo con la normativa aplicable.

Teniendo en cuenta lo anterior, la efectiva percepción de la remuneración variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos correspondiente a 2022 estará sujeta al siguiente esquema:

Retribución variable 2022



El 40 % de la retribución variable del año 2022 se percibirá en 2023, siendo abonado el importe resultante el 50 % en efectivo y el 50 % restante en acciones de Banco Sabadell (valoradas conforme al valor de cierre de la última sesión del mes de abono en 2023 de la parte no diferida), con obligación de retención de estas acciones durante un año*.

El 60 % de la retribución variable del año 2022 se diferirá durante un periodo de cinco años, abonándose una quinta parte en cada uno de los años 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028, siendo abonado el importe resultante un 45 % en efectivo y el 55 % restante en acciones de Banco Sabadell (cuyo número se determina conforme al valor de cierre de la última sesión del mes de abono en 2023 de la parte no diferida), con obligación de retención de estas acciones durante un año*.

* La retribución variable abonada en acciones conlleva un período de retención de la misma de un año. Siguiendo la recomendación 62 del Código de Buen Gobierno, los Consejeros Ejecutivos no podrán transmitir las acciones entregadas hasta transcurrido un plazo de al menos tres años desde su entrega si no poseen una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.

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

C) Retribución a largo plazo

Los Consejeros Ejecutivos, así como el resto de miembros de la Alta Dirección y del Colectivo Identificado de Grupo cuentan con una retribución a largo plazo cuyos ciclos solapados se conceden anualmente.

Esquema general

El esquema de la retribución a largo plazo se basa en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales (3 años), donde se establece un importe de referencia de la retribución a largo plazo (cantidad a percibir en caso de un nivel de cumplimiento del 100 % tanto de los objetivos anuales como plurianuales) al comienzo del ciclo. Este importe de referencia asciende a un 30% del salario fijo para el Consejero Delegado y a un 25% para el Consejero CRO.

Una vez finalizado el primer año del ciclo, durante el primer trimestre se ajusta el importe de referencia en función de los siguientes factores:

- Grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo correspondiente al primer ejercicio del ciclo.
- Posibles ajustes *ex-ante*.

Este ajuste puede suponer que el importe de referencia sea cero o, como máximo, en caso de sobrecumplimiento de objetivos anuales, un 145 % del importe de referencia en el caso del Consejero Delegado, y un 117,5 % en el caso del Consejero CRO.

El abono del importe de referencia ajustado, determinado como un importe en metálico (45 %) y un número de acciones (55 %), dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos plurianuales a 3 años. El importe finalmente a abonar será, como máximo, el importe de referencia ajustado (en ningún caso se podrá incrementar).

Adicionalmente, al igual que en los objetivos anuales, se aplicará un factor corrector por riesgos con indicadores de capital (CET1) y liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*) y un ajuste al cumplimiento. Un incumplimiento en el umbral de tolerancia del RAS en liquidez o solvencia implicará la retribución cero en esta retribución a largo plazo.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el siguiente cuadro se resumen las características principales de cada uno de los ciclos de retribución a largo plazo cuyo periodo de medición incluye 2022:

Objetivos y métricas

En relación con los objetivos anuales que determinan el importe de referencia ajustado, son de aplicación los mismos objetivos establecidos en la retribución variable a corto plazo.

En relación con los objetivos plurianuales, las métricas aplicables a la retribución a largo plazo 2020 y 2021 son las siguientes:

Objetivo	Ponderación
Rentabilidad al accionista (<i>Total Shareholder Return</i> relativo)	25 %
Liquidez (<i>Liquidity Coverage Ratio</i>)	25 %
Solvencia (CET 1)	25 %
<i>Return on Risk Adjusted Capital</i> (RoRAC)	25 %

En relación con los objetivos plurianuales, las métricas aplicables a la retribución a largo plazo 2022 son las siguientes:

Objetivo	Ponderación
Rentabilidad al accionista (<i>Total Shareholder Return</i> relativo)	25 %
Liquidez (<i>Liquidity Coverage Ratio</i>)	25 %
Solvencia (CET 1)	25 %
<i>ROTE</i>	25 %

A continuación, se desarrollan las características principales de cada una de las métricas señaladas:

Rentabilidad al accionista (TSR relativo)

Definición:

se tomará como TSR la suma de los dividendos abonados y como variación del valor de la acción la diferencia entre la media aritmética del precio de cierre de la acción, redondeado al tercer decimal de las 20 primeras sesiones anteriores al inicio y al fin del periodo medición de objetivos plurianuales. A este respecto, las fechas de inicio y finalización son las siguientes:

Retribución a largo plazo	2020	2021	2022
Fecha de inicio	01/01/2020	01/01/2021	01/01/2022
Fecha de finalización	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024

El TSR de Banco Sabadell se comparará con el TSR de las siguientes compañías (*peer group*):

Retribución a largo plazo 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.	

Retribución a largo plazo 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	

Retribución a largo plazo 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	

El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, tendrá la facultad de adaptar, en su caso, la composición de la muestra de entidades ante circunstancias no previstas que afecten a las compañías citadas (por ejemplo, fusiones, escisiones, exclusiones de negociación en Bolsa, etc.) así como de adaptar el

cálculo del TSR a las eventuales operaciones (por ejemplo, aumentos de capital con reconocimiento del derecho de preferencia) que realicen dichas entidades y que afecten al valor de las acciones para velar por que la comparación se realice sobre bases homogéneas.

Escala de logro

Posición del TSR de Banco Sabadell dentro del <i>peer group</i>		% de cumplimiento
Retribución a largo plazo 2020 y 2021	Retribución a largo plazo 2022	
Entre el 1º y el 8º	Entre el 1º y el 8º	100 %
Entre el 9º y el 11º	Entre el 9º y el 10º	75 %
Entre el 12º y el 14º	Entre el 10º y el 13º	50 %
Entre el 15º y el 18º	Entre el 14º y el 16º	0 %

Liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*)

Definición:

para el cálculo del cumplimiento del indicador de *Liquidity Coverage Ratio* se considerará el nivel establecido en el RAS (*Risk Appetite Statement*) de la Entidad. La medición de este indicador se realizará considerando el promedio de los tres últimos meses del último ejercicio del periodo de medición plurianual.

Escala de logro:

si el LCR es superior al *early warning indicator* (EWI), se considerará un cumplimiento del 100 %; si es inferior a dicho umbral, se considerará un cumplimiento del 0 %.

Retribución a largo plazo	2020	2021	2022
LCR promedio	01/10/2022 – 31/12/2022	01/10/2022 – 31/12/2023	01/10/2024 – 31/12/2024

Solvencia CET 1

Definición:

para el cálculo del cumplimiento del indicador de Solvencia CET1 se considerará el nivel establecido en el RAS (*Risk Appetite Statement*) de la Entidad. La medición de este indicador se realizará considerando el promedio de los tres últimos meses del último ejercicio del periodo de medición plurianual.

Escala de logro:

si la solvencia es superior al *early warning indicator* (EWI), se considerará un cumplimiento del 100 %; si es inferior a dicho umbral, se considerará un cumplimiento del 0 %.

Retribución a largo plazo	2020	2021	2022
CET 1 promedio	01/10/2022 – 31/12/2022	01/10/2022 – 31/12/2023	01/10/2024 – 31/12/2024

Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC) (fijado para 2020-2022 y 2021-2023)

Definición:

para el cálculo del cumplimiento del indicador de riesgo RoRAC se considerará el nivel del *Cost of Equity*. La medición de este indicador se realizará considerando el promedio de los tres últimos meses del último ejercicio del periodo de medición plurianual.

Retribución a largo plazo	2020	2021
RORAC promedio	01/10/2022 – 31/12/2022	01/10/2022 – 31/12/2023

Escala de logro:

si se supera el *Cost of Equity*, se considerará un cumplimiento del indicador del 100 %. Si no se alcanza, se considerará un cumplimiento del indicador del 0 %.

Return on Tangible Equity (ROTE) (fijado para 2022-2024)

Definición:

se tomará el valor del ROTE obtenido al final del periodo de medición (2024).

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

Escala de logro:

se define el siguiente escalado de cumplimiento con posición al final del periodo diciembre de 2024.

Ajustes prudenciales al cumplimiento de objetivos

Se aplicará un factor corrector por riesgos con indicadores de capital (CET1) y liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*) y un ajuste al cumplimiento. Un incumplimiento en el umbral de tolerancia del RAS en liquidez o solvencia implicará la retribución cero en la retribución a largo plazo.

Ajustes al riesgo ex-ante

Los ajustes *ex-ante* descritos en el apartado correspondiente a la retribución variable a corto plazo serán igualmente aplicables sobre la retribución a largo plazo.

Procedimiento de abono

El pago de esta retribución variable está sometido a los criterios de diferimiento y abono en instrumentos de capital, de acuerdo con la normativa aplicable. En el siguiente cuadro se describe el calendario de abono de las retribuciones a largo plazo correspondientes a 2020, 2021 y 2022:

	Año medición anual	Periodo medición plurianual	1.º pago* (60 %)	2.º pago* (20 %)	3.º pago* (20 %)
Retribución a largo plazo 2020	Año 2020	2020 – 2022	2024	2025	2026
Retribución a largo plazo 2021	Año 2021	2021 – 2023	2025	2026	2027
Retribución a largo plazo 2022	Año 2022	2022 – 2024	2026	2027	2028

* Teniendo en cuenta que el importe de referencia ajustado se determina un 45 % en efectivo y el 55 % restante en acciones de Banco Sabadell, cada pago de la retribución a largo plazo respetará la misma proporción. Las acciones que se perciban están sometidas a los requisitos de retención descritos en el apartado correspondiente a la retribución a largo plazo.

2.1.3. Condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos, incluyendo los posibles pagos en caso de cese

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

- **Duración:** los contratos tienen carácter indefinido.
- **Retribución fija:** los contratos incorporan el abono de las cantidades fijas de la retribución de los Consejeros Ejecutivos, en los términos y condiciones explicados anteriormente.
- **Retribución variable:** los contratos incorporan el abono de las cantidades variables de retribución de los Consejeros Ejecutivos, en los términos y condiciones explicados anteriormente.
- **Previsión social:** los contratos incorporan la participación de los Consejeros Ejecutivos en los sistemas de previsión social, en los términos y condiciones explicados anteriormente.
- **Beneficios:** los contratos de los Consejeros Ejecutivos incorporan beneficios sociales y programas de retribución flexible que el Banco tenga establecidos para el resto de empleados de la empresa, en los mismos términos que el resto de beneficiarios.
- **Confidencialidad:** los contratos incorporan una cláusula de confidencialidad que obliga a los Consejeros Ejecutivos a no comunicar, ni durante la vigencia del contrato, ni una vez finalizado el mismo, ninguno de los datos confidenciales, procedimientos, métodos, información, datos comerciales o industriales, que se refieran a los negocios o finanzas del Banco.
- **Restitución y uso de los bienes de la empresa:** todos los bienes materiales, soportes de información, ficheros, documentación, manuales, etc. que los Consejeros Ejecutivos tuvieran en su poder deberán ser devueltos al Banco en el momento de la extinción del contrato.
- **Cláusulas Clawback y Malus:** incluyen estos dos tipos de cláusulas en los supuestos definidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que se describen en el apartado 1.1.4 de este Informe.
- **Terminación anticipada y no competencia:** El contrato del Consejero Delegado contiene una cláusula de no competencia post-contractual de dos anualidades desde la fecha de su despido improcedente o cambio de control y un año para el resto de supuestos. El contrato del Consejero Director General contiene una cláusula de no competencia post contractual, con una duración de dos años, que aplicaría como máximo hasta la primera fecha de jubilación ordinaria, por un importe de dos anualidades de la retribución fija.

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

2.2. Retribución de Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración

2.2.1. Política de Remuneraciones

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en 2022, el límite máximo global de retribución a los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración, al amparo de lo previsto en los Estatutos Sociales de Banco Sabadell, es de 5 millones de euros anuales. Este límite máximo incluye la remuneración adicional que corresponde al Presidente por sus funciones no ejecutivas. La retribución se fija anualmente dentro de este límite por el Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones.

Para determinar la retribución del Consejo de Administración se han considerado en el ejercicio 2022 los Informes de Remuneraciones de los Consejeros en España que publican KPMG y Spencer Stuart.

La retribución de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2022 se desglosa de la siguiente manera:

- Retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración.
- Dietas de asistencia, con un máximo de 11 dietas correspondientes a las sesiones ordinarias, pudiendo delegarse la representación sin pérdida del derecho a la percepción de la dieta por causa debidamente justificada como máximo dos veces al año. No se percibirá cantidad alguna por las reuniones extraordinarias del Consejo de Administración.
- Retribuciones adicionales por el ejercicio de la función de Vicepresidente, Consejero Independiente Coordinador, por la presidencia o pertenencia a las diferentes Comisiones del Consejo de Administración, así como, si fuera el caso, por su pertenencia a alguno de los Consejos Consultivos de Banco Sabadell.
- Retribución fija adicional del Presidente, para retribuir las funciones que ejerce como Presidente de la Entidad, del Consejo de Administración, Presidente de la Junta General de Accionistas y máximo representante del Banco y por la especial dedicación que conlleva el ejercicio de la función de Presidente en los términos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital, en los Estatutos Sociales o por el propio Consejo de Administración en un grupo como Banco Sabadell. Estas funciones, por su naturaleza orgánica o representativa, no pueden considerarse ejecutivas, pero desde el punto de vista cuantitativo conllevan una gran dedicación y en intensidad muy superior al resto de miembros no ejecutivos del Consejo de Administración.

A los Consejeros no ejecutivos no les son aplicables ni los conceptos retributivos ni los beneficios de los empleados del Banco, ni de su Colectivo Identificado del Grupo, ni de la Alta Dirección, ni están incluidos en planes de previsión social ni en los programas de incentivos a largo plazo, aprobados por la Junta General de Accionistas, ni de la retribución a largo plazo.

2.2.2. Remuneraciones previstas

En la siguiente tabla se resumen las remuneraciones previstas a abonar en 2022 por sus funciones como miembros del Consejo de Administración:

	Retribución 2022 (en euros)	Dietas de asistencia 2022 (euros por sesión)
Miembros	75.000	2.272
Adicionalmente:		
— Presidente	1.500.000	
— Vicepresidente	107.000	
— Consejero Independiente Coordinador	22.000	

Adicionalmente, los Consejeros no ejecutivos perciben determinadas cantidades por la presidencia o pertenencia a las diferentes Comisiones del Consejo.

Comisión	Cargo	Importe (en euros)
Comisión de Estrategia y Sostenibilidad	Presidente	—
	Miembro	40.000
Comisión Delegada de Créditos	Presidente	70.000
	Miembro	40.000
Comisión de Auditoría y Control	Presidente	40.000
	Miembro	20.000
Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	Presidente	40.000
	Miembro	20.000
Comisión de Retribuciones	Presidente	40.000
	Miembro	20.000
Comisión de Riesgos	Presidente	70.000
	Miembro	20.000

Por el cargo de vocales del Consejo de Administración de Sabadell Information Systems, S.A., D. Manel Valls Morató y D^a Aurora Catá Sala percibirán un máximo de 30.000 euros.

No está previsto que en 2022 los Consejeros no ejecutivos perciban de la Entidad u otra entidad del Grupo ninguna otra remuneración suplementaria en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo, ni otros conceptos retributivos como los derivados de la concesión de anticipos, créditos o garantías, ni ninguna otra remuneración suplementaria no incluida en el presente IARC.

Por último, se hace constar que tanto el Presidente D. Josep Oliu Creus como la Consejera D^a María José García Beato podrán seguir percibiendo los importes diferidos de las retribuciones variables a corto y largo plazo generadas total o parcialmente mientras desarrollaron sus funciones ejecutivas.

2.2.3. Condiciones de los contratos

A excepción del Presidente, los Consejeros no ejecutivos no disponen de contratos celebrados con el Banco por su condición de miembros del Consejo de Administración y no tienen indemnizaciones pactadas en caso de terminación de su cargo como Consejero.

Tal y como se establece en los Estatutos de Banco de Sabadell, S.A., el Presidente es el máximo representante del Banco y le corresponden los derechos y obligaciones inherentes a esa representación, incluida la firma social. El Presidente en ejercicio de sus funciones es el principal responsable del eficaz funcionamiento del Consejo de Administración y, como tal, lleva en todo caso la representación del Banco y ostenta la firma social, convoca y preside las sesiones del Consejo de Administración, fijan el orden del día de las reuniones, dirige las discusiones y deliberaciones de las reuniones del Consejo de Administración y le corresponde velar por el cumplimiento de los acuerdos del Consejo de Administración.

Por la amplitud y particularidad de las funciones asignadas, el contrato del Presidente en su condición de no ejecutivo prevé una retribución fija adicional a la que le corresponde por su pertenencia al Consejo, tal y como se ha explicado anteriormente, e incorpora una cláusula de terminación anticipada de dos anualidades para supuestos no voluntarios vinculada a la no competencia.

3. Aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2021

La remuneración devengada en el ejercicio 2021 ha seguido los términos de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell, S.A. aprobada con carácter vinculante por la Junta General de Accionistas celebrada el 26 de marzo de 2021, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital.

Se hace constar que no se ha producido ninguna desviación del procedimiento para la aplicación de la Política de Remuneraciones, ni si se ha aplicado ninguna excepción temporal a la misma.

A este respecto, la remuneración devengada en 2021 por los Consejeros Ejecutivos y los Consejeros No Ejecutivos ha estado compuesta por los mismos elementos que los descritos en relación con la actual Política de Remuneraciones vigente en 2022.

La descripción detallada del sistema retributivo de los Consejeros en 2021, se incluía en los apartados 3.2, 4.2, 5.2 y 5.3 del Informe sobre Remuneraciones de Consejeros correspondiente a 2020.

Dicho Informe obtuvo los siguientes resultados en la Junta General de Accionistas celebrada el 26 de marzo de 2021:

- El número de acciones respecto de las cuales se emitieron votos válidos fue de 3.440.374.631 acciones, que se distribuyeron como se indica a continuación:
- 5.663 abstenciones, procedentes de 5.665.497 acciones propiedad de 32 accionistas que representaban el 0,16 % del total del capital social presente y representado con derecho a voto;
- 347.535 votos en contra, procedentes de 347.541.567 acciones propiedad de 142 accionistas que representaban el 10,10 % del total del capital social presente y representado con derecho a voto y,
- 3.087.152 votos a favor, procedentes de 3.087.167.567 acciones propiedad de 108.793 accionistas que representaban el 89,74 % del total del capital social presente y representado con derecho a voto.

Se ha considerado oportuno introducir mejoras en la estructura del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2021 e incorporar las novedades introducidas en la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Los miembros del Consejo de Administración que desarrollaban funciones ejecutivas hasta el 26 de marzo de 2021, se aplicó la Política de Remuneraciones vigente en ese periodo, aprobada por la Junta General de Accionistas el 28 de marzo de 2019. A este respecto, además del Consejero Delegado actual y del Consejero CRO, las siguientes personas desarrollaron funciones ejecutivas como miembros del Consejo de Administración en 2021:

- El Presidente, D. Josep Oliu Creus desarrolló funciones ejecutivas hasta el 26 de marzo de 2021.
- La Consejera Doña María José García Beato desarrolló funciones ejecutivas hasta el 31 de marzo de 2021.
- D. Jaime Guardiola Romojaro cesó como Consejero Delegado el 18 de marzo de 2021. Su retribución ha sido la misma que la del ejercicio 2020 hasta la fecha cese.

En este apartado se incorporan los importes correspondientes a 2021 de todos los que han sido miembros del Consejo de Administración en ese ejercicio. Algunos de los importes se corresponden a eventos extraordinarios acaecidos durante el año 2021 relativos a Consejeros Ejecutivos que hacen que las bases no sean comparables con el año 2020 y presenten diferencias significativas. Estos eventos son la consolidación de derechos económicos de sistemas de ahorro a largo plazo cuyas aportaciones

se han realizado durante los ejercicios anteriores y los importes de indemnización por cese para los Consejeros Ejecutivos, en los términos que se recogen en este mismo apartado. De no haberse producido estos eventos y considerar solo los importes derivados de la actividad recurrente, el importe de retribución devengada en sociedades del grupo en el año 2021 hubiera ascendido a 7.179 miles de euros en lugar de los 44.604 miles de euros que constan en la tabla c.i) del apartado 7.Apéndice Estadístico.

De la misma forma, en 2020 como medida de responsabilidad ante la crisis ocasionada por el Covid-19, el Presidente y Consejeros Ejecutivos renunciaron voluntariamente al cobro de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2020. De no haberse producido esta renuncia, el importe de retribución devengada en sociedades del grupo en el año 2020 hubiera ascendido a 7.644 miles de euros.

3.1. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

3.1.1. Detalle de los elementos retributivos

A continuación, se detallan las retribuciones individuales que conforman la retribución relativa a 2021 para los Consejeros Ejecutivos:

Cargo	Salario fijo	Beneficios sociales y retribución en especie	Aportaciones a planes de previsión social	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo
Consejero Delegado César González-Bueno Mayer ⁽¹⁾	1.576.921 €	20.506 €	—	557.777 € (cumplimiento de objetivos 117,41 %)	557.777 € (cumplimiento de objetivos 117,41 %)
Consejero CRO	493.749 €	41.043 €	94.631 €	99.680 € (cumplimiento de objetivos 99,68 %)	112.138 € (cumplimiento de objetivos 99,68 %)

⁽¹⁾ Se corresponde con la retribución asignada desde el 18 de marzo de 2021, fecha desde la que desempeña el cargo de Consejero Delegado.

Cargo	Salario fijo	Beneficios sociales y retribución en especie	Aportaciones a planes de previsión social	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo
Presidente D. Josep Oliu Creus ⁽¹⁾	451.948 €	15.698 €	819 €	355.447 € (cumplimiento de objetivos 117,41 %)	139.526 € (cumplimiento de objetivos 117,41 %)
Consejero Delegado saliente D. Jaime Guardiola Romojaro ⁽²⁾	300.358 €	3.193 €	1.342.421 €	264.375 € (cumplimiento de objetivos 113,93 %)	97.337 € (cumplimiento de objetivos 113,93 %)
Consejera Otra Externa D. María José García Beato ⁽³⁾	135.268 €	9.926 €	2.943.597 €		

⁽¹⁾ Retribución correspondiente desde el 1 de enero de 2021 hasta el 26 de marzo de 2021.

⁽²⁾ Retribución correspondiente desde el 1 de enero de 2021 hasta el 18 de marzo de 2021.

⁽³⁾ Retribución correspondiente desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de marzo de 2021.

A) Retribución fija

Salario fijo

- El salario fijo tiene como objetivo remunerar el conjunto de funciones y responsabilidades del puesto que se ocupa y que reconocen la contribución del Consejero Ejecutivo en dicho puesto mientras lo ostente.

Beneficios sociales y retribución en especie

- Beneficios sociales y retribución en especie: Los Consejeros Ejecutivos han sido beneficiarios en 2021 de un Seguro de Vida Colectivo y un Seguro por Incapacidad Permanente Absoluta (ambos aplicables a todos los empleados de la Entidad), así como la cesión de uso de vehículo.

Aportaciones a planes de previsión social

- Aportaciones a planes de previsión social:
 - Estos importes incluyen la parte considerada como "beneficio discrecional de pensiones" que, como se ha explicado anteriormente, se considera como retribución variable a efectos regulatorios.
 - Estos importes incluyen las aportaciones a otras pólizas de las que disponen los Consejeros Ejecutivos, al igual que el resto de empleados. En concreto, el plan de pensiones de empresa Colectivo B, de aportación definida, que se materializará en el momento de la jubilación efectiva como empleados.
 - El Consejero Delegado y el Consejero CRO han participado en los planes de previsión social ya descritos en el apartado 2.1.2.A) de este Informe.
 - A continuación, se detallan las características de los planes de previsión social en los que participaron el resto de Consejeros que desarrollaron funciones ejecutivas en 2021:

Presidente

D. Josep Olliu Creus

- Póliza de seguros Colectivo Consejo de Administración, de aportación definida, que será efectiva en forma de capital a partir del momento en que cada beneficiario cese como Consejero, excepto en el caso de prestar servicios a cualquier otra entidad bancaria en calidad de asesor o como miembro del Consejo de Administración en que perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese y en la actualidad es sólo aplicable al Presidente. El importe acumulado asciende a 1.484.612 euros.
- Póliza de seguros Colectivo Ejecutivos, de aportación definida, que se ha materializado en 2021 por contingencia de jubilación. Los derechos consolidados a fecha de jubilación ascendían a 7.462.000 €.
- Plan de pensiones de empresa Colectivo B, de aportación definida, que se ha materializado por contingencia de jubilación. Los derechos consolidados a fecha de jubilación ascendían a 26.724 euros, siendo la aportación en 2021 de 818,95 euros.

Consejero Delegado saliente

D. Jaime Guardiola Romojaro

- Seguros Colectivo Ejecutivos, instrumentado en dos pólizas, cuyo beneficiario era el Consejero Delegado saliente, D. Jaime Guardiola Romojaro.
- La primera era una póliza de seguros de prestación definida, con reversión al cónyuge del 50 %. La aportación en 2021 por ajuste de variables y base de renta ha sido de 1.341.599 euros. Esta póliza se ha materializado en 2021 por contingencia de jubilación. Los derechos consolidados a fecha de jubilación ascendían a 23.867.882€. Adicionalmente, 1.072.474 euros correspondientes a las aportaciones realizadas consideradas beneficios discrecionales de pensiones, han quedado retenidas en acciones de Banco de Sabadell, S.A. por el periodo de 5 años desde la fecha de su jubilación.
- La segunda es una póliza de seguros de aportación definida, que se materializa en alguna de las contingencias de jubilación, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta, en forma de capital, excepto en el caso de dimisión antes de los 63 años como Consejero Delegado del Banco, incumplimiento de la condición de no competencia desde la fecha en que deje de prestar sus servicios como Consejero Delegado en el Banco y durante el plazo de un año o incumplimiento de actuación diligente hasta la fecha de finalización del plazo en que opere la condición de no competencia, en que perdía todos los derechos económicos constituidos a su favor. El importe acumulado a fecha de jubilación ascendía a 2.616.439 euros y únicamente se consolidará cuando se verifique el cumplimiento de no competencia durante el plazo de 1 año establecido.

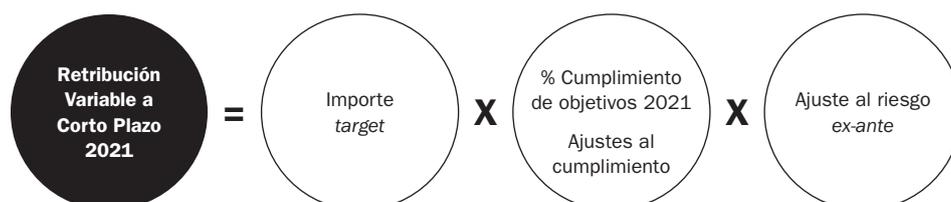
— Plan de pensiones de empresa Colectivo B, de aportación definida, que se ha materializado por contingencia de jubilación. Los derechos consolidados a fecha de jubilación ascendían a 14.382 euros, siendo la aportación en 2021 de 818,95 euros.

Consejera Otra Externa
D.ª María José García Beato

- Durante 2021 ha sido beneficiaria de una póliza de seguros Colectivo Ejecutivos, de prestación definida indexada al salario fijo pensionable anual, que podía hacerse efectiva al cumplir los 60 años de edad, e instrumentada en dos pólizas:
- Una de prejubilación a partir de los 60 años de edad, en la que las cantidades acumuladas tienen la consideración de retribución variable, por lo que quedan afectadas por el límite máximo del 200 % de retribución fija en retribución variable, según se aprobó en la Junta General de Accionistas celebrada el pasado 26 de marzo de 2021, no habiéndose producido por ello devengo alguno por este concepto con ocasión de la extinción de la relación laboral acaecida el pasado 31 de marzo de 2021, procediéndose a la cancelación de dicha póliza, permitiendo al Banco ejercer el derecho de rescate sobre la provisión matemática acumulada, que ascendía a 615.839 euros.
- Otra de jubilación a partir de la jubilación efectiva, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta, y contempla la posibilidad de rescate en forma de capital de acuerdo con la normativa legal vigente. Las aportaciones correspondientes a 2021 han ascendido a 2.942.776 euros, de los que 2.689.829 euros han sido consolidados con ocasión de la extinción de la relación laboral acaecida el pasado 31 de marzo de 2021, quedando un importe de 252.947 euros, correspondiente a las cantidades aportadas que tienen consideración de beneficios discrecionales de pensión, de acuerdo con la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, retenido por un periodo de cinco años desde la fecha de extinción de su relación laboral, en acciones de Banco de Sabadell, S.A. El importe acumulado a fecha de extinción de la relación laboral ascendía a 4.676.738 euros, que incluyen las aportaciones del año 2021 indicadas anteriormente. Este importe se consolidó con motivo de dicha extinción. El importe de la provisión matemática correspondiente a las cantidades que tienen consideración de beneficios discrecionales de pensión ascendían a 726.693 euros a fecha de 31 de diciembre de 2021, que incluyen los 525.947 euros mencionados anteriormente, y que han quedado retenidos en acciones de Banco de Sabadell, S.A. por el periodo de 5 años desde la fecha de su extinción.
- Plan de pensiones de empresa Colectivo B, de aportación definida, que se ha materializado por contingencia de extinción de la relación laboral acaecida el pasado 31 de marzo de 2021. Los derechos consolidados a fecha de jubilación ascendían a 16.503 euros, siendo la aportación en 2021 de 818,95 euros.

B) Retribución variable a corto plazo 2021

La retribución variable a corto plazo relativa al ejercicio 2021 tenía el siguiente esquema:



% Cumplimiento de objetivos

El Consejo de Administración celebrado el 26 de enero 2022 determinó el nivel de cumplimiento de los siguientes objetivos de Grupo de acuerdo con las ponderaciones establecidas al inicio del ejercicio:

Métrica	Definición	Ponderación	% Cumplimiento
ROE (Return on equity)	ROE (sin operaciones corporativas) de Banco Sabadell previsto en el presupuesto de 2021	20 %	125,61
Margen básico	Margen de intereses más comisiones netas consolidado de Banco Sabadell previsto en el presupuesto de 2021	17,5 %	125,92
Gastos Grupo	Presupuesto de la suma de gastos consolidados de personal, generales y derivados de la actividad inmobiliaria no incluidos en los dos primeros (personal y generales)	17,5 %	126,63
Cost of Risk	Presupuesto de las dotaciones a insolvencias y otros activos financieros / Crédito a la clientela bruto + Inmuebles problemáticos, ex venta de carteras	25 %	100,05
NPS (sintético Grupo)	Indicador sintético de valoración por parte de clientes de la Entidad, distinguiendo entre negocios (Banca Comercial, Banca Privada y Banca Corporativa EMEA y TSB), ponderado por el foco estratégico de cada segmento	10 %	105,21
Sostenibilidad (sintético Grupo)	Indicador sintético de valoración formado por indicadores del ámbito del medio ambiente, social, diversidad e igualdad de género	10 %	125,60
TOTAL			117,41 %

El Consejero Delegado tenía un 100 % de sus objetivos vinculados a objetivos de Grupo. En el caso del Consejero CRO este porcentaje se reducía al 20 % teniendo en cuenta las funciones de control que desarrolla.

En relación con el nivel de cumplimiento de los objetivos del Consejero CRO, que incluyen tanto el cumplimiento de objetivos de Grupo como el cumplimiento de sus objetivos funcionales, el Consejo de Administración lo estableció en un 99,68 %.

La información utilizada en el cálculo de los indicadores financieros se ha derivado de datos auditados en las Cuentas anuales, manteniendo la definición establecida en su fijación inicial.

Se fijaron unos métodos de evaluación consistentes en definir unos parámetros de cumplimiento para cada uno de los objetivos entre el 50 % y el 150 %, en función de una escala no lineal de cumplimiento predeterminada por la Comisión de Retribuciones. Por debajo del 50 % de cumplimiento de un objetivo se consideraba 0 % a efecto del cómputo en el cumplimiento general.

Para tener derecho a percibir retribución variable debía superarse el 60 % de cumplimiento global de los objetivos. Por debajo del 60 % no se percibiría retribución variable y por encima del 150 % no se hubiese generado mayor percepción de retribución variable.

Ajustes al cumplimiento

El Consejo de Administración no ha considerado necesario introducir ajuste alguno al nivel de cumplimiento de objetivos descrito anteriormente, ya que los niveles de capital (CET1) y liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*) de la Entidad han respetado los límites fijados en el RAS (*Risk Appetite Statement*).

En este sentido, la Comisión de Riesgos de Banco Sabadell, en su reunión de 24 de enero de 2022, analizó la aplicabilidad del Factor Corrector por Riesgos (FCR). De acuerdo con los objetivos de capital y liquidez, métricas, escalas de logro y curvas de pago del FCR aprobados por el Consejo de Administración el 26 de enero de 2022, la Comisión de Riesgos determinó que se han cumplido los umbrales que se exigen en el RAS para generar el derecho a la totalidad de la retribución variable que corresponda con el cumplimiento de los objetivos establecidos al respecto.

Ajustes al riesgo ex-ante

La Comisión de Retribuciones, a partir de la información facilitada por Control Interno, no ha considerado proponer ningún ajuste *ex-ante* adicional individual o colectivo para 2021 en la medida en que:

- El Grupo y/o las entidades de crédito filiales han alcanzado el nivel MDA (*maximum distributable amount*) que determina la regulación en vigor.
- De acuerdo con los informes recibidos por Cumplimiento Normativo, Auditoría Interna, Financiera y la propia Dirección de Control Interno, la retribución a corto plazo 2021 está alineada con los niveles de riesgo y de control tales como incumplimientos regulatorios y normativos, rupturas de límites de riesgo (por ejemplo RAS [solventia, liquidez] o rotura de umbrales de pérdida esperada en materia de riesgo operacional) y/o indicadores de control interno (por ejemplo, resultados de auditorías internas) o elementos similares.

Retribución variable a corto plazo generada en 2021

Una vez calculado el cumplimiento de objetivos a nivel Grupo, unidad o país e individual, y la innecesariedad de aplicar ajustes *ex-ante*, se ha determinado la retribución variable a conceder de forma individual para cada uno de los miembros del Colectivo Identificado, a partir de la cifra individual de *bonus target* asignado, la evaluación del cumplimiento de objetivos del desempeño individual, siendo aprobado por la Comisión de Retribuciones en su reunión de 25 de enero de 2022, y por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en su reunión de 26 de enero de 2022, la retribución variable correspondiente a los Consejeros Ejecutivos y miembros de la Alta Dirección.

Conforme a la normativa aplicable, estos importes se abonan de la siguiente manera:

- El 40 % se percibe en 2022, siendo abonado el importe resultante el 50 % en efectivo y el 50 % restante en acciones de Banco de Sabadell, S.A. (valoradas conforme al valor de cierre de la última sesión del mes de abono en 2022 de la parte no diferida), con obligación de retención de estas acciones durante un año.
- El 60 % se diferirá durante un periodo de cinco años, abonándose una quinta parte en cada uno de los años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027, siendo abonado el importe resultante un 45 % en efectivo y el 55 % restante en acciones de Banco Sabadell (cuyo número se determina conforme al valor de cierre de la última sesión del mes de abono en 2022 de la parte no diferida), con obligación de retención de estas acciones durante un año.

Consejero	Abono up-front		Abono diferido			
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Consejero Delegado	111.555 €	30.120 €	30.120 €	30.120 €	30.120 €	30.120 €
D. César González-Bueno	190.043 acciones	62.714 acciones				
Consejero CRO	19.936 €	5.383 €	5.383 €	5.383 €	5.383 €	5.383 €
D. David Vegara Figueras	33.962 acciones	11.207 acciones	11.207 acciones	11.207 acciones	11.207 acciones	11.207 acciones

Consejero	Abono up-front		Abono diferido			
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Presidente	71.089 €	19.194 €	19.194 €	19.194 €	19.194 €	19.194 €
D. Josep Olliu Creus	121.106 acciones	39.965 acciones				
(remuneraciones correspondientes al periodo con funciones ejecutivas)						
Consejero Delegado saliente	52.875 €	14.276 €	14.276 €	14.276 €	14.276 €	14.276 €
D. Jaime Guardiola Romojaro	90.076 acciones	29.725 acciones	29.725 acciones	29.725 acciones	29.725 acciones	29.725 acciones
(remuneraciones hasta su fecha de cese)						

La Consejera Otra Externa D^a M^a José García Beato no ha devengado la retribución variable a corto plazo en 2021 por haber alcanzado el límite máximo de retribución variable limitado a dos anualidades de retribución fija, tal y como se detalla en el apartado 3.1.2.

Los importes y las acciones diferidas se encuentran sujetas a las cláusulas *malus* y *clawback* descritas en el apartado 2.1.4 del presente Informe.

De acuerdo con las instrucciones de la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), en el Anexo Estadístico C.1.a.i) se incluye el importe no diferido que se abona en 2022. En el cuadro C.1.a.ii) se incluyen tanto las acciones entregadas (instrumentos financieros consolidados en el ejercicio 2021) como las diferidas (instrumentos financieros al final del ejercicio 2021).

C) Retribución a largo plazo

En el presente apartado se incluye la información de los esquemas retributivos a largo plazo cuyos periodos de medición de objetivos han finalizado a lo largo del ejercicio 2021.

Incentivo complementario a largo plazo (ICLP) 2018-2021, basado en el incremento del valor de la acción y que tiene en cuenta el cumplimiento de objetivos plurianuales, aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de abril de 2018

El ICLP 2018 consistía en la asignación a los beneficiarios de un determinado número de derechos a participar en el incremento de valor de un mismo número de acciones de Banco Sabadell.

El número de derechos fue posteriormente ajustado en el primer trimestre de 2019, en función del cumplimiento individual de los objetivos anuales asignados para el ejercicio 2018.

Cargo	Número de derechos iniciales	Número de derechos ajustados
Presidente	1.700.000	1.250.000
Consejero Delegado saliente	1.500.000	1.125.000
Consejera Otra Externa	800.000	720.000

El periodo plurianual de medición del incremento de valor de la acción del Banco, que determinaría el valor de los derechos asignados, abarcaba los ejercicios 2018, 2019 y 2020. Durante este periodo también se medían objetivos relacionados con la rentabilidad al accionista (25 %), liquidez (25 %), solvencia CET1 (25 %) y RoRAC (25 %), de cuyo cumplimiento dependía el número de derechos final a percibir.

No obstante, el incentivo tendría valor en la medida en que se produjera una revalorización del precio de la acción del Banco en el periodo 2018-2020. A este respecto:

- Como valor inicial de referencia, se tomó la media aritmética redondeada al tercer decimal de los precios de cierre de la acción de Banco Sabadell de las 20 primeras sesiones bursátiles del año 2018, cuyo resultado fue el valor de 1,841 euros.
- Como valor final, se tomó la media aritmética redondeada al tercer decimal de los precios de cierre de la acción de Banco Sabadell en las veinte primeras sesiones bursátiles del mes de marzo de 2021, cuyo resultado fue el valor de 0,456 euros.

Por lo tanto, el valor del ICLP 2018 ha sido cero, ya que el valor final de la acción del Banco ha sido inferior al valor de referencia.

Retribución a largo plazo 2019-2021

El esquema de la retribución a largo plazo 2019-2021 es similar al descrito para las retribuciones variables a largo plazo 2020, 2021 y 2022 (véase apartado 2.1.2.c).

Se trata de un incentivo basado en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales (3 años), en el que se establecía un importe de referencia de la retribución a largo plazo (cantidad a percibir en caso de un nivel de cumplimiento del 100 % tanto de los objetivos anuales como plurianuales) al comienzo del ciclo.

Una vez finalizado el año 2019, durante el primer trimestre de 2020 se ajustó el importe de referencia en función del grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo 2019. A la hora de determinar el importe de referencia ajustado también se analizó la aplicabilidad de los ajustes *ex-ante* establecidos en la retribución variable y que ya han sido descritos en este Informe.

Consejero	Importe de referencia inicial	Importe de referencia ajustado (euros)
Presidente	510.300 €	442.323 €
Consejero Delegado saliente	405.000 €	351.256 €
Consejera Otra Externa	125.000 €	115.662 €
Consejero CRO	112.500 €	102.751 €

De conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, los importes de referencia ajustados se han determinado como un importe en metálico (45 %) y un número de acciones (55 %) que se determinaron con el precio medio ponderado de las 20 últimas sesiones del mes de diciembre de 2019, resultando lo siguiente:

Consejero	Importe en euros	Número de acciones
Presidente	99.523 €	115.735
Consejero Delegado saliente	79.033 €	91.906
Consejera Otra Externa	26.024 €	30.262
Consejero CRO	51.148 €	26.765

El abono del importe de referencia ajustado ha quedado sometido a los siguientes objetivos plurianuales establecidos para el periodo 2019-2021:

Objetivo	Ponderación
Rentabilidad al accionista (Total Shareholder Return relativo)	25 %
Liquidez (Liquidity Coverage Ratio)	25 %
Solvencia (CET 1)	25 %
Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC)	25 %

A continuación, se desarrollan las características principales de cada una de estas métricas y el grado de consecución de los objetivos:

Rentabilidad al accionista (TSR relativo)

Definición:

se ha tomado como TSR la suma de los dividendos abonados y como incremento del valor de la acción la diferencia entre la media aritmética del precio de cierre de la acción, redondeado al tercer decimal de las 20 primeras sesiones posteriores al 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2021.

El TSR de Banco Sabadell se ha comparado con el TSR de las siguientes compañías:

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 logro:

Posición del TSR de Banco Sabadell dentro del peer group	% de cumplimiento
Entre el 1º y el 8º	100 %
Entre el 9º y el 10º	75 %
Entre el 10º y el 13º	50 %
Entre el 14º y el 15º	0 %

Porcentaje de cumplimiento:

teniendo en cuenta que la posición de Banco Sabadell dentro del *peer group* ha sido la 14ª, el porcentaje de cumplimiento es del 0 %.

Liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*)

Definición:

para el cálculo del cumplimiento del indicador de *Liquidity Coverage Ratio* se ha considerado el nivel establecido en el RAS (*Risk Appetite Statement*) de la Entidad. La medición de este indicador se ha realizado considerando el promedio de octubre, noviembre y diciembre de 2021.

Escala de logro:

si el LCR es superior al *early warning indicator* (EWI), se considera un cumplimiento del 100 %; si es inferior a dicho umbral, se considera un cumplimiento del 0 %.

Porcentaje de cumplimiento:

teniendo en cuenta que el LCR promedio de octubre, noviembre y diciembre de 2020 ha sido superior al *early warning indicator* (EWI), se ha considerado un cumplimiento del 100 %.

Solvencia CET 1

Definición:

para el cálculo del cumplimiento del indicador de solvencia CET1 se ha considerado el nivel establecido en el RAS (*Risk Appetite Statement*) de la Entidad. La medición de este indicador se ha realizado considerando el promedio de octubre, noviembre y diciembre de 2021.

Escala de logro:

si la solvencia es superior al *early warning indicator* (EWI), se considera un cumplimiento del 100 %; si es inferior a dicho umbral, se considera un cumplimiento del 0 %.

Porcentaje de cumplimiento:

teniendo en cuenta que el indicador de solvencia CET1 promedio de octubre, noviembre y diciembre de 2020 ha sido superior al *early warning indicator* (EWI), se ha considerado un cumplimiento del 100 %.

Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC)

Definición:

para el cálculo del cumplimiento del indicador de riesgo RoRAC se ha considerado el nivel del *Cost of Equity*. La medición de este indicador se ha realizado considerando el promedio de octubre, noviembre y diciembre de 2021.

Escala de logro:

si se supera el *Cost of Equity*, se considera un cumplimiento del indicador del 100 %. Si no se alcanza, se considera un cumplimiento del indicador del 0 %.

Porcentaje de cumplimiento:

teniendo en cuenta que el RoRAC promedio de octubre, noviembre y diciembre de 2021 ha sido inferior al umbral del *Cost of Equity*, se ha considerado un cumplimiento del 0 %.

Teniendo en cuenta los porcentajes de cumplimiento de los objetivos y sus ponderaciones, el porcentaje de cumplimiento final de los objetivos de Retribución a largo plazo 2019-2021 ha sido del 50 %. La Comisión de Retribuciones ha verificado que no procede realizar ningún tipo de ajuste a este porcentaje, resultado la siguiente distribución:

Consejero	Incentivo final en euros	Incentivo final en acciones
Presidente	121.638 €	116.401
Consejero Delegado saliente	96.595 €	92.436
Consejera Otra Externa	31.807 €	30.437
Consejero CRO	28.256 €	27.040

El calendario de abono de dicho incentivo, cumpliendo con los requisitos regulatorios correspondientes, es el siguiente:

	2023 (60 %)	2024 (20 %)	2025 (20 %)
Presidente	72.983 € 69.840 acciones	24.327 € 23.280 acciones	24.327 € 23.280 acciones
Consejero Delegado saliente	57.957 € 55.461 acciones	19.319 € 18.487 acciones	19.319 € 18.487 acciones
Consejera Otra no Externa	19.084 € 18.262 acciones	6.361 € 6.087 acciones	6.361 € 6.087 acciones
Consejero CRO	16.953 € 16.223 acciones	5.651 € 5.407 acciones	5.651 € 5.407 acciones

Notas:

- Estos importes estarán sujetos a las cláusulas *malus* y *clawback* establecidas en la Política de Remuneraciones de Consejeros.
- Las acciones que se perciban están sometidas a los requisitos de retención descritos en el apartado correspondiente a la retribución a largo plazo.

Retribución a largo plazo 2021-2023

Para el año 2021 se aprobó una retribución a largo plazo en los mismos términos que la aprobada para el año 2020, basada en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales que establecía una cantidad de referencia de la retribución a largo plazo (cantidad a percibir en caso de un nivel de cumplimiento del 100 % de los objetivos) equivalente a un porcentaje del salario fijo, del 25 % o del 30 % según el caso. (véase apartado 2.1.2.c).

Una vez finalizado el año 2021, durante el primer trimestre de 2022 se ajustó el importe de referencia en función del grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo 2021.

Consejero	Importe de referencia inicial	Importe de referencia ajustado (valor)
Presidente (por el periodo con funciones ejecutivas)	118.837 €	139.526 €
Consejero Delegado	475.068 €	555.777 €
Consejero Delegado saliente	85.438 €	97.337 €
Consejero CRO	112.500 €	112.138 €

3.1.2. Condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos, incluyendo los pagos en caso de cese

Las condiciones de los contratos de los actuales Consejeros Ejecutivos han sido recogidos en el apartado 2.1.3 anterior.

El 31 de marzo de 2021 se extinguió la relación laboral de D.ª María José García Beato, teniendo la misma derecho a la percepción de la cantidad de 1.032.038 euros en concepto de indemnización legal.

Adicionalmente, y de acuerdo con la cláusula de terminación incluida en su contrato, D.ª María José García Beato tenía derecho a la percepción de 1.274.229 euros, cantidad considerada retribución variable y que ha sido reducida hasta el importe de 816.390 euros, fijada como límite de dos anualidades de retribución fija en retribución variable, límite aprobado en la Junta General de

Accionistas celebrada el pasado 26 de marzo de 2021. Dicha cantidad ha sido abonada aplicándose los calendarios de diferimiento, pago en acciones y sometimiento a cláusulas *malus* y *clawback* explicadas en el apartado “Retribución variable a corto plazo generada en 2021”, del capítulo 3.1 B) del presente Informe.

Teniendo en cuenta que, de acuerdo con la normativa aplicable, algunos de estos importes se consideran como una retribución variable, el abono de estos importes debe cumplir con los requisitos relativos a, entre otros, pago en acciones y diferimiento.

En la siguiente tabla se detallan los importes indemnizatorios, así como el calendario de diferimiento establecido a los mismos.

Consejero	Abono <i>up-front</i>		Abono diferido			
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Consejera Otra Externa	1.195.424 €	44.114 €	44.114 €	44.114 €	44.114 €	44.114 €
	309.795	102.232	102.232	102.232	102.232	102.232
	acciones	acciones	acciones	acciones	acciones	acciones

Las acciones que se perciban estarán sujetas a un periodo de retención de un año.

En la columna Indemnizaciones del Anexo estadístico C.1.a.i) se incluye el importe en metálico abonado en 2021. En el apartado C.1.a.i) se incluyen tanto las acciones entregadas como las que se encuentran diferidas.

3.1.3. Cláusulas *malus* y *clawback*

Tal y como se ha señalado en el apartado 3.1.1, en relación con la retribución variable a corto y largo plazo, los importes pendientes de cobro (hasta el 100 % del importe) están sometidos a cláusulas de reducción o cancelación de las cantidades diferidas (*malus*) y de recuperación de las cantidades percibidas (*clawback*).

Las causas que activarían dichas cláusulas se han descrito en el apartado 2.1.4 anterior, en 2021 no se ha producido ninguna de ellas.

3.2 Remuneraciones de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración

Para determinar la retribución del Consejo de Administración se han considerado los informes sobre retribución de Consejeros en España que publican KPMG y Spencer Stuart, además de las retribuciones del Consejo y Comisiones de las principales entidades financieras españolas.

La retribución de los Consejeros en el ejercicio 2021, hasta la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones de Consejero el 26 de marzo de 2021, consistía en los siguientes importes anuales:

	Retribución 2021 (en euros)	Dietas de asistencia 2021 (euros por sesión)
Presidente	175.650	5.273
Vicepresidente	95.250	2.886
Resto miembros	75.000	2.272
Consejero Independiente Coordinador	22.000	

Adicionalmente, los Consejeros no ejecutivos percibían los siguientes importes al año por la pertenencia a diferentes Comisiones del Consejo:

Comisión	Cargo	Importe (en euros)
Comisión de Auditoría y Control	Presidente	40.000
	Miembro	20.000
Comisión de Nombramientos	Presidente	20.000
	Miembro	10.000
Comisión de Retribuciones	Presidente	40.000
	Miembro	20.000
Comisión de Riesgos	Presidente	70.000
	Miembro	20.000
Comisión Delegada	Miembro	80.000

Tras la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones de Consejeros, el esquema retributivo ha sido modificado para adaptarlo al nuevo rol del Presidente, en línea con lo ya comentado en el apartado 2.2.2 de este Informe. Por otro lado, se ha actualizado la remuneración del Vicepresidente y, al mismo tiempo, se han eliminado las dietas de asistencia al Consejo específicas que este cargo tenía. La remuneración de los miembros ordinarios y del Consejero Independiente Coordinador ha permanecido sin cambios:

	Retribución 2021 (en euros)	Dietas de asistencia 2021 (euros por sesión)
Miembros	75.000	2.272
Adicionalmente:		
— Presidente	1.500.000	
— Vicepresidente	107.000	
— Consejero Independiente Coordinador	22.000	

Adicionalmente, se han adaptado las cantidades por la presidencia o pertenencia a las diferentes Comisiones del Consejo, teniendo en cuenta los cambios que se produjeron en las comisiones delegadas y consultivas del Banco durante el año 2021:

Comisión	Cargo	Importe (en euros)
Comisión de Estrategia y Sostenibilidad	Presidente	—
	Miembro	40.000
Comisión Delegada de Créditos	Presidente	70.000
	Miembro	40.000
Comisión de Auditoría y Control	Presidente	40.000
	Miembro	20.000
Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	Presidente	40.000
	Miembro	20.000
Comisión de Retribuciones	Presidente	40.000
	Miembro	20.000
Comisión de Riesgos	Presidente	70.000
	Miembro	20.000

Teniendo en cuenta lo anterior, la cantidad total efectivamente percibida por los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2021 ha sido:

Consejeros	Categoría del Consejero	Consejo de Administración	Dietas	Comisión de Riesgos	Comisión de Nombres y Gobierno Corporativo	Comisión de Retribuciones	Comisión de Auditoría y Control	Comisión Delegada de Créditos	Comisión Delegada	Comisión de Estrategia y Sostenibilidad
Josep Oliu Creus	Presidente	1.225	34	0	0	0	0	0	0	0
Javier Echenique Landiribar	Vicepresidente	100	23	0	0	0	0	12	35	15
Pedro Fontana García	Vicepresidente	120	25	0	0	0	20	33	34	25
Jaime Guardiola Romojaro	Consejero Delegado	12	5	0	0	0	0	0	0	0
César González-Bueno Mayer Wittgenstein	Consejero Delegado	63	20	0	0	0	0	0	0	0
Anthony Frank Elliott Ball	Consejero Independiente coordinador	97	25	0	20	20	0	0	0	0
Aurora Catá Sala	Consejera Independiente	75	25	18	20	40	0	0	0	0
Luis Deulofeu Fuguet	Consejero Independiente	18	7	0	0	0	0	7	0	7
María José García Beato	Consejera Otra Externa	75	25	0	0	0	0	22	14	30
Mireya Giné Torrens	Consejera Independiente	75	25	0	15	0	35	0	0	0
George Donald Johnston	Consejero Independiente	75	25	70	0	18	0	0	0	0
David Martínez Guzmán	Consejero Dominical	75	25	0	0	0	0	0	0	0
José Manuel Martínez Martínez	Consejero Independiente	75	25	0	40	0	0	0	0	27
José Ramón Martínez Sufregui	Consejero Independiente	75	25	0	0	15	20	0	0	0
Alicia Reyes Revuelta	Consejera Independiente	75	25	15	0	0	0	23	26	0
Manuel Valls Morató	Consejero Independiente	75	25	20	0	0	25	0	0	0
David Vegara Figueras	Consejero Ejecutivo	75	25	0	0	0	0	0	0	0

Por la Presidencia del Consejo Consultivo de Sabadell Guipuzcoano, D. Javier Echenique Landiribar ha percibido 20.400 euros; D. Manel Valls Morató, D.ª Aurora Catá Sala por el cargo de vocales del Consejo de Administración de Sabadell Information Systems, S.A. han percibido un importe de 25.000 euros, siendo de 5.000 euros por el mismo concepto para D. Luis Deulofeu Fuguet.

Las cantidades efectivamente percibidas han dependido de la fecha del nombramiento y de la asistencia, y están individualizadas en el Anexo estadístico de este Informe.

Los Consejeros no han percibido en 2021 de la Entidad u otra entidad del Grupo ninguna otra remuneración suplementaria como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo, ni ninguna retribución derivada de la concesión de anticipos,

créditos o garantías, ni remuneraciones en virtud de pagos realizados por el Banco a una tercera entidad, ni ningún otro concepto retributivo distinto de los incluidos en el presente IARC.

4. Procedimientos y órganos involucrados en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones

4.1. Esquema general

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

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

A la Comisión de Retribuciones le corresponde proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia, de conformidad con el Reglamento del Consejo de Administración y su propio Reglamento.

Asimismo, la Comisión de Retribuciones tiene como mínimo las siguientes responsabilidades básicas descritas en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración y desarrolladas en el Reglamento de la Comisión de Retribuciones:

- a) Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros.
- b) Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Directores Generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de la Comisión Delegada o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.
- c) Revisar periódicamente la Política de Remuneraciones.
- d) Informar respecto a los programas de retribución mediante acciones o/y opciones
- e) Revisar periódicamente los principios generales en materia retributiva, así como los programas de retribución

de todos los empleados, ponderando la adecuación a dichos principios.

- f) Velar por la transparencia de las retribuciones.
- g) Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo
- h) Verificar la información sobre remuneraciones que se contienen en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe de Remuneraciones de los Consejeros.

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

La Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, de acuerdo con lo previsto en el artículo 62 de los Estatutos Sociales, al cierre del ejercicio 2021, está formada por cuatro Consejeros no ejecutivos, todos ellos Consejeros Independientes, siendo su composición la siguiente:

Composición:

Presidenta

D.ª Aurora Catá Sala

Vocales

D. Anthony Frank Elliot Ball

D. George Donald Johnston III

D. José Ramón Martínez Sufrategui

Secretario no vocal

D. Gonzalo Baretino Coloma

A la Comisión de Riesgos le corresponde, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Reglamento del Consejo de Administración y en su propio Reglamento, informar a la Comisión de Retribuciones sobre si los programas de retribución de los empleados son coherentes con los niveles de riesgo, capital y liquidez del Grupo.

A la Comisión de Auditoría y Control, conforme con lo dispuesto en el artículo 16 del Reglamento del Consejo de Administración y en su propio Reglamento, le corresponde supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera regulada, incluyendo la relativa a remuneraciones, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos y la correcta aplicación de los criterios contables. En particular, se realiza una auditoría anual de la Política de Remuneraciones, cuyas conclusiones son elevadas a la Comisión de Retribuciones.

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

El Consejo de Administración, en su sesión de fecha 26 de enero de 2022, de acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente y dentro de los límites establecidos en la misma, ha determinado la cuantía de las remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio en curso. En concreto, ha determinado la remuneración que

corresponderá al Presidente durante el ejercicio y la de los restantes Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración. Asimismo, ha determinado las que les corresponden a los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, que se detallan en los correspondientes apartados anteriores.

Por otro lado, son varias las Direcciones del Banco que intervienen en la aplicación y supervisión de la Política de Remuneraciones. Entre ellas destaca la Dirección de Recursos Humanos, que elabora un informe anual de retribuciones que tiene como objetivo facilitar a la Comisión de Retribuciones los elementos básicos que le permitan desempeñar las funciones que tiene encomendadas en relación con la revisión de los principios generales de la Política de Remuneraciones de Banco Sabadell y a la supervisión de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos, la Alta Dirección y el resto de personas que, atendiendo a su nivel de responsabilidad, capacidad de tomar riesgos y situación retributiva, tal y como se establece en la Ley 10/2014 y en el Reglamento Delegado 923/2021/EU o norma que lo sustituya, forman parte del denominado Colectivo Identificado del Grupo.

4.2. Benchmarking retributivo y asesores externos

La Comisión de Retribuciones, además de contar con el asesoramiento interno de los propios servicios del Banco, cuenta con el asesoramiento de la firma especializada Willis Towers Watson, que colabora con la Comisión

de Retribuciones en la identificación de las tendencias de mercado y las novedades regulatorias en materia de remuneraciones al igual que con la firma EY People Advisory Services, especializada en la implantación de estrategias de negocios integradas. Por otra parte, la consultora especializada Mercer Consulting S.L. ha emitido una valoración independiente sobre la aplicación de la Política Retributiva aplicable a los miembros del Colectivo Identificado y la Política de Remuneración de los Consejeros, cuyas conclusiones confirmaron su correcta aplicación, y fueron elevadas a la Comisión de Riesgos y a la Comisión de Retribuciones celebradas en enero de 2021.

Adicionalmente, a fin de establecer una Política de Remuneraciones coherente con empresas comparables, Banco Sabadell realiza con carácter anual y utilizando tanto el Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración 2020 y el informe La remuneración de los Consejeros de las compañías del IBEX 35 emitido por la consultora KPMG, como el asesoramiento de la consultora Willis Towers Watson, análisis comparativos de la retribución del Consejo de Administración, de los miembros de la Alta Dirección y de los miembros del Colectivo Identificado respecto al mercado.

Para fijar la retribución del Consejero Delegado en el ejercicio 2022, se han utilizado dos grupos de sociedades como *benchmarking*. Conforme se detalla en el siguiente cuadro, el primer grupo de comparación está compuesto por 17 bancos españoles y del resto de Europa (el *benchmarking* europeo), mientras que el segundo grupo de comparación lo componen 13 empresas del IBEX-35 (el *benchmarking* doméstico).

Empresas utilizadas como benchmark

Bancos incluidos en <i>Benchmark</i> europeo		Empresas incluidas en <i>benchmark</i> doméstico	
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	

Para fijar la retribución del Consejero CRO, se ha tenido en cuenta la información comparable a sus funciones de entre el grupo de empresas europeas y españolas detalladas anteriormente.

5. Medidas para reducir la exposición a riesgos excesivos y contribuir al rendimiento sostenible

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

Sin perjuicio de la supervisión que ejercen los órganos de gobierno y las direcciones del Banco (descritos en el apartado 4 del presente Informe), la Política de Remuneraciones de los Consejeros incorpora varios elementos que reducen la exposición a riesgos excesivos, muchos de ellos ya descritos en apartados anteriores. Estos elementos también se aplican sobre los profesionales que tienen una repercusión material en el perfil de riesgos del Banco (el Colectivo Identificado).

A continuación, se enumeran los principales elementos de la Política de Remuneraciones que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar las retribuciones a los objetivos, valores e intereses a largo plazo del Banco.

Objetivos establecidos en la retribución variable

Los objetivos corporativos establecidos en la retribución variable a corto plazo en 2021 y en 2022 miden el rendimiento prudencial del Banco tanto desde el punto de vista financiero como no financiero. A este respecto, un 80 % de los objetivos está vinculado a métricas financieras relacionadas con la rentabilidad (ROE), los resultados (margen básico), el control del gasto (gastos de Grupo) y el coste del riesgo (*cost of risk*). El 20 % restante está vinculado a parámetros no financieros que son fundamentales para la creación de valor en el Grupo, como son la valoración de los clientes (NPS - sintético de Grupo) y los avances en materia de ESG (Sostenibilidad - sintético de Grupo).

Además, teniendo en cuenta las funciones que desarrolla el Consejero CRO, de acuerdo con lo que establece la normativa aplicable en entidades de crédito, se ha establecido que el peso de los objetivos corporativos se limite en su caso particular al 20 %, dejando el 80 % restante vinculados a objetivos propios.

En la retribución a largo plazo, además de los objetivos anuales establecidos para la retribución a corto plazo, se deben cumplir los objetivos plurianuales ligados a la creación de valor para el accionistas (TSR relativo) y a los principales indicadores del Marco de Apetito al Riesgo (*Liquidity Coverage Ratio*, CET 1 y RoRAC).

Ajustes al cumplimiento de objetivos

Como se ha comentado en apartados anteriores, tanto la retribución a corto como a largo plazo quedan sujetas a un factor corrector por riesgos que incluye indicadores de capital (CET1) y liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*) en relación con los límites fijados en el RAS. El incumplimiento de cualquiera de estos indicadores supondrá una reducción de la retribución.

Adicionalmente, no se devenga retribución variable a corto plazo ni a largo plazo si el cumplimiento de objetivos global (mix de objetivos de Grupo e individuales) es inferior al 60 %.

Ajustes al riesgo *ex-ante*

El importe total de cualquier elemento de retribución variable queda sometido a un posible ajuste a la baja que es determinado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, pudiendo incluso llegar a ser cero en función de los parámetros ya descritos en el apartado 2.1.2.b) del presente Informe, entre los que se encuentran:

- Factores de riesgo y control tales como incumplimientos regulatorios y normativos, rupturas de límites de riesgo (por ejemplo, RAS, [solvencia, liquidez] o rotura de umbrales de pérdida esperada en materia de riesgo operacional) y/o indicadores de control interno (por ejemplo, resultados de auditorías internas) o elementos similares.
- *Maximum Distributable Amount* (MDA) inferior al exigido en la normativa.

Teniendo en cuenta lo anterior, el importe final de la retribución variable a corto plazo devengada anualmente (sujeta a los ajustes *ex post*), se determinará por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, a partir de la cifra individual de retribución variable a corto y/o largo plazo asignada, la evaluación del cumplimiento de objetivos del desempeño individual asignados a los Consejeros Ejecutivos y la aplicación del ajuste de retribución variable.

Diferimiento y pago

La retribución variable a corto plazo está sometida a un esquema de diferimiento, cuyas principales características son:

- Horizonte temporal de diferimiento de un mínimo de 5 años para los Consejeros Ejecutivos y el resto de los miembros de la Alta Dirección y de un mínimo de 3 años para el resto de miembros del Colectivo Identificado.
- Diferimiento de un mínimo del 60 % para los Consejeros Ejecutivos y para aquellos miembros del Colectivo Identificado que superen 1.500.000 euros de retribución variable y de un 40 % para el resto de miembros del Colectivo Identificado.

- La retribución diferida se abona en acciones de Banco Sabadell en una proporción del 55% a los Consejeros Ejecutivos y resto de miembros de la Alta Dirección y de al menos 50% al resto del Colectivo Identificado.
- La retribución variable abonada en acciones conlleva un periodo de retención de la misma de un año. Siguiendo la recomendación 62 del Código de Buen Gobierno, los Consejeros Ejecutivos no podrán transmitir las acciones entregadas hasta transcurrido un plazo de al menos tres años desde su entrega si no poseen una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.
- No se podrán utilizar coberturas personales con productos financieros o cualquier otro mecanismo que pueda asegurar el cobro de toda, o parte de, la retribución variable.

El calendario de abono específico de la retribución variable a corto plazo de 2021 y 2022 se puede consultar en los apartados 3.1.1.b) y 2.1.2.b), respectivamente.

En relación con la retribución a largo plazo, también se abona en una proporción del 55 % a los Consejeros Ejecutivos y resto de miembros de la Alta Dirección y de al menos 50 % al resto del Colectivo Identificado. El horizonte temporal desde que se miden los objetivos anuales que determinan el importe de referencia ajustado hasta la última fecha de pago es de 5 años, sin contar con el periodo de retención aplicable a las acciones que, en su caso, se entreguen. En los apartados 3.1.1.c) y 2.1.2.c) se incluye la información sobre los calendarios de pago de las retribuciones a largo plazo vigentes en 2021 y 2022.

Cláusulas *malus* y *clawback*

La retribución variable a corto plazo y la retribución a largo plazo pendiente de cobro (hasta el 100 % del importe) está sometida a cláusulas de reducción o cancelación de las cantidades diferidas (*malus*) y de recuperación de las cantidades percibidas (*clawback*) en caso de un deficiente desempeño financiero del Banco en su conjunto o de una división o área concreta o de las exposiciones generadas por el miembro del Colectivo Identificado al que resulten aplicables. Estas cláusulas no requieren dolo o negligencia. A estos efectos, se comparará la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento *a posteriori* de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos. Se tendrán en cuenta los factores ya descritos en el apartado 2.1.4.

Control por parte de determinados órganos y direcciones de la Entidad

Sin perjuicio de las funciones que se han mencionado anteriormente y las que corresponden a la Comisión de Retribuciones y Consejo de Administración de la entidad, a continuación, se enumeran las funciones de otros órganos

y direcciones de la Entidad responsables de elementos de control sobre la retribución:

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

Este Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Banco Sabadell en su sesión de fecha:

17/02/2022

No ha habido Consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

6. Conciliación con el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas de CNMV

A continuación, se recoge una tabla de equivalencias donde se detalla la ubicación, en este Informe, de los contenidos establecidos en el formato oficial del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas de CNMV, aprobado por la Circular 3/2021.

Informe de Remuneraciones de los Consejeros Banco Sabadell

Contenido del modelo Circular 3/2021

Política de Remuneraciones de la sociedad para el ejercicio en curso

A.1.

Explique la política vigente de remuneraciones de los Consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida en que sea relevante, se podrá incluir determinada información en referencia a la Política de Retribuciones aprobada por la Junta General de Accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta. Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los Consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el Consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los Consejeros Ejecutivos y con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General. En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la Política de Remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la Política de Remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.
- Procedimientos contemplados en la Política de Remuneraciones vigente de los Consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

Apartados 1 y 4

Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la Política de Remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses. Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un periodo de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al Consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Apartados 2.1, 5

- Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los Consejeros en su condición de tales. **Apartado 2.2**

- Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de Alta Dirección de los Consejeros Ejecutivos. **Apartado 4.2**

- Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a las primas de seguros abonadas en favor del Consejero. **Apartado 2.1**

- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del Consejero como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable. Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos. **Apartados 2.1 y 5**

- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los Consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el Consejero. **Apartado 2.1**

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

- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el Consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del Consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia poscontractual y permanencia o fidelización, que den derecho al Consejero a cualquier tipo de percepción. **Apartados 2.1 y 3.1**

- Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de Alta Dirección como Consejeros Ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el Consejero Ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia poscontractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior. **Apartado 2.1**

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los Consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo. **Apartados 2.1 y 3.1**

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al Consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones. **Apartados 2.1 y 3.1**

— La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del Grupo, que se devengará por los Consejeros en el ejercicio en curso. **Apartados 2.1 y 3.1**

A.2.

Explique cualquier cambio relevante en la Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de: **Apartado 2**

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el Consejo para el ejercicio en curso de la Política de Remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el Consejo de Administración hubiera acordado presentar a la Junta General de Accionistas a la que se someterá este Informe Anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

A.3.

Identifique el enlace directo al documento en el que figure la Política de Remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad. **Apartado 2**

A.4.

Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la Junta General a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior. **Apartado 3**

B. Resumen global de cómo se aplicó la Política de Retribuciones durante el ejercicio cerrado.

B.1.

Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la Política de Remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la Comisión de Retribuciones, las decisiones tomadas por el Consejo de Administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado. **Apartado 3**

B.1.2.

Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio. **Apartado 3**

B.1.3.

Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la Política de Remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada Consejero en el ejercicio. **Apartado 3**

B.2.

Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso. **Apartado 3.1**

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

Apartados 2.1 y 3.1

B.3.

Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la Política de Retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad. Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los Consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los Consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo estas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Apartados 1, 2.1 y 5

B.4.

Informe del resultado de la votación consultiva de la Junta General al Informe Anual sobre Remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido: Número % sobre el total Votos emitidos Número % sobre emitidos Votos negativos Votos a favor Votos en blanco Abstenciones Observaciones

Apartados 2, 3

B.5.

Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los Consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada Consejero y cómo han variado respecto al año anterior:

Apartado 3.2

B.6.

Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Apartado 3.1

Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado. En particular:

a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los Consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

c) Cada uno de los Consejeros y su categoría (Consejeros Ejecutivos, Consejeros Externos Dominicales, Consejeros Externos Independientes u otros Consejeros Externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

d) En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

B.7.

Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado. En particular:

Apartados 3.1 y 5

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los Consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación) como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- Cada uno de los Consejeros y su categoría (Consejeros Ejecutivos, Consejeros Externos Dominicales, Consejeros Externos Independientes u otros Consejeros Externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/ no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

B.8.

Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (*malus*) o devolución (*clawback*), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Apartado 3.1**B.9.**

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

Apartado 3.1**B.10.**

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

Apartado 3.1**B.11.**

Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como Consejeros Ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

Apartado 3.1**B.12.**

Explique cualquier remuneración suplementaria devengada por los Consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Apartados 3.1 y 3.2

B.13.

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

Apartados 3.1 y 3.2**B.14.**

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

Apartado 3.1**B.15.**

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

Apartados 3.1 y 3.2**B.16.**

Explique y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el Consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al Consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "Otros conceptos" de la sección C.

Apartados 3.1 y 3.2

C. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los Consejeros

Apéndice estadístico

Apartado 7

7. Apéndice estadístico

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

CIF: [A-08000143]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	3.440.350	62,00
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	347.535	10,10
Votos a favor	3.087.152	89,74
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	5.663	0,16

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don JOSEP OLIU CREUS	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSE JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 28/07/2021
Don PEDRO FONTANA GARCIA	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2021 hasta 18/03/2021
Don CESAR GONZALEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	Consejero Delegado	Desde 18/03/2021 hasta 31/12/2021
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña AURORA CATA SALA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don LUIS DEULOFEU FUGUET	Consejero Independiente	Desde 26/10/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/01/2021
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMAN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña ALICIA REYES REVUELTA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don MANUEL VALLS MORATÓ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don DAVID VECARA FIGUERAS	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

- a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:
- i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don JOSEP OLIU CREUS	1.225	34		452	71			16	1.798	1.986
Don JOSE JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	100	23	62					20	205	227
Don PEDRO FONTANA GARCIA	120	25	112						257	198
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	12	5		301	53			3	374	1.463
Don CÉSAR GONZALEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN	63	20		1.577	112			20	1.792	
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	97	25	40						162	150
Doña AURORA CATA SALA	75	25	78						178	166
Don LUIS DEULOFEU FUGUET	18	7	14						39	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	75	25	66	135			1.196	10	1.507	610
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	75	25	50						150	39
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	75	25	88						188	188
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMAN	75	25							100	100
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	75	25	67						167	138
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	75	25	35						135	140
Doña ALICIA REYES REVUELTA	75	25	64						164	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	75	25	45	494	19				145	160
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	75	25						41	654	555

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos financieros vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Acciones equivalentes
Don JOSEP OLIU CREUS	ICLP 2018-2021	1.275.000	461.550					0,00		1.275.000			
Don JOSEP OLIU CREUS	RLP 2019-2021	231.472	231.472					0,00		115.736		115.736	115.736
Don JOSEP OLIU CREUS	RLP 2020-2022							0,00					
Don JOSEP OLIU CREUS	RLP 2021-2023			130.731	130.731			0,00					130.731
Don JOSEP OLIU CREUS	RV 2021			320.931	320.931	121.106	121.106	0,58	71			199.825	199.825
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	ICLP 2018-2021	1.125.000	407.250					0,00		1.125.000			
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	RLP 2019-2021	183.816	183.816					0,00		91.908		91.908	91.908
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	RLP 2020-2022	288.819	288.819					0,00				288.819	288.819
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	RLP 2021-2023			91.202	91.202			0,00				91.202	91.202
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	RV 2021			238.701	238.701	90.076	90.076	0,58	53			148.625	148.625
Don CESAR GONZALEZ-	RLP 2021-2023			522.619	522.619			0,00				522.619	522.619

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021		
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	
BUENO MAYER WITTGENSTEIN														
Don CESAR CONZALEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RV 2021		503.613	503.613	503.613	190.043	0.58	112					313.570	313.570
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	ICLP 2018-2021	720.000	260.640				0.00		720.000					
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	RLP 2019-2021	60.527	60.527				0.00		30.264				30.263	30.263
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	RLP 2020-2022	95.983	95.983				0.00						95.983	95.983
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Indemnización			820.955	820.955	309.755	0.52	163					511.160	511.160
Don DAVID VECARA FIGUERAS	RLP 2019-2021	53.770	53.770				0.00		27.004				26.766	26.766
Don DAVID VECARA FIGUERAS	RLP 2020-2022	120.553	120.553				0.00						120.553	120.553
Don DAVID VECARA FIGUERAS	RLP 2021-2023			105.070	105.070		0.00						105.070	105.070
Don DAVID VECARA FIGUERAS	RV 2021			89.997	89.997	33.962	0.58	20					56.035	56.035

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSEP OLIU CREUS	7.489
Don JOSE JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	
Don PEDRO FONTANA GARCIA	
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	23.882
Don CESAR GONZALEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	
Doña AURORA CATA SALA	
Don LUIS DEULOFEU FUGUET	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	4.693
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMAN	
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATECUI	
Doña ALICIA REYES REVUELTA	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	2

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)						Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JOSEP OLIU CREUS	1			36	7.489		1.485	8.720
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	1.240		102	1.225	23.882		3.689	25.516
Don CESAR GONZALEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN								
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	2.691		253	796	4.693		727	2.685
Don DAVID VECARA FIGUERAS	1		94	118	2		260	163

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSEP OLIU CREUS	Concepto	
Don JOSE JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Concepto	
Don PEDRO FONTANA GARCIA	Concepto	
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	Concepto	
Don CESAR GONZALEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	Concepto	
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	Concepto	
Doña AURORA CATA SALA	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LUIS DEULOFEU FUGUET	Concepto	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Concepto	
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	Concepto	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	Concepto	
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMAN	Concepto	
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Concepto	
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	Concepto	
Doña ALICIA REYES REVUELTA	Concepto	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	Concepto	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Concepto	

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don JOSEP OLIU CREUS										
Don JOSE JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR										
Don PEDRO FONTANA GARCIA										
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO										
Don CESAR GONZALEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN										

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL										
Doña AURORA CATA SALA		25							25	
Don LUIS DEULOFEU FUGUET		5							5	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO										
Doña MIREYA GINÉ TORRENS										
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III										
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMAN										
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ										
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI										
Doña ALICIA REYES REVUELTA	49								49	
Don MANUEL VALLS MORATÓ		25							25	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS										

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSEP OLIU CREUS	Plan							0,00					
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	Plan							0,00					
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Plan							0,00					
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Plan							0,00					

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSEP OLIU CREUS	
Don JOSE JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don PEDRO FONTANA GARCIA	
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	
Don CESAR GONZALEZ-BUENO MAYER WITIGENSTEIN	
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	
Doña AURORA CATA SALA	
Don LUIS DEULOFEU FUGUET	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMAN	
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	
Doña ALICIA REYES REVUELTA	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)						Importe de los fondos acumulados (miles €)				
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	
Don JOSEP OLIU CREUS											

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO								
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO								
Don DAVID VECARA FIGUERAS								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSEP OLIU CREUS	Concepto	
Don JOSE JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Concepto	
Don PEDRO FONTANA GARCIA	Concepto	
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	Concepto	
Don CESAR GONZALEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	Concepto	
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	Concepto	
Doña AURORA CATA SALA	Concepto	
Don LUIS DEULOFEU FUGUET	Concepto	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Concepto	
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	Concepto	
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMAN	Concepto	
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Concepto	
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	Concepto	
Doña ALICIA REYES REVUELTA	Concepto	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	Concepto	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Concepto	

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	
Don JOSEP OLIU CREUS	1.798	71	7.489		9.358				9.358
Don JOSE JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	205				205				205
Don PEDRO FONTANA GARCIA	257				257				257

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	374	53	23.882		24.309						24.309
Don CESAR GONZALEZ- BUENO MAYER WITTGENSTEIN	1.792	112			1.904						1.904
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	162				162						162
Doña AURORA CATA SALA	178				178	25			25		203
Don LUIS DEULOFEU FUGUET	39				39	5			5		44
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	1.507	163	4.693		6.363						6.363
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	150				150						150
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	188				188						188
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMAN	100				100						100
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	167				167						167

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad						Retribución devengada en sociedades del grupo					
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	Total ejercicio 2021 sociedad + grupo	
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	135				135					135		
Doña ALICIA REYES REVUELTA	164				164	49			49	213		
Don MANUEL VALLS MORATÓ	145				145	25			25	170		
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	654	20	2		676					676		
TOTAL	8.015	419	36.066		44.500	104			104	44.604		

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017	
Consejeros ejecutivos										
Don JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	427	-70.81	1.463	-39.34	2.412	64.64	1.465	-42.86	2.564	

	Importes totales devengados y % variación anual										
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017		
Don CESAR GONZALEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN	1.904	-	0	-	0	-	0	-	0		
Don DAVID VECARA FIGUERAS	674	21,44	555	-6,41	593	220,54	185	7,56	172		
Consejeros externos											
Don JOSEP OLIU CREUS	1.869	-5,89	1.986	-35,81	3.094	56,82	1.973	-45,99	3.653		
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	311	-49,02	610	-25,06	814	206,02	266	-	0		
Don JOSE JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	205	-9,69	227	-3,81	236	0,00	236	14,56	206		
Don PEDRO FONTANA GARCIA	257	29,80	198	1,54	195	52,34	128	n.s	8		
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	162	8,00	150	7,14	140	10,24	127	252,78	36		
Doña AURORA CATA SALA	203	9,14	186	16,25	160	0,00	160	15,94	138		
Don LUIS DEULOFEU FUGUET	44	-	0	-	0	-	0	-	0		
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	150	284,62	39	-	0	-	0	-	0		
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	188	0,00	188	1,08	186	35,77	137	552,38	21		
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMAN	100	0,00	100	0,00	100	0,00	100	49,25	67		
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	167	21,01	138	-25,41	185	2,78	180	16,13	155		
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATECUI	135	-3,57	140	8,53	129	7,50	120	16,50	103		
Doña ALICIA REYES REVUELTA	213	-	0	-	0	-	0	-	0		

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

		Importes totales devengados y % variación anual									
		Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017	
	Don MANUEL VALLS MORATÓ	170	-5,56	180	12,50	160	0,00	160	31,15	122	
	Resultados consolidados de la sociedad										
		619.990	-	-120.830	-	951.076	127,06	418.865	-50,62	848.255	
	Remuneración media de los empleados										
		59	9,26	54	-1,82	55	5,77	52	0,00	52	

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[17/02/2022]

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

- [] Si
[✓] No