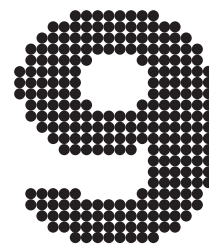


Informe anual sobre Remuneracions dels Consellers



Banc Sabadell

Informe anual

sobre

Remuneracions

dels Consellers

Índex

Introducció	389
1. Principis generals de la Política de remuneracions de Banc Sabadell	390
2. Aplicació de la Política de remuneracions dels consellers el 2022	392
2.1. Remuneració dels consellers executius	392
2.2. Remuneracions dels consellers per les funcions com a membres del Consell d'Administració	400
3. Política de remuneracions dels consellers aplicable el 2023, subjecta a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes que s'ha de celebrar el 23 de març de 2023	402
3.1. Remuneració dels consellers executius	403
3.2. Retribució dels consellers per les funcions com a membres del Consell d'Administració	413
4. Procediments i òrgans involucrats en la determinació i l'aprovació de la Política de remuneracions	415
4.1. Esquema general	415
4.2. <i>Benchmarking</i> retributiu i assessors externs	416
5. Mesures per reduir l'exposició a riscos excessius i contribuir al rendiment sostenible	417
6. Conciliació amb l'Informe anual sobre Remuneracions dels Consellers de societats anònimes cotitzades de la CNMV	419
7. Apèndix estadístic	426

Informe anual sobre Remuneracions dels Consellers

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

L'Informe anual sobre remuneracions dels consellers de Banc Sabadell (a partir d'ara, l'IARC o l'informe) s'elabora amb la informació del banc al tancament de l'exercici 2022, en compliment del que estableixen l'article 541 de la Llei de societats de capital i la Circular 4/2013, de 12 de juny, de la Comissió Nacional del Mercat de Valors (CNMV).

Aquest informe, juntament amb l'apèndix estadístic que recull l'apartat 7, s'ha difós com a "altra informació rellevant" a la CNMV, i s'ha de presentar a votació consultiva com a punt separat de l'ordre del dia en la pròxima Junta General d'Accionistes del banc, que s'ha de celebrar el 2023. Així mateix, aquest informe es troba disponible a la secció "Govern corporatiu i Política de remuneracions" a la pàgina web corporativa del grup Banc Sabadell (www.grupbancsabadell.com).

La Política de remuneracions dels consellers per als exercicis 2021, 2022 i 2023, aprovada en la Junta General d'Accionistes del 26 de març de 2021, amb una vigència de 3 anys, conclou l'aplicació el 2023.

Banc Sabadell proposarà, de conformitat amb el Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de societats de capital (a partir d'ara, l'LSC), a la Junta General d'Accionistes, que

s'ha de celebrar el 23 de març de 2023, aprovar una nova Política de remuneracions dels consellers per als exercicis 2024, 2025 i 2026. La nova política presenta novetats significatives, motiu pel qual s'ha considerat adequat, de conformitat amb l'LSC, que la nova política entri en vigor el 2023, des del moment en què l'aprovi la Junta General d'Accionistes.

Aquest informe incorpora un resum de la nova Política de remuneracions dels consellers, aplicable des que s'aprovi i durant els tres exercicis següents, és a dir, 2024, 2025 i 2026, que se sotmetrà a aprovació en la pròxima Junta General d'Accionistes, que s'ha de celebrar el 23 de març de 2023, la qual introdueix certes millores, que recull aquest informe.

També incorpora la descripció sobre com s'ha aplicat durant l'exercici 2022 la Política de remuneracions dels consellers aprovada en la Junta General d'Accionistes del 26 de març de 2021 i el complement informatiu aprovat en la Junta General d'Accionistes del 24 de març de 2022.

Al llarg d'aquest informe es pot apreciar que s'han introduït millores a l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers corresponent a l'exercici 2022 amb la finalitat d'afavorir la transparència comunicativa i proporcionar la informació referida a l'aplicació de la política retributiva de manera més clara, completa i senzilla, d'acord amb les millors pràctiques de mercat.

1. Principis generals de la Política de remuneracions de Banc Sabadell

La Política de remuneracions de Banc Sabadell està orientada a crear valor a llarg termini, mitjançant l'alineament dels interessos dels accionistes i els empleats, i és coherent amb els objectius estratègics de riscos i de negoci, com també amb els valors del banc; tot, amb una

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

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

- La política i les pràctiques de remuneració del grup han d'estar en consonància amb l'enfocament de gestió del risc de crèdit i amb l'apetit i les estratègies en relació amb aquest risc, i no han de crear conflicte d'interessos. A més, aquestes pràctiques han d'incorporar mesures per gestionar conflictes d'interessos, per tal de protegir els consumidors davant un perjudici indesitjable derivat de la remuneració del personal de vendes.
- La política i les pràctiques de remuneració han d'integrar els riscos de sostenibilitat, de la qual cosa es publica informació a la pàgina web del grup.
- La política i les pràctiques de remuneració han d'estimar un comportament coherent amb els plantejaments del grup (davant els riscos) relacionats amb el

gestió prudent del risc i evitant l'existència de conflictes d'interès.

Els principis de la Política de remuneracions de Banc Sabadell, que són plenament aplicables als consellers executius, tant el 2022 com el 2023, són els següents:

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

clima i el medi ambient, com també amb els compromisos assumits pel grup de manera voluntària. La política i les pràctiques de remuneració han de promoure un enfocament a llarg termini de la gestió dels riscos relacionats amb el clima i el medi ambient.

- Els components de la retribució han de contribuir a fomentar actuacions en matèria ambiental, social i de bon govern (ESG) per tal de fer sostenible i responsable socialment l'estratègia de negoci.

El compromís amb la sostenibilitat i la implicació de les persones que formen part del banc amb l'acompliment ESG de la mateixa entitat està present als objectius del grup. A través de l'indicador sintètic de sostenibilitat (ISos), establert el 2020, s'inclouen KPI (indicadors clau de rendiment, per les sigles en anglès) de les matèries ESG i es vincula a la retribució variable a curt termini dels consellers executius i els empleats amb retribució variable, de manera que forma part dels objectius de grup, amb un pes del 10 %.

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

3 Recompensar l'acompliment, de manera que s'alineï la retribució amb els resultats generats per l'individu i el nivell de risc assumit

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

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

En matèria d'igualtat retributiva, la nova política ha de ser imparcial quant al gènere, en línia amb el principi d'igualtat de retribució per a una mateixa feina o per a una feina del mateix valor, i cal orientar la presa de decisions per evitar qualsevol bretxa retributiva de gènere.

A més de garantir la igualtat retributiva per a una mateixa feina o per a una feina del mateix valor, també s'ha de garantir la igualtat d'oportunitats, ja que es tracta d'una condició prèvia perquè la remuneració sigui neutra des del punt de vista del gènere a llarg termini.

Principis de la Política de remuneracions aplicable als consellers executius

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

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

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

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

2. Aplicació de la Política de remuneracions dels consellers el 2022

La remuneració meritada durant l'exercici 2022 ha seguit els termes de la Política de remuneracions dels consellers de Banc Sabadell aprovada per la Junta General d'Accionistes celebrada el 26 de març de 2021, de conformitat amb el que disposa l'article 529 *novodecies* de la Llei de societats de capital.

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

La descripció detallada del sistema retributiu dels consellers el 2022 s'inclou a l'apartat 2 de l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers corresponent a 2021.

Aquest informe es va sotmetre a votació consultiva en la Junta General d'Accionistes celebrada el 24 de març de 2022:

- El nombre d'accions respecte a les quals es van emetre vots vàlids va ser de 3.175.232.127 accions, que es van distribuir com s'indica a continuació:
- 9.287 abstencions, provinents de 9.343.861 accions propietat de 381 accionistes, que representaven el 0,29 % del total del capital social present i representat amb dret a vot;
- 1.219.187 vots en contra, provinents de 1.219.293.951 accions propietat de 459 accionistes, que representaven el 38,40 % del total del capital social present i representat amb dret a vot, i
- 1.946.218 vots a favor, provinents de 1.946.594.315 accions propietat de 86.159 accionistes, que representaven el 61,30 % del total del capital social present i representat amb dret a vot.

S'ha considerat oportú introduir millores a l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers corresponent a l'exercici 2022 amb la finalitat de fomentar la transparència comunicativa i proporcionar la informació referida a l'aplicació de la política retributiva de manera clara, completa i senzilla.

En aquest apartat s'incorporen els imports corresponents a l'any 2022 de tots els qui han estat membres del Consell d'Administració en aquest exercici. El 2021 es van produir fets extraordinaris relatius a consellers executius que fan que les bases no siguin comparables amb l'any 2022 i presentin diferències significatives. Aquests fets són la consolidació de drets econòmics de sistemes d'estalvi a llarg termini les aportacions dels quals es van fer durant els exercicis anteriors i els imports d'indemnització per cessament per als consellers executius, en els termes que va recollir l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers corresponent a l'exercici 2021.

2.1. Remuneració dels consellers executius

3.1.1. Detall dels elements retributius

A continuació, es detallen les retribucions individuals que componen la retribució relativa a 2022 per als consellers executius:

Element	Imports 2022 (en milers d'euros)	
	Conseller delegat	Conseller CRO
Salari fix	2.000	525
Beneficis socials i retribució en espècie	24	48
Retrobució variable a curt termini	698 (compliment d'objectius 116,25 %)	101 (compliment d'objectius 101,48 %)
Retrobució a llarg termini 2022-2024	698 (compliment d'objectius 116,25 %)	133 (compliment d'objectius 101,48 %)
Aportacions a plans de previsió social	1	101

A) Retribució fixa

Salari fix

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

Beneficis socials i retribució en espècie

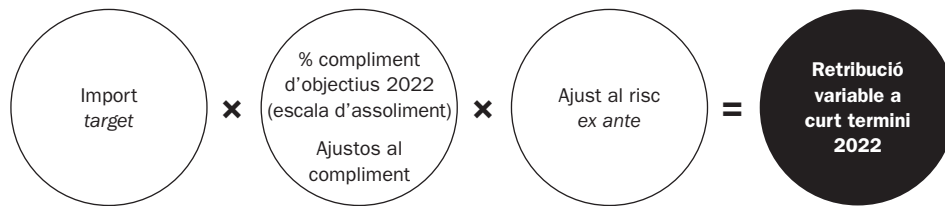
- Beneficis socials i retribució en espècie: Els consellers executius han estat beneficiaris el 2022 d'una assegurança de vida col·lectiva (aplicable a tots els empleats de l'entitat) i d'una assegurança per incapacitat permanent absoluta (també aplicable a l'equip directiu de l'entitat), com també de la cessió d'ús de vehicle.

Aportacions a plans de previsió social

- Aquests imports inclouen la part considerada benefici discrecional de pensions, que, com s'ha explicat anteriorment, es considera retribució variable a efectes regulatoris.
- Aquests imports inclouen les aportacions a altres pòlisses de què disposen els consellers executius, igual que la resta d'empleats. En concret, el pla de pensions d'empresa col·lectiu B, d'aportació definida, que s'ha de materialitzar en el moment de la jubilació efectiva com a empleats.
- El conseller delegat i el conseller CRO han participat en els plans de previsió social que s'han descrit a l'apartat 3.1.2.A) d'aquest informe.

B) Retribució variable a curt termini 2022

La retribució variable a curt termini relativa a l'exercici 2022 tenia l'esquema següent:



% compliment d'objectius

Compliment objectius grup 2022

El Consell d'Administració celebrat el 25 de gener 2023 va determinar el nivell de compliment d'objectius de grup d'acord amb les ponderacions establertes a l'inici de l'exercici. Es van fixar uns mètodes d'avaluació consistents

a definir uns paràmetres de compliment per a cadascun dels objectius entre el 50 % i el 150 %, en funció d'una escala no lineal de compliment predeterminada per la Comissió de Retribucions. Per sota del 50 % de compliment d'un objectiu, es considerava 0 % a l'efecte del còmput en el compliment general. La taula següent resumeix els objectius fixats i els nivells de compliment.

Mètrica	Definició	Ponderació	Resultat mínim ⁽¹⁾	Resultat màxim ⁽²⁾	% compliment
RoTE	<i>Return on tangible equity.</i>	20 %	4,9 %	8,4 %	137,3 %
Benefici net del grup	Guany que és atribuïble de manera directa a la societat dominant i que es calcula aplicant al resultat de l'exercici la part d'aquest corresponent a minoritaris.	20 %	0,5 MM€	0,9 MM€	138,6 %
Marge d'interessos més comissions	Marge d'interessos més comissions netes consolidat del grup Banc Sabadell de 2022.	10 %	4,8 MM€	5,1 MM€	150,0 %
Despeses grup	Suma de despeses consolidades de personal, generals i derivades de l'activitat immobiliària no incloses en les dues primeres (personal i generals).	10 %	2,5 MM€	2,4 MM€	111,5 %
Qualitat d'actius	<i>Cost of risk</i> (12 %) + volum NPA (8 %).	20 %			60,0 %
CoR			0,52 %	0,32 %	0,0 %
Volum NPA			7,6 MM€	7,2 MM€	150,0 %
Qualitat de serveis	Indicador sintètic de valoració que recull la valoració de la qualitat del servei per part dels clients del grup, distingint entre el segment comercial i els canals de relació, ponderat pel focus estratègic de cada segment (particulars, pimes, privada, empreses, oficina, internet, <i>mobile</i> ...) i la valoració del clima laboral per part dels empleats de l'entitat, per la influència en la qualitat de servei.	10 %	50,0 %	150,0 %	150 %
Sostenibilitat	Indicador sintètic de valoració format per indicadors de l'àmbit del medi ambient i la igualtat de gènere: finançament verd i vinculat a la sostenibilitat, diversitat (% dones directives), millora de nota a les agències de ràting/índexs ESG principals i Pla de finances sostenibles.	10 %	50,0 %	150,0 %	119,76 %
Total		100 %			120,31 %

(1) Resultat mínim per meritat compliment de l'objectiu

(2) Resultat màxim, a partir del qual el compliment de l'objectiu queda fixat en el 150 %

Aquest exercici 2022, Banc Sabadell ha obtingut un benefici net de 0,9 MM€, xifra que representa un increment del 62 % respecte a l'exercici anterior. Aquesta millora l'ha propiciat principalment un bon comportament del resultat core (marge d'interessos + comissions – costos recurrents). La millora del marge d'interessos fonamentalment és a causa dels rendiments més grans de la cartera creditícia, gràcies a l'increment dels tipus d'interès, una contribució més gran de la cartera ALCO i la bona evolució dels volums. Les comissions milloren impulsades per les comissions de serveis, com també per uns ingressos més elevats de les comissions derivades d'operacions de riscos. Addicionalment, Banc Sabadell ha aconseguit una reducció significativa dels costos durant l'exercici, impulsada pels estalvis en despeses de personal derivats dels plans d'eficiència que ha desplegat l'entitat.

Les dotacions per a insolvències i altres deterioraments presenten una reducció interanual, tant per dotacions menors de crèdit com per un decrement de les dotacions per immobles, malgrat les dotacions més grans de crèdit derivades del canvi de l'entorn macroeconòmic. Així, destaca la millora de la qualitat creditícia del grup, i el *cost of risk* se situa en el 0,60 %.

Tot això ha permès al grup assolir un RoTE per al 2022 del 7,8 %, xifra que representa un augment de 271 p.b. respecte al 2021.

A continuació, es presenten de manera detallada cadascun dels objectius de grup per al 2022:

— **Benefici net:** guany que és atribuïble de manera directa a la societat dominant i que es calcula aplicant al resultat de l'exercici la part d'aquest corresponent a minoritaris.

El pes d'aquest objectiu és del 20,0 % sobre el total, i al tancament de l'exercici 2022 correspondria un compliment del 139 %.

— **RoTE:** índex que mesura el grau de rendibilitat de la companyia sobre els fons propis tangibles mitjans. En aquest sentit, el numerador és el benefici atribuït al grup i el denominador són els fons propis mitjans, dels quals se n'exclouen l'import dels actius intangibles i els fons de comerç.

El pes se situa en el 20,0 %, i al tancament de l'exercici 2022 correspondria un compliment del 137 %.

— **Marge bàsic:** mesura que recull els ingressos vinculats de manera més directa a l'activitat bancària, compost pel marge d'interessos i les comissions netes del grup.

El pes sobre el total és d'un 10 %, de manera que el 2022 s'ha assolit un compliment del 150 %.

— **Despeses:** inclou les despeses suportades per l'entitat que comprenen les despeses de personal del grup, les despeses generals del grup i les despeses derivades de l'activitat immobiliària que no estan incloses en les anteriors.

Aquest objectiu pondera un 10 % sobre el total, i el compliment al tancament de l'any 2022 s'ha situat en el 112 %.

— **Sintètic d'NPA:** aquest objectiu està format per dos indicadors diferents. El primer és el *cost of risk*, calculat com la suma de dotacions a insolvències i altres actius financers dividit entre la suma de crèdit a la clientela brut, immobles problemàtics i avals, que ens informa de les pèrdues per unitat de crèdit concedit. El segon és el saldo d'NPA (non performing assets), format per la suma del saldo d'stage 3 i dels immobles problemàtics.

Té un pes d'un 20 %, en què el *cost of risk* pondera un 12 % i els NPA totals un 8 %, i el compliment ponderat d'ambdós és del 60 % per a l'any 2022.

La informació que s'ha fet servir per calcular els indicadors financers s'ha derivat de dades auditades als comptes anuals, i se n'ha mantingut la definició establerta en la fixació inicial.

A continuació, s'inclou el detall de l'indicador de sostenibilitat:

— **Qualitat de serveis:** indicador sintètic de valoració que recull la valoració de la qualitat del servei per part dels clients del grup, distingint entre el segment comercial i els canals de relació, ponderat pel focus estratègic de cada segment (particulars, pimes, privada, empreses, oficina, internet, *mobile*...) i la valoració del clima laboral per part dels empleats de l'entitat, per la influència en la qualitat de servei.

El pes d'aquest objectiu és d'un 10 %, i el rang central és del 100 %. El compliment al tancament de 2022 s'ha situat en el 100 %.

— **Indicador de sostenibilitat** indicador sintètic de sostenibilitat, amb un pes del 10 % en els objectius de grup, que agrupa els paràmetres següents:

Paràmetre	Definició	Ponderació	Compliment
Agències de ràting	Millorar nota dels índexs ESG principals d'agències de ràting (MSCI, Sustainalytics, ISS, DJSI)	40 %	106,42 %
Pla de finances sostenibles	Implantació del Pla de finances sostenibles, basat en l'avaluació del <i>thematic review</i>	30 %	125,00 %
Diversitat	% dones directives	15 %	131,99 %
Medi ambient	Volum de finançament sostenible (d'acord amb la taxonomia de la Unió Europea).	15 %	132,61 %
Total	—	100 %	119,76 %

Aquest indicador se segueix periòdicament al Comitè de Sostenibilitat, i incorpora en la revisió l'actualització dels indicadors.

El compliment d'aquest indicador el 2022 ha estat del 119,76 %.

Compliment objectius conseller delegat

El compliment d'objectius final anual per al conseller delegat, tenint en compte tots els paràmetres que s'han descrit anteriorment, ha estat d'un 116,25 %.

El conseller delegat tenia un 80 % dels objectius vinculats a objectius de grup i el 20 % restant a una valoració qualitativa individual fixada per la Comissió de Retribucions, a proposta del president.

La valoració qualitativa individual del conseller delegat s'ha basat en la contribució a l'estratègia del grup, en concret per a l'any 2022 centrada a reduir costos, executar el pla de digitalització i incrementar la rendibilitat per a tot el grup Banc Sabadell. En termes d'assoliment, destaquen el comportament del valor de l'acció respecte als *peers*, l'evolució positiva de l'índex RoTE (*return on tangible equity*) i la millora de la contribució al grup dels resultats de la filial TSB.

Així mateix, en la valoració de l'acompliment de les funcions, n'ha destacat el lideratge en l'execució de les iniciatives i les prioritats de gestió, en què ha desenvolupat la funció de representació del banc en diferents òrgans i institucions, com també la governança i la gestió dels *stakeholders*.

La valoració qualitativa individual l'ha fixat la Comissió de Retribucions, a proposta del president, i ha estat d'un 100 %.

Compliment objectius conseller CRO

El compliment d'objectius final anual per al conseller CRO, tenint en compte tots els paràmetres que s'han descrit anteriorment, ha estat d'un 101,48 %.

El conseller CRO tenia un 20 % de la retribució variable anual vinculat a objectius de grup. El 80 % restant estava indexat a objectius individuals, que al seu torn es componen d'objectius funcionals i d'una valoració qualitativa individual. Aquests objectius funcionals estan alineats amb les funcions de control que desenvolupa, independents de les àrees de negoci i corporatives, i s'enfoquen al control i el seguiment de les operacions i els riscos que se'n deriven, per tal d'assegurar el compliment de les lleis, les normes i la reglamentació aplicables, a més d'assessorar les funcions de direcció sobre assumptes relatius al seu àmbit d'especialització.

En aquest sentit, per a l'any 2022 els objectius funcionals fixats per al conseller CRO es valoraven en funció dels paràmetres següents:

- El grau de compliment dels plans d'activitats dels diferents àmbits de què és responsable.
- La contribució a millorar la qualificació SREP
- L'atenció adequada al supervisor a escala de grup.
- El resultat de l'enquesta de compromís de la plantilla.
- La qualitat de la documentació i la rellevància dels temes discutits en el si de la Comissió de Riscos.

El compliment dels objectius funcionals del conseller CRO el 2022 ha estat del 97,5 %.

Quant a la valoració qualitativa individual, en destaquen aspectes com la participació i la contribució als fòrums i els consells de què és membre, com també l'impuls de la gestió dels riscos i de la regulació en la presa de decisions estratègiques del grup, tant de manera individual com mitjançant la col·laboració amb la resta d'àrees, amb integritat i credibilitat, l'anticipació als riscos potencials i l'aportació de solucions pràctiques i sòlides.

El compliment de la valoració qualitativa individuals del conseller CRO el 2022 ha estat del 100 %.

L'avaluació a final d'any d'aquests objectius correspon a la Comissió de Riscos, la qual proposa el nivell de consecució i el grau de compliment assolit.

El 25 de gener de 2023, el Consell d'Administració va aprovar tant el percentatge de compliment dels objectius del conseller delegat com del conseller CRO.

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

Ajustos al compliment

El Consell d'Administració no ha considerat necessari introduir cap ajust al nivell de compliment d'objectius que s'ha descrit anteriorment, ja que els nivells de capital (CET 1) i liquiditat (*liquidity coverage ratio*) de l'entitat han respectat els límits fixats en el RAS (*risk appetite statement*).

En aquest sentit, la Comissió de Retribucions de Banc Sabadell, a la reunió del 24 de gener de 2023, va analitzar l'aplicabilitat del factor corrector per riscos (FCR). D'acord amb els objectius de capital i liquiditat, les mètriques, les escales d'assoliment i les corbes de pagament de l'FCR aprovats pel Consell d'Administració el 26 de gener de 2022, la Comissió de Retribucions va determinar que s'han complert els llandars que s'exigeixen en el RAS per generar el dret a la totalitat de la retribució variable que correspongui al compliment dels objectius establerts en aquest sentit.

Ajustos al risc ex ante

La Comissió de Retribucions, a partir de la informació facilitada per la Direcció de Control Intern, no ha considerat proposar cap ajust *ex ante* addicional individual o col·lectiu per a l'any 2022 en la mesura en què:

- El grup i/o les entitats de crèdit filials han assolit el nivell MDA (*maximum distributable amount*) que determina la regulació en vigor.
- D'acord amb els informes rebuts per les direccions de Compliment Normatiu, Auditoria Interna i Financera i la mateixa Direcció de Control Intern, la retribució variable a curt termini 2022 està alineada amb els nivells de risc i de control com ara incompliments regulatoris i normatius, traspàs de llandars de risc (per exemple, RAS –solvència, liquiditat– o traspàs de llandars de pèrdua esperada en matèria de risc operacional) i/o indicadors de control intern (per exemple, resultats d'auditories internes) o elements similars.

Retribució variable a curt termini generada el 2022

Una vegada calculat el compliment d'objectius a escala de grup, unitat o país i individual, i atesa la no necessitat d'aplicar ajustos *ex ante*, es va determinar la retribució variable que s'ha de concedir de manera individual a cadascun dels consellers executius, a partir de la xifra individual de *target* assignat i l'avaluació del compliment d'objectius de l'acompliment individual, i el Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, a la reunió del 25 de gener de 2023 va aprovar la retribució variable

corresponent als consellers executius.

D'acord amb la normativa aplicable, aquests imports s'han d'abonar de la manera següent:

- El 40 % s'ha de percebre el 2023, i l'import resultant s'ha d'abonar un 50 % en efectiu i el 50 % restant en accions de Banc Sabadell (valorades d'acord amb el valor de tancament de l'última sessió del mes d'abonament el 2023 de la part no diferida), amb l'obligació de retenir aquestes accions durant un any.
- El 60 % s'ha de diferir durant un període de cinc anys i se n'ha d'abonar una cinquena part cadascun dels anys 2024, 2025, 2026, 2027 i 2028, i l'import resultant s'ha d'abonar un 45 % en efectiu i el 55 % restant en accions de Banc Sabadell (el nombre de les quals s'ha de determinar d'acord amb el valor de tancament de l'última sessió del mes d'abonament de la part no diferida), amb l'obligació de retenir aquestes accions durant un any.

Abonament		Sr. César González-Bueno	Sr. David Vegara Figueras
Up-front	2023	139.500 €	20.296 €
		159.246 accions	23.168 accions
Diferit	2024	37.665 €	5.480 €
		52.551 accions	7.645 accions
	2025	37.665 €	5.480 €
		52.551 accions	7.645 accions
	2026	37.665 €	5.480 €
		52.551 accions	7.645 accions
	2027	37.665 €	5.480 €
		52.551 accions	7.645 accions
	2028	37.665 €	5.480 €
		52.551 accions	7.645 accions

NOTA: per calcular el nombre d'accions s'ha tingut en compte el preu mitjà ponderat de les 20 últimes sessions del mes de desembre de 2022. El nombre d'accions s'ha d'actualitzar amb el valor de tancament de l'última sessió del mes d'abonament de la part no diferida, quan es conegui aquest valor.

Els imports i les accions diferides estan subjectes a les clàusules *malus* i *clawback* que es descriuen a l'apartat 3.1.2.B) d'aquest informe.

D'acord amb les instruccions de la Circular 4/2013, de 12 de juny, de la CNMV, a l'annex estadístic C.1.a.i) s'inclou l'import no diferit que s'ha d'abonar el 2023. Al quadre C.1.a.ii) s'inclouen tant les accions lliurades (instruments financers consolidats l'exercici 2022) com les diferides (instruments financers al final de l'exercici 2022).

Retribució variable diferida d'exercicis anteriors el pagament de la qual correspon el 2023

Com a informació complementària als quadres C.1.a) i) i ii) de l'apèndix estadístic, s'informa que el 2023 s'ha lliurat als consellers executius l'import en efectiu i les accions corresponents pel diferiment per un període de 5 anys de la retribució variable a curt termini meritada els exercicis anteriors, com també els corresponents a la retribució a llarg termini 2019-2021 i a la indemnització per cessament com a consellera executiva de la Sra. María José García Beato l'any 2021; tot, d'acord amb la Política de remuneracions dels consellers.

A continuació, s'inclou el detall dels imports dels lliuraments en efectiu i en accions el 2023 corresponents a retribució variable diferida d'exercicis anteriors:

	Sr. César González-Bueno	Sr. David Vega Figueras	Sr. Josep Oliu Creus ¹	Sra. María José García Beato ¹
Retribució variable 2021	30.120 €	5.383 €	19.194 €	—
	47.513 accions	8.490 accions	30.278 accions	—
Retribució a llarg termini 2019-2021	—	13.810 €	59.714 €	15.614 €
	—	16.152 accions	69.840 accions	18.263 accions
Indemnització per cessament	—	—	—	44.114 €
	—	—	—	102.232 accions

⁽¹⁾ Imports diferits corresponents al període en què van ser consellers executius.

La Comissió de Retribucions ha revisat si concorren les circumstàncies per aplicar les clàusules de reducció o cancel·lació de la retribució variable diferida (*malus*) i de recuperació de les quantitats percebudes (*clawback*), en funció de les característiques i les circumstàncies de cada cas particular, i ha conclòs que el 2022 no s'ha produït cap de les causes que activarien aquestes clàusules.

C) Retribució a llarg termini

En aquest apartat s'inclou la informació dels esquemes retributius a llarg termini els períodes de mesurament d'objectius dels quals s'han acabat al llarg de l'exercici 2022.

Retribució a llarg termini 2020-2022

L'esquema de la retribució a llarg termini 2020-2022 és similar al que s'ha descrit per a les retribucions a llarg termini 2021, 2022 i 2023 (vegeu l'apartat 3.1.2.C).

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

Una vegada acabat l'any 2020, durant el primer trimestre de 2021 es va ajustar l'import de referència en funció del grau de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini 2020. A l'hora de determinar l'import de referència ajustat també es va analitzar l'aplicabilitat dels ajustos *ex ante* establerts en la retribució variable, que ja s'han descrit en aquest informe, entre altres, a l'apartat 2.1.1.B).

Conseller	Import de referència inicial	Import de referència ajustat (euros)
Conseller CRO	79.127 €	69.236 €

De conformitat amb la Política de remuneracions dels consellers, els imports de referència ajustats s'han determinat com un import en metàl·lic (45 %) i un nombre d'accions (55 %), que es van determinar amb el preu mitjà

ponderat de les 20 últimes sessions del mes de desembre de 2020, de manera que en resulta el següent:

Conseller	Import en euros	Nombre d'accions
Conseller CRO	31.156 €	105.484

L'abonament de l'import de referència ajustat va quedar sotmès als objectius plurianuals establerts per al període 2020-2022 següents:

Objectiu	Ponderació	Resultat	% compliment
Rendibilitat a l'accionista (Total shareholder return relatiu)	25 %	11è	50 %
Liquiditat (<i>liquidity coverage ratio</i>)	25 %	222,72 %	100 %
Solvència (CET 1)	25 %	12,73 %	100 %
Return on risk adjusted capital (RoRAC)	25 %	11,12 %	100 %
Total	100 %	—	87,5 %

A continuació, es presenten de manera detallada cadascun dels objectius de llarg termini 2020-2022:

Rendibilitat a l'accionista (*total shareholder return*, TSR)

Mètrica que determina el retorn total que obtindria un accionista per la seva inversió.

S'ha de prendre com a TSR la suma dels dividendes abonats i la variació del valor de l'acció calculada com la diferència entre la mitjana aritmètica del preu de tancament de l'acció, arrodonit al tercer decimal, de les 20 primeres sessions posteriors a l'1 de gener de 2020 i al 31 de desembre de 2022.

El TSR de Banc Sabadell s'ha de comparar amb el TSR de les companyies següents (*peer group*):

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.	

El Consell d'Administració, amb la proposta prèvia de la Comissió de Retribucions, té la facultat d'adaptar, si escau, la composició de la mostra d'entitats davant circumstàncies no previstes que afectin les companyies esmentades (per exemple, fusions, escissions, exclusions de negociació en borsa, etc.), com també d'adaptar el càlcul del TSR a les eventuais operacions (per exemple, augments de capital amb reconeixement del dret de preferència) que facin aquestes entitats i que afectin el valor de les accions, per tal de vetllar perquè la comparació es faci sobre bases homogènies.

Escala d'assoliment:

Posició del TSR de Banc Sabadell dins el <i>peer group</i>	% compliment
Entre la 1a i la 6a	100 %
Entre la 7a i la 9a	75 %
Entre la 10a i la 12a	50 %
Entre la 13a i la 15a	0 %

Percentatge de compliment:

Tenint en compte que la posició de Banc Sabadell dins el *peer group* ha estat l'11a, el percentatge de compliment és del 50 %.

Liquidity coverage ratio

És una ràtio que ens informa que l'entitat disposa de prou actius líquids per assegurar la capacitat de fer front a obligacions a curt termini, que es calcula com el quocient entre els actius líquids d'alta qualitat (HQLA) i les sortides netes d'efectiu en 30 dies.

Per calcular el compliment de l'indicador de *liquidity coverage ratio* s'ha de considerar el nivell establert en el RAS (*risk appetite statement*) de l'entitat. Per mesurar aquest indicador s'ha de considerar la mitjana dels tres últims mesos de l'últim exercici del període de mesurament plurianual.

Escala d'assoliment:

Si el CET 1 mitjana és superior a l'*early warning indicator* (EWI), s'ha de considerar un compliment del 100 %; si és inferior a aquest llindar, s'ha de considerar un compliment del 0 %.

Percentatge de compliment:

Si el CET 1 mitjana és superior a l'*early warning indicator* (EWI), s'ha de considerar un compliment del 100 %; si és inferior a aquest llindar, s'ha de considerar un compliment del 0 %.

Solvència CET 1

Aquesta ràtio és la mesura de solvència principal que fan servir els diferents agents del sector financer. La ràtio CET 1 és el quocient entre el capital de nivell 1 (*common equity tier 1*) i els actius ponderats per risc (*risk weighted assets*).

Per calcular el compliment de l'indicador de solvència CET 1 s'ha de considerar el nivell establert en el RAS (*risk appetite statement*) de l'entitat. Per mesurar aquest indicador s'ha de considerar la mitjana dels tres últims mesos de l'últim exercici del període de mesurament plurianual.

Escala d'assoliment:

Si la solvència és superior a l'*early warning indicator* (EWI), s'ha de considerar un compliment del 100 %; si és inferior a aquest llindar, s'ha de considerar un compliment del 0 %.

Percentatge de compliment:

Tenint en compte que el CET 1 mitjana d'octubre, novembre i desembre de 2022 ha estat superior a l'*early warning indicator* (EWI), s'ha considerat un compliment del 100 %.

Return on risk adjusted capital (RoRAC)

Índex que mesura el grau de rendibilitat de la companyia sobre els fons propis mínims requerits per complir l'*early warning indicator* (EWI) de solvència CET 1. En aquest sentit, el numerador és el benefici atribuït al grup i el denominador són els fons propis mínims requerits per complir l'*early warning indicator* (EWI) de solvència CET 1.

Per calcular el compliment de l'indicador de risc RoRAC s'ha de considerar el nivell del cost of equity. Per mesurar aquest indicador s'ha de considerar la mitjana dels tres últims mesos de l'últim exercici del període de mesurament plurianual.

Escala d'assoliment:

Si el RoRAC supera el cost of equity, s'ha de considerar un compliment de l'indicador del 100 %; si no s'assoleix, s'ha de considerar un compliment de l'indicador del 0 %.

Percentatge de compliment:

Tenint en compte que el RoRAC mitjana d'octubre, novembre i desembre de 2022 ha estat superior a l'*early warning indicator* (EWI), s'ha considerat un compliment del 100 %.

Tenint en compte els percentatges de compliment dels objectius i les ponderacions, el percentatge de compliment final dels objectius de retribució a llarg termini 2020-2022 ha estat del 87,5 %. La Comissió de Retribucions ha

verificat que no escau fer cap mena d'ajust a aquest percentatge, de manera que en resulta la distribució següent:

Conseller	Incentiu final en euros	Incentiu final en accions
Conseller CRO	31.156 €	105.484 accions

El calendari d'abonament d'aquest incentiu, en compliment dels requisits regulatoris corresponents, és el següent:

	2024 (60 %)	2025 (20 %)	2026 (20 %)
Conseller CRO	18.694 €	6.231 €	6.231 €
	63.291 accions	21.097 accions	21.097 accions

Notes:

- Aquests imports estan subjectes a les clàusules *malus* i *clawback* que estableix la Política de remuneracions dels consellers.
- Les accions que es percebin estan sotmeses als requisits de retenció que es descriuen a l'apartat 2.1.1.B) corresponent a la retribució variable a curt termini.

Retribució a llarg termini 2021-2023

Per a l'any 2021, es va aprovar una retribució a llarg termini en els mateixos termes que la que es va aprovar per a l'any 2020, basada en el compliment d'objectius anuals i plurianuals, que establia una quantitat de referència de la retribució a llarg termini (quantitat per percebre en cas d'un nivell de compliment del 100 % dels objectius) equivalent a un percentatge del salari fix, del 25 % o del 30 % segons el cas (vegeu l'apartat 3.1.2.C).

Una vegada acabat l'any 2021, durant el primer trimestre de 2022 es va ajustar l'import de referència en funció del grau de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini 2021.

Conseller	Import de referència inicial	Import de referència ajustat (euros)
Conseller delegat	475.068 €	557.777 €
Conseller CRO	112.500 €	112.138 €

Aquests imports es veuran afectats pel compliment dels objectius a llarg termini definits per a la retribució a llarg termini 2021-2023 que es detallen a l'apartat 3.1.2.C), i en cap cas no poden ser superiors als indicats.

Retribució a llarg termini 2022-2024

Per a l'any 2022, es va aprovar una retribució a llarg termini en els mateixos termes que la que es va aprovar per a l'any 2021, basada en el compliment d'objectius anuals i plurianuals, que establia una quantitat de referència de la retribució a llarg termini (quantitat per percebre en cas d'un nivell de compliment del 100 % dels objectius) equivalent a un percentatge del salari fix, del 25 % o del 30 % segons el cas (vegeu l'apartat 3.1.2.C).

Una vegada acabat l'any 2022, durant el primer trimestre de 2023 s'ha ajustat l'import de referència en funció del grau de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini 2022.

Conseller	Import de referència inicial	Import de referència ajustat (valor)	Import de referència ajustat (efectiu)	Import de referència ajustat (accions)
Conseller delegat	600.000 €	697.500 €	313.875 €	437.928
Conseller CRO	131.250 €	133.193 €	59.937 €	83.625

2.1.2. Condicions dels contractes dels consellers executius, inclosos els pagaments en cas de cessament

Les condicions dels contractes dels consellers executius actuals es recullen a l'apartat 3.1.3.

El 2022 no s'ha produït el cessament de cap conseller executiu, per la qual cosa no s'han meritat pagaments per cessament.

2.1.3. Clàusules *malus* i *clawback*

Tal com s'ha assenyalat a l'apartat 2.1.1, en relació amb la retribució variable a curt termini i llarg termini, els imports pendents de cobrament (fins al 100 % de l'import) estan sotmesos a clàusules de reducció o cancel·lació de les quantitats diferides (*malus*) i les quantitats percebudes estan subjectes a clàusules de recuperació (*clawback*).

Les causes que activarien aquestes clàusules s'han descrit a l'apartat 3.1.2.B) anterior; el 2022 no se n'ha produït cap.

2.2 Remuneració dels consellers per les funcions com a membres del Consell d'Administració

Per determinar la retribució del Consell d'Administració s'han considerat informes sobre retribució de consellers a Espanya que publiquen KPMG i Spencer Stuart (índex Spencer Stuart de consells d'administració), que conté les retribucions del consell i les comissions de les entitats financeres espanyoles principals.

La retribució dels consellers l'exercici 2022, d'acord amb la Política de remuneracions dels consellers aprovada el 26 de març de 2021, ha consistit en els imports anuals següents:

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

Adicionalment, els consellers no executius han percebut els imports anuals següents per la pertinença a les diferents comissions del Consell:

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

Tenint en compte això, la quantitat total que han percebut de manera efectiva els membres del Consell d'Administració l'exercici 2022 (en milers d'euros) ha estat la següent:

consellers	Categoria del conseller	Consell d'Administració	Dietes	Comissió de Riscos	Comissió de Nomenaments i Govern Corporatiu	Comissió de Retribucions	Comissió d'Auditoria i Control	Comissió Delegada de Crèdits	Comissió d'Estratègia i Sostenibilitat
Josep Oliu Creus	President no executiu	1.575	25	0	0	0	0	0	0
Pedro Fontana García	Vicepresident independent	182	25	0	0	0	18	70	40
César González-Bueno Mayer Wittgenstein	Conseller delegat	75	25	0	0	0	0	0	0
Anthony Frank Elliott Ball	Conseller independent coordinador	97	25	0	18	18	0	0	0
Aurora Catá Sala	Consellera independent	75	25	19	20	40	0	0	0
Luis Deulofeu Fuguet	Conseller independent	75	25	0	0	0	0	35	40
María José García Beato	Consellera una altra externa	75	25	0	0	0	0	40	40
Mireya Giné Torrens	Consellera independent	75	25	0	20	0	40	0	0
Laura González Molero	Consellera independent	13	9	0	0	5	3	0	0
George Donald Johnston	Conseller independent	75	25	61	0	17	0	0	0
David Martínez Guzmán	Conseller dominical	75	25	0	0	0	0	0	0
José Manuel Martínez Martínez	Conseller independent	75	25	0	40	0	0	0	40
José Ramón Martínez Sufrategui	Conseller independent	50	16	0	0	12	13	0	0
Alicia Reyes Revuelta	Consellera independent	75	25	20	0	0	0	30	0
Manuel Valls Morató	Conseller independent	75	25	20	0	0	20	0	0
David Vegara Figueras	Conseller executiu	75	25	0	0	0	0	0	0

El Sr. Luis Deulofeu Fuguet, la Sra. Aurora Catá Sala i el Sr. Manuel Valls Morató, pel càrrec de vocals del Consell d'Administració de Sabadell Information Systems, S.A., han percebut un import de 30 milers d'euros, 15 milers d'euros i 15 milers d'euros, respectivament.

La Sra. Mireya Giné Torrens ha percebut un import de 15 milers d'euros pel càrrec de vocal del Consell d'Administració de Sabadell Consumer Finance, S.A.U.

La Sra. Alicia Reyes Revuelta ha percebut un import de 19 milers d'euros pel càrrec de vocal del Consell d'Administració de TSB Banking Group plc.

Les quantitats percebudes de manera efectiva han depès de la data del nomenament i de l'assistència, i estan individualitzades a l'annex estadístic d'aquest informe.

El 2022 els consellers no han percebut de l'entitat o d'una altra entitat del grup cap altra remuneració suplementària com a contraprestació per serveis prestats diferents dels inherents al càrrec, ni cap retribució derivada de la concessió de bestretes, crèdits o garanties, ni remuneracions en virtut de pagaments fets pel banc a una tercera entitat, ni cap altre concepte retributiu diferent dels que inclou aquest IARC.

3. Política de remuneracions dels consellers aplicable el 2023, subjecta a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes que s'ha de celebrar el 23 de març de 2023

Banc Sabadell porta a terme de manera periòdica un procés de reflexió sobre la Política de remuneracions dels consellers vigent, en què es tenen en compte els factors següents:

La realitat del mateix banc

- **Pla estratègic:** alinear la retribució als objectius a curt termini i llarg termini que estableix el Pla estratègic 2021-2023.
- **Compromís amb la sostenibilitat:** és un element essencial en matèria de retribució del grup. Els components de la retribució contribueixen a fomentar actuacions en matèria ambiental, social i de bon govern (ESG) per tal de fer sostenible i responsable socialment l'estratègia de negoci.
- **Gestió prudent dels riscos:** desincentivar l'assumpció de riscos presents i futurs que superin el nivell tolerat pel grup i tenint en compte els interessos dels clients.
- **Política de remuneracions de Banc Sabadell:** especialment les que s'apliquen a membres del col·lectiu identificat i de l'alta direcció.

El Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, aplica durant l'any les mesures que consideri oportunes en el sistema retributiu dels consellers, dins els límits que estableix la política. Tanmateix, si el Consell d'Administració considera que les mesures que s'han de desenvolupar requereixen una modificació o una nova política de remuneracions, pot proposar a la Junta General d'Accionistes aquesta modificació o una nova política de remuneracions.

La Política de remuneracions dels consellers per als exercicis 2021, 2022 i 2023, aprovada en la Junta General d'Accionistes del 26 de març de 2021, amb una vigència de 3 anys, conclou l'aplicació el 2023.

Per tant, el Consell d'Administració del 16 de febrer de 2023, amb l'informe previ de la Comissió de Retribucions,

Factors externs

- **Normativa:** compliment estricte dels requisits regulatoris en matèria de remuneracions.
- **Stakeholders:** les recomanacions rebudes en el procés d'involucració amb els inversors, els accionistes i els *proxy advisors* que Banc Sabadell porta a terme de manera regular.
- **Pràctiques de mercat:** entitats de crèdit que poden ser competidors per negoci o per talent.
- **Bon govern:** les recomanacions generals de govern corporatiu a escala nacional i internacional.

que es posa a disposició dels accionistes en ocasió de la convocatòria de la Junta General d'Accionistes, sotmetrà a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes que s'ha de celebrar el 2023 una nova Política de remuneracions dels consellers, aplicable des del moment en què s'aprovi el 2023 i durant els tres exercicis següents, és a dir, 2024, 2025 i 2026, la qual introdueix certes millores respecte a la Política de remuneracions dels consellers vigent actualment que recull aquest informe.

La Política de remuneracions dels consellers per als exercicis 2021, 2022 i 2023 ha de romandre vigent fins que entri en vigor la nova Política de remuneracions dels consellers per als exercicis 2024, 2025 i 2026, en el moment en què s'aprovi.

Novetats principals

- El reforç del principi general de sostenibilitat empresarial.
- El canvi en les condicions contractuals del president del Consell d'Administració, en què s'elimina la clàusula de no-competència postcontractual.
- L'actualització de la remuneració per la presidència o la pertinença a la Comissió d'Auditoria i Control i a la Comissió de Riscos.
- El canvi en l'esquema de retribució del conseller delegat, en què se'n modifica el mix retributiu amb la finalitat de millorar l'alineació amb l'accionista, aplicable. En concret: (i) se'n redueix la retribució fixa en efectiu, (ii) una part de la retribució fixa es reinverteix en accions, indisponibles durant un període de cinc anys, (iii) s'introdueix, en substitució de part de la retribució fixa, una aportació a plans de previsió social, el 15 per cent de la qual es considera beneficis discrecionals de pensions i (iv) s'incrementa la retribució variable *target* a curt termini i llarg termini.
- El canvi en la retribució del conseller Chief Risk Officer, amb la finalitat d'adequar-la al benchmark retributiu de la funció executiva acomplerta.
- La inclusió de la possibilitat d'ajustar els imports diferits en efectiu per la inflació, de conformitat amb l'habilitació que permeten les directrius sobre polítiques de remuneració adequades, d'acord amb la Directiva 2013/36/UE de l'Autoritat Bancària Europea (a partir d'ara, les directrius EBA/GL/2021/04).
- La incorporació d'un apartat específic que regula, d'acord amb la modificació de l'LSC, la possibilitat d'aplicar excepcions temporals a la Política de remuneracions i en desenvolupa el procediment i les condicions per aplicar-les.

Fora d'això, s'ha procurat aplicar una línia de continuïtat i s'han mantingut sense variacions en la majoria dels casos les quanties dels diferents elements retributius respecte als aplicats en exercicis anteriors. Això és coherent amb el marc d'aplicació de la política retributiva que regula la retribució de la resta de la plantilla.

Per obtenir-ne més detalls, es pot accedir a la proposta de Política de remuneracions en la documentació que s'ha posat a disposició dels accionistes a la secció de la Junta General d'Accionistes de 23 de març de 2023 a l'enllaç següent: <https://www.grupbancsabadell.com/corp/ca/govern-corporatiu-i-politica-de-remuneracions/politica-de-remuneracions-de-consellers.html>.

3.1. Remuneració dels consellers executius

3.1.1. Sistema retributiu

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

El Consell d'Administració fixa les retribucions dels consellers executius per a cada exercici, dins el límit màxim global establert per la Junta General d'Accionistes mitjançant l'aprovació de la nova Política de remuneracions dels consellers per a cadascun dels conceptes integrants de la retribució. El Consell d'Administració s'ha d'ajustar al que disposin les normes legals aplicables, tenint en compte la consideració especial com a entitat financera i d'acord amb els conceptes, el termes i les condicions que estableix la nova Política de remuneracions dels consellers, que preveu una visió de retribució total tenint en compte tots els elements retributius i la relació existent entre aquests elements i estableix un equilibri adequat entre la retribució fixa i la variable, com també entre la distribució

de percepcions a curt termini i llarg termini, amb la salvaguarda dels drets i els interessos dels accionistes, els inversors i els clients.

El Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, a la reunió del 24 de novembre de 2022 va aprovar modificar l'esquema retributiu del conseller delegat per a l'any 2023, subjecte a l'aprovació de la nova Política de remuneracions dels consellers en la Junta General d'Accionistes que s'ha de celebrar el 23 de març de 2023 i a l'aprovació d'un contracte que reculli aquestes modificacions.

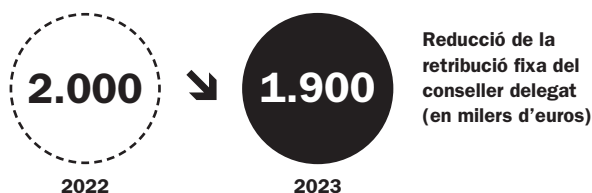
Aquestes modificacions es basen en la reducció de la retribució fixa del conseller delegat, que passa a ser de 1.900 milers d'euros (2.000 milers el 2022), dels quals:

- 1.600 milers d'euros s'han d'abonar en efectiu.

El conseller delegat ha de fer, després de les retencions corresponents a compte de l'IRPF, una reinversió sistemàtica en la compra d'accions del banc per l'import net anual equivalent a una quantia de 300 milers d'euros bruts de la retribució fixa. El conseller delegat ha d'assumir, per part seva, un compromís i l'obligació de retenir les accions del banc adquirides durant cinc anys o fins a la data del cessament a l'entitat, en cas que es produeixi amb anterioritat.

- 300 milers d'euros s'han d'aportar a plans de previsió social, el 15 % dels quals es consideren beneficis discrecionals de pensions.

Tanmateix, l'exercici 2023 està previst que l'aportació inicial sigui de 900 milers d'euros (600 milers d'euros addicionals a l'aportació anual que es faci a partir de l'any 2024), per la qual cosa l'import en efectiu de la retribució fixa el 2023 és d'1.000 milers d'euros.



Se n'incrementa la retribució variable a curt termini i la retribució a llarg termini de 600 milers d'euros a 800 milers d'euros per a cadascun dels conceptes.

Amb aquesta variació de l'esquema retributiu del conseller delegat se'n modifica el mix retributiu (retribució variable/retribució fixa), que passa d'un 60,0 % a un 88,7 % de variable (inclosos els beneficis discrecionals de pensions), i s'incrementa la ràtio de retribució a risc sobre la retribució total, que passa d'un 37,5 % a un 55,6 %. La retribució total del conseller delegat per a l'any 2023 se situa en el 68 percentil del grup de comparació internacional i en el 67 percentil del grup de comparació nacional.

Aquesta modificació té com a objectiu alinear en una mesura més gran la retribució del conseller delegat amb l'interès dels accionistes, com també amb els valors i els interessos a llarg termini del grup Banc Sabadell, i vincular-ne encara més la retribució a l'estratègia de risc i de negoci.

Hi ha les diferències següents entre el paquet retributiu del conseller delegat i del conseller Chief Risk Officer (a partir d'ara, conseller CRO):

- La remuneració del conseller CRO és predominantment fixa per reflectir la naturalesa de les activitats que desenvolupa i no comprometre'n la independència respecte a les unitats de negoci que supervisa.

- Els mètodes emprats per fixar els objectius i determinar la retribució variable tenen en compte les particularitats de cadascun dels consellers, i en concret per al conseller CRO no n'han de comprometre l'objectivitat ni la independència. En aquest sentit, el 80 % de la retribució variable a curt termini del conseller delegat està vinculat a objectius de grup, i el 20 % restant es basa en una

valoració qualitativa individual aprovada la Comissió de Retribucions, a proposta del president. Per al conseller CRO, atesa la naturalesa de les funcions que compleix (funció de control), el percentatge vinculat a objectius de grup es limita a un 25 %, i el 75 % està indexat a objectius individuals, que, al seu torn, es componen d'objectius funcionals (55 %) i d'una valoració qualitativa individual (20 %).

A continuació, es resumeixen els elements retributius dels consellers executius que preveu la nova Política de remuneracions dels consellers, tot i que fins que s'aprovi aquesta nova política en la Junta General d'Accionistes del 23 de març de 2023 els elements que componen el paquet retributiu del conseller delegat per l'acompliment de les funcions executives es mantenen inalterats respecte a l'any 2022.

Element	Retribució anterior a l'aprovació de la nova política	Imports 2023 sota la nova política	
	Conseller delegat	Conseller delegat	Conseller CRO
Salari fix	2.000 milers €	1.600 milers € ⁽¹⁾	553 milers €
Beneficis socials i retribució en espècie	Imports similars al 2022	Imports similars al 2022	Imports similars al 2022
Plans de previsió social	1 miler €	300 milers € ⁽²⁾	105 milers €
Retribució variable a curt termini*	Target: 600 milers €	Target:** 800 milers €	Target:** 100 milers €
	Màxim: 864 milers €	Màxim: 1.152 milers €	Màxim: 144 milers €
Retribució a llarg termini*	Target: 600 milers €	Target:** 800 milers €	Target:** 138 milers €
	Màxim: 864 milers €	Màxim: 1.152 milers €	Màxim: 199 milers €

(1) El conseller delegat ha de fer, després de les retencions corresponents a compte de l'IRPF, una reinversió sistemàtica en la compra d'accions de Banco de Sabadell, S.A. per l'import net anual equivalent a una quantia de 300 milers d'euros bruts de la retribució fixa. Aquestes accions estan subjectes a un període de retenció de fins a 5 anys, o fins a la data del cessament a l'entitat, en cas que sigui anterior.

(2) De manera extraordinària, es farà una aportació addicional de 600 milers d'euros el 2023, que es reduiran de la retribució fixa.

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

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

** *Target*: retribució que s'ha d'assignar en cas que s'obtingui una valoració del 100 % en el compliment dels objectius assignats.

Màxim: import màxim de retribució variable que s'ha d'assignar en cas d'obtenir el nivell màxim de sobrecompliment establert als objectius.

Tenint en compte això, la proporció relativa entre els components fixos i variables per als consellers en cas d'un escenari *target* i un escenari màxim de compliment d'objectius és la següent:

	Conseller delegat			Conseller CRO		
Escenari <i>target</i>	53 %	24 %	23 %	72 %	13 %	15 %
Escenari màxim	44 %	29 %	27 %	64 %	16 %	20 %

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

Esquema d'abonament de la retribució variable a curt termini

50 % ●	50 % ○	55 % ●	45 % ○	55 % ●	45 % ○	55 % ●	45 % ○	55 % ●	45 % ○	55 % ●	45 % ○
40 % "n"+1		12 % "n"+2		12 % "n"+3		12 % "n"+4		12 % "n"+5		12 % "n"+6	
100 %											
Any d'acompliment Any "n"											

● En accions

○ En efectiu

3.1.2. Detall dels elements retributius

Fins que s'aprovi la nova Política de remuneracions dels consellers en la Junta General d'Accionistes del 23 de març de 2023, els elements que componen el paquet retributiu dels consellers executius per l'acompliment de funcions executives seran els mateixos que el 2022 (vegeu l'apartat 2.1.1). A partir d'aquesta data, seran els següents:

A) Retribució fixa

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

A continuació, es detallen les retribucions individuals que componen la retribució fixa dels consellers executius d'acord amb la nova política aplicable el 2023:

Concepte	Informació addicional	Import
Salari fix	S'abona mensualment en metàl·lic. Aquesta retribució l'estableix el Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions.	— Conseller delegat: 1.600 milers € ⁽¹⁾ — Conseller CRO: 553 milers €
Beneficis socials i retribucions en espècie	Els consellers executius són beneficiaris el 2022 d'una assegurança de vida col·lectiva, ajut escolar i panera de Nadal en els mateixos termes que la resta d'empleats de l'entitat. Així mateix, són beneficiaris d'una assegurança per incapacitat permanent absoluta en els mateixos termes que la resta de directius de l'entitat, com també de la cessió d'ús de vehicle en els mateixos termes que la resta de membres de l'alta direcció.	— Conseller delegat: Imports similars al 2022 ⁽²⁾ — Conseller CRO: similars al 2022 ⁽²⁾
Pla de pensions	Igual que la resta d'empleats, els consellers executius participen en el pla de pensions d'empresa col·lectiu B, d'aportació definida, que s'ha de materialitzar en el moment de la jubilació efectiva com a empleats.	— Conseller delegat: 1 miler € — Conseller CRO: 1 miler €
Plans de previsió social*	Els consellers executius són beneficiaris d'una pòlissa d'assegurances col·lectiu executius, d'aportació definida indexada al salari fix anual, que es pot fer efectiva a partir de la data de la jubilació efectiva, la defunció o la invalidesa permanent i absoluta, i preveu la possibilitat de cobrar la prestació en forma de capital, renda o la combinació d'ambdós, d'acord amb la normativa legal vigent, excepte en el cas que sense un interès exprés de Banc Sabadell romanguí en actiu a Banc Sabadell amb posterioritat a l'edat definida legalment per percebre la prestació de jubilació, cas en què perdria tots els drets econòmics constituïts a favor seu. És compatible amb possibles indemnitzacions per cessament.	Es preveu que el 2023 s'hi faran les aportacions següents: — Conseller delegat: 300 milers € ⁽³⁾ — Conseller CRO: 105 milers €

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

En aquest sentit, el 15 % de les aportacions que s'han de fer el 2023 en relació amb la pòlissa d'assegurances a favor del conseller delegat i amb la pòlissa d'assegurances col·lectiu executius a favor del conseller delegat i del conseller CRO s'han de fer d'acord amb el percentatge de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini.

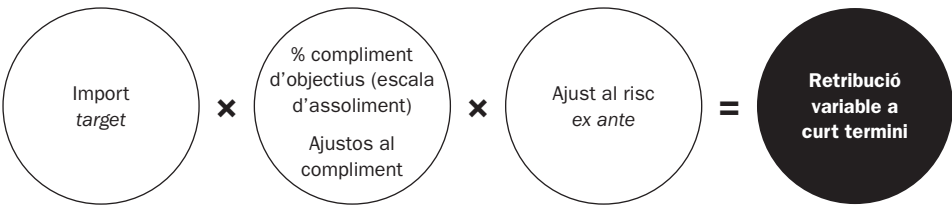
(1) D'aquest import, 300 milers d'euros s'han de reinvertir de manera sistemàtica en accions de Banco de Sabadell, S.A., subjectes a un període de retenció de fins a 5 anys, o fins a la data de la baixa a l'entitat, en cas que sigui anterior.

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

(3) De manera extraordinària, es farà una aportació addicional de 600 milers d'euros el 2023, que es reduiran de la retribució fixa.

B) Retribució variable a curt termini 2023

El Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, a la reunió del 25 de gener de 2023, va establir l'esquema següent per a la retribució variable a curt termini relativa a l'exercici 2023:



Imports target i màxim

Concepte	Informació addicional	Import conseller delegat	Conseller CRO
Retribució variable a curt termini	Reflectir l'acompliment de l'exercici mesurat a través d'uns objectius anuals alineats amb el risc incorregut. Cada conseller executiu té assignats uns objectius, que inclouen mètriques tant de control i gestió de riscos com de solvència, capital i objectius estratègics, amb ponderacions assignades a cada indicador i una escala d'assoliment. En aquest apartat 3.1.2.B) es poden consultar els objectius establerts per als consellers executius per a l'any 2023.	Target: 800 milers €	Target: 100 milers €
		Màxim: 1.152 milers €	Màxim: 144 milers €

Objectius i mètriques

La distribució dels objectius per a l'any 2023 és la següent:

Element	Conseller delegat	Conseller CRO
Objectius de grup anuals	80 %	25 %
Objectius funcionals	—	55 %
Valoració qualitativa individual	20 %	20 %
Total	100 %	100 %

Objectius grup 2023

Per a l'any 2023 s'han revisat els indicadors dels objectius de grup i s'han fet algunes modificacions respecte a l'any anterior, per alinear-los a les prioritats estratègiques definides per l'entitat.

Mètriques seleccionades per als objectius de grup

Objectiu	Pes	Descripció
RoTE	20,0 %	<i>Return on tangible equity.</i>
Benefici net grup	20,0 %	Guany que és atribuïble de manera directa a la societat dominant i que es calcula aplicant al resultat de l'exercici la part d'aquest corresponent a minoritaris.
Marge interessos + comissions	10,0 %	Marge d'interessos més comissions netes consolidat del grup Banc Sabadell de 2023.
Despeses grup	10,0 %	Despeses de personal + despeses generals + despeses derivades de l'activitat immobiliària no incloses en les dues primeres (personal i DGA).
Qualitat d'actius	20,0 %	<i>Cost of risk</i> (7 %) + volum NPA (7 %) + ràtio de cobertures (7 %)
Qualitat de serveis	10,0 %	Indicador sintètic de valoració que recull la valoració de la qualitat del servei per part dels clients del grup, distingint entre el segment comercial i els canals de relació, ponderat pel focus estratègic de cada segment (particulars, pimes, privada, empreses, oficina, internet, <i>mobile</i> ...) i la valoració del clima laboral per part dels empleats de l'entitat, per la influència en la qualitat de servei.
Sostenibilitat	10,0 %	Indicador sintètic de valoració format per indicadors de l'àmbit del medi ambient i la igualtat de gènere: finançament verd i vinculat a la sostenibilitat, diversitat (% dones directives), millora de nota a les agències de ràting/índexs ESG principals i Pla de finances sostenibles.

Objectius conseller delegat

El conseller delegat té un 80 % dels objectius vinculats a objectius de grup i el 20 % restant a una valoració qualitativa individual fixada per la Comissió de Retribucions, a proposta del president.

Objectius conseller CRO

Per al conseller CRO, el percentatge d'objectius de grup s'incrementa del 20 % el 2022 al 25 % el 2023. El 75 % restant està indexat a objectius individuals, que al seu torn es componen d'objectius funcionals (55 %) i d'una valoració qualitativa individual (20 %). Aquests objectius funcionals estan alineats amb les funcions de control que desenvolupa, independents de les àrees de negoci i corporatives, i s'enfoquen al control i el seguiment de les operacions i els riscos que se'n deriven, per tal d'assegurar el compliment de les lleis, les normes i la reglamentació aplicables, a més d'assessorar les funcions de direcció sobre assumptes relatius al seu àmbit d'especialització.

En aquest sentit, per a l'any 2023 els objectius funcionals fixats per al conseller CRO giren entorn dels paràmetres següents:

Com a objectius quantitatius hi ha:

- La millora en la qualificació SREP, amb una ponderació del 30 % dels objectius funcionals.
- El clima de la direcció, amb una ponderació del 10 % dels objectius funcionals.

Com a objectius qualitius:

- La contribució al funcionament de la Comissió de Riscos, amb una ponderació del 10 %.
- El compliment dels plans anuals previstos per a la segona línia de defensa 2LoD, amb una ponderació del 35 %.
- La valoració de les on-site inspections (OSI) de segona línia de defensa, amb una ponderació del 15 %.

El 40 % dels objectius funcionals del conseller CRO són quantitatius i el 60 % restant correspon a valoracions qualitatives fetes per la Comissió de Riscos.

Escales d'assoliment

En el cas dels objectius de grup, que són els que s'apliquen com a objectius funcionals al conseller delegat, s'han fixat paràmetres de compliment per a cadascun dels objectius entre el 50 % i el 150 %, en funció d'una escala no lineal de compliment predeterminedada per la Comissió de Retribucions per a cadascun dels objectius. Per sota del 50 % de compliment, es considera 0 % a l'efecte del còmput en el compliment general.

En el cas dels objectius funcionals del conseller CRO, els paràmetres de compliment es fixen entre el 50 % i el 150 %.

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

Ajustos prudencials al compliment d'objectius

La percepció real s'ha de determinar pel rang de compliment dels objectius de grup establerts, al qual s'ha d'aplicar un factor corrector en funció dels nivells de capital (CET 1) i liquiditat (*liquidity coverage ratio*) de l'entitat respecte als límits fixats en el RAS (*risk appetite statement*). L'incompliment d'un d'aquests indicadors comporta una reducció de la retribució variable; un incompliment del llindar de tolerància del RAS d'aquests indicadors implica un compliment zero en els objectius de grup 2023.

Ajustos al risc ex ante

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

- Un ajust de la retribució variable en funció de l'evolució del perfil de risc i de l'evolució de resultats. L'ajust pot ser a escala de grup, d'unitat o de país, i fins i tot individual, per recollir els diferents tipus de risc. Aquest ajust de retribució variable pot reduir la bossa inicial a zero i ha de garantir que la remuneració variable concedida estigui completament alineada amb els riscos assumits. Aquest ajust de retribució variable ha d'incloure tots els fets o situacions que puguin incidir en el perfil de risc del grup i que no s'hagin recollit totalment en l'avaluació dels objectius fixats al començament de l'any i estar relacionat amb factors de risc i control com ara incompliments regulatoris i normatius, traspàs de llindars de risc (per exemple, RAS –solvència, liquiditat– o traspàs de llindars de pèrdua esperada en matèria de risc operacional) i/o indicadors de control intern (per exemple, resultats d'auditories internes) o elements similars.
- La possibilitat de rebaixar-la fins a zero en cas que el capital del banc sigui inferior al *maximum distributable amount* (MDA) que determini la regulació en cada moment.

Clàusules *malus* i *clawback*

La retribució variable a curt termini i la retribució a llarg termini pendent de cobrament (fins al 100 % de l'import) estan sotmeses a clàusules de reducció o cancel·lació de les quantitats diferides (*malus*) i de recuperació de les quantitats percebudes (*clawback*) en cas d'un acompliment financer deficient del banc en conjunt o d'una divisió o àrea concreta o de les exposicions generades pel conseller executiu al qual siguin aplicables. Així mateix, són aplicables en els casos d'actuacions o omissions dels consellers executius als qui siguin aplicables contràries a la normativa aplicable o a les normes internes de l'entitat, o de qualsevol altra manera irregulars. Aquestes clàusules no requereixen dol o negligència. A aquest efecte, s'ha de comparar l'avaluació de l'acompliment feta amb el comportament *a posteriori* de les variables que van contribuir a assolir els objectius.

Cal tenir en compte els factors següents:

- Errors significatius en gestionar el risc comesos per l'entitat o per una unitat de negoci.
- Increment patit per l'entitat o per una unitat de negoci de les necessitats de capital, no previstes en el moment de generar les exposicions.
- Sancions regulatòries o condemnes judicials per fets que puguin ser imputables a la unitat o al personal responsable. Així mateix, l'incompliment de codis de conducta interns de l'entitat.
- Conductes irregulars, ja siguin individuals o col·lectives. S'han de considerar de manera especial els efectes negatius que es deriven de la comercialització de productes inadequats i les responsabilitats de les persones o els òrgans que van prendre aquestes decisions.

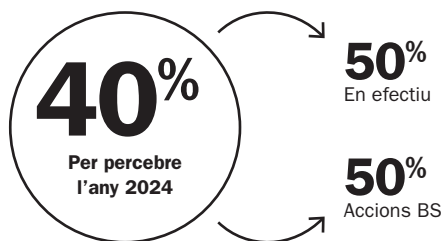
Les clàusules *malus* es poden aplicar durant el període de diferiment de la retribució variable. Les clàusules *clawback* es poden aplicar des que es lliuri la retribució fins que se n'acabi l'últim període de retenció. L'aplicació de clàusules *clawback* pot ser complementària a l'aplicació de clàusules *malus*, de manera que, a més de deixar de percebre les quantitats pendents de cobrament, obliga el conseller executiu a fer la devolució total o parcial de les quantitats que ja hagi percebut en concepte de retribució variable a curt termini i retribució a llarg termini.

La Comissió de Retribucions ha de revisar la situació anualment per proposar al Consell d'Administració, si escau, amb l'informe previ de la Direcció de Persones, recollides les opinions de les direccions de Control Intern, Financera i Compliment Normatiu, si concorren les circumstàncies per aplicar la reducció o la cancel·lació de la retribució variable diferida o la devolució de la retribució variable percebuda per algun conseller executiu, en funció de les característiques i les circumstàncies de cada cas particular.

Procediment d'abonament

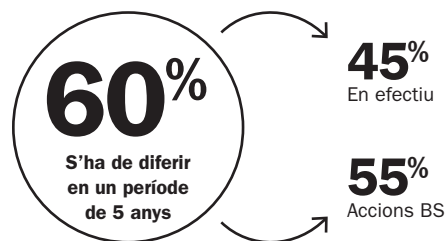
El pagament d'aquesta retribució variable està sotmès als criteris de diferiment i abonament en instruments de capital, d'acord amb la normativa aplicable.

Retribució variable 2023



El 40 % de la retribució variable de l'any 2023 s'ha de percebre el 2024, i l'import resultant s'ha d'abonar un 50 % en efectiu i el 50 % restant en accions de Banc Sabadell (valorades d'acord amb el valor de tancament de l'última sessió del mes d'abonament el 2024 de la part no diferida), amb l'obligació de retenir aquestes accions durant un any.*

Tenint en compte això, la percepció efectiva de la remuneració variable a curt termini dels consellers executius corresponent a l'any 2023 està subjecta a l'esquema següent:



El 60 % de la retribució variable de l'any 2023 s'ha de diferir durant un període de cinc anys i se n'ha d'abonar una cinquena part cadascun dels anys 2025, 2026, 2027, 2028 i 2029, i l'import resultant s'ha d'abonar un 45 % en efectiu i el 55 % restant en accions de Banc Sabadell (el nombre de les quals s'ha de determinar d'acord amb el valor de tancament de l'última sessió del mes d'abonament el 2024 de la part no diferida).

* La retribució variable abonada en accions comporta un període de retenció d'un any. Seguint la recomanació 62 del Codi de bon govern, els consellers executius no poden transmetre les accions lliurades fins que hagi transcorregut un termini d'almenys tres anys des del lliurament si no posseeixen una quantitat equivalent a dues vegades la retribució fixa anual. Això no és aplicable a les accions que procedeixi alienar, si escau, per afrontar les obligacions fiscals que es derivin del lliurament d'aquestes accions.

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

En el moment de cada liquidació de l'import diferit en efectiu, es pot abonar l'import corresponent a l'ajust per la inflació des de la data de reconeixement de la retribució diferida fins a la data d'abonament de cadascun dels imports diferits.

C) Retribució a llarg termini

Els consellers executius tenen una retribució a llarg termini els cicles superposats de la qual es concedeixen anualment.

Esquema general

L'esquema de la retribució a llarg termini es basa en el compliment d'objectius anuals i plurianuals (3 anys), on s'estableix un import de referència de la retribució a llarg termini (quantitat que s'ha de percebre en cas d'un nivell de compliment del 100 % tant dels objectius anuals com plurianuals) a l'inici del cicle. Aquest import de referència ascendeix per al període 2023-2025 a un import de 800 milers d'euros per al conseller delegat i a un import de 138 milers d'euros per al conseller CRO.

Una vegada acabat el primer any del cicle, durant el primer trimestre s'ajusta l'import de referència en funció dels factors següents:

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

Aquest ajust pot comportar que l'import de referència sigui zero o, com a màxim, en cas de sobrecompliment d'objectius anuals, un 144 % de l'import de referència per a ambdós consellers.

L'abonament de l'import de referència ajustat, determinat com un import en metàl·lic (45 %) i un nombre d'accions (55 %), depèn del grau de compliment dels objectius plurianuals a 3 anys. L'import final que s'ha d'abonar ha de ser, com a màxim, l'import de referència ajustat (en cap cas es pot incrementar).

Adicionalment, igual que en els objectius anuals, s'ha d'aplicar un factor corrector per riscos amb indicadors de capital (CET 1) i liquiditat (*liquidity coverage ratio*) i un ajust al compliment. Un incompliment en el lliurar de tolerància del RAS en liquiditat o solvència implica la reducció de l'import de la retribució a llarg termini a zero.

Imports target i màxim

Concepte	Informació addicional	Import conseller delegat	Conseller CRO
Retribució a llarg termini	Mesurar l'acompliment del grup i del conseller executiu en un marc plurianual.	Target: 800 milers €	Target: 138 milers €
	Els objectius anuals determinen l'import assignat, en la mateixa mesura que la retribució variable a curt termini. Sobre aquest import, els objectius plurianuals determinen l'import final que s'ha de percebre, i poden reduir, mai incrementar, l'import assignat després de mesurar els objectius anuals.	Màxim: 1.152 milers €	Màxim: 199 milers €
	A l'apartat 3.1.2.C) es poden consultar els objectius establerts per als consellers executius en els diferents cicles vigents el 2023.		

Objectius i mètriques

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

Objectiu	2021-23	2022-24	2023-25
Total shareholder return (TSR)	25 %	25 %	40 %
Liquiditat (liquidity coverage ratio)	25 %	25 %	—
Solvència (CET 1)	25 %	25 %	—
Return on risk adjusted capital (RoRAC)	25 %	—	—
Return on tangible equity (RoTE)	—	25 %	40 %
Sostenibilitat	—	—	20 %

En relació amb els objectius plurianuals de la retribució a llarg termini 2023, s'introdueixen les novetats següents:

- S'incrementa el pes de l'objectiu de TSR (vegeu-ne els detalls a continuació).
- S'eliminen els objectius de liquiditat i solvència, que es mantenen com a factors correctors.
- S'incrementa el pes del RoTE del 25 % al 40 %.
- S'incorpora un indicador de sostenibilitat.

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

Rendibilitat a l'accionista (TSR relatiu)

Definició:
S'ha de prendre com a TSR la suma dels dividendes abonats i com a variació del valor de l'acció la diferència entre la mitjana aritmètica del preu de tancament de l'acció, arrodonit al tercer decimal, de les 20 primeres sessions anteriors a l'inici i l'acabament del període de mesurament d'objectius plurianuals. A aquest efecte, les dates d'inici i d'acabament són les següents:

Retribució a llarg termini	2021-23	2022-24	2023-25
Data d'inici	1 gener 2021	1 gener 2022	1 gener 2023
Data d'acabament	31 desembre 2023	31 desembre 2024	31 desembre 2025

El TSR de Banc Sabadell s'ha de comparar amb el TSR de les companyies següents (peer group):

Retribució a llarg termini 2021	
ABN AMRO Group NV	Unione di Banche Italiane, SpA
Bankia, S.A.	CaixaBank, S.A.
Erste Group	Natixis, S.A.
Mediobanca Banca di Credito Finanziario, SpA	Banco Bpm, SpA
Bankinter, S.A.	Raiffeisen
BBVA, S.A.	KBC Groep NV
Skandinaviska Enskilda Banken AB	Intesa Sanpaolo, SpA
Swedbank AB	Virgin Money
Standard Chartered Bank	

NOTA: respecte a la composició del grup de comparació establert per a la retribució a llarg termini 2021-2023, s'han produït els canvis següents:
1. Unione di Banche Italiane, SpA: entitat absorbida per Intesa SanPaolo, SpA.
2. Bankia, S.A.: entitat absorbida per CaixaBank, SA.
3. Natixis, S.A.: entitat no cotitzada.
A més, en CAST: "siguiente cambios": (falta la "s" final de siguientes)

Retribució a llarg termini 2022 i 2023	
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 Consell d'Administració, amb la proposta prèvia de la Comissió de Retribucions, té la facultat d'adaptar, si escau, la composició de la mostra d'entitats davant circumstàncies no previstes que afectin les companyies esmentades (per exemple, fusions, escissions, exclusions de negociació en borsa, etc.), com també d'adaptar el càlcul del TSR a les eventuais operacions (per exemple, augments de capital amb reconeixement del dret de preferència) que

facin aquestes entitats i que afectin el valor de les accions, per tal de vetllar perquè la comparació es faci sobre bases homogenies.

Escales d'assoliment:

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

Posició del TSR de Banc Sabadell dins el peer group		
Retribució a llarg termini		
2023		%
1r		150 %
2n		143 %
3r		136 %
4t		129 %
5è		121 %
6è		114 %
7è		107 %
8è		100 %
9è		88 %
10è		75 %
11è		63 %
12è		50 %
13è		30 %
Entre el 14è i el 16è		0 %

Liquiditat (*liquidity coverage ratio*) (fixat per a 2021-2023 i 2022-2024)

Definició:

Per calcular el compliment de l'indicador de *liquidity coverage ratio* (LCR) s'ha de considerar el nivell establert en el RAS (*risk appetite statement*) de l'entitat. Per mesurar aquest indicador s'ha de considerar la mitjana dels tres últims mesos de l'últim exercici del període de mesurament plurianual.

Escales d'assoliment:

Si l'LCR és superior a l'*early warning indicator* (EWI), s'ha de considerar un compliment del 100 %; si és inferior a aquest llindar, s'ha de considerar un compliment del 0 %.

Retribució a llarg termini	2021	2022
LCR mitjana	1 octubre 2023 31 desembre 2023	1 octubre 2024 31 desembre 2024

Solvència CET 1 (fixat per a 2021-2023 i 2022-2024)

Definició:

Per calcular el compliment de l'indicador de solvència CET 1 s'ha de considerar el nivell establert en el RAS (*risk appetite statement*) de l'entitat. Per mesurar aquest indicador s'ha de considerar la mitjana dels tres últims mesos de l'últim exercici del període de mesurament plurianual.

Escales d'assoliment:

Si la solvència CET 1 és superior a l'*early warning indicator* (EWI), s'ha de considerar un compliment del 100 %; si és inferior a aquest llindar, s'ha de considerar un compliment del 0 %.

Retribució a llarg termini	2021	2022
CET 1 mitjana	1 octubre 2023 31 desembre 2023	1 octubre 2024 31 desembre 2024

Return on risk adjusted capital (RoRAC) (fixat per a 2021-2023)

Definició:

Per calcular el compliment de l'indicador de risc RoRAC s'ha de considerar el nivell del *cost of equity*. Per mesurar aquest indicador s'ha de considerar la mitjana dels tres últims mesos de l'últim exercici del període de mesurament plurianual.

Escales d'assoliment:

Si el RoRAC supera el *cost of equity*, s'ha de considerar un compliment de l'indicador del 100 %; si no s'assoleix, s'ha de considerar un compliment de l'indicador del 0 %.

Retribució a llarg termini	2021
RoRAC mitjana	1 octubre 2023 31 desembre 2023

Return on tangible equity (RoTE) (fixat per a 2022-2024 i 2023-2025)

Definició:

Per al període 2023-2025, no es pren el RoTE al final del període de mesurament, sinó el RoTE mitjana al final de cada període anual (2023-2024-2025).

Escales d'assoliment:

Es defineix l'escalat de compliment següent amb posició al final del període desembre de 2024:

Sostenibilitat (fixat per a 2023-2025)

Definició:

Indicador sintètic relatiu a medi ambient (finançament FAS, finançament social, finançament vinculat a la

sostenibilitat i resta mobilització) i diversitat (% dones a l'equip directiu).

Escala d'assoliment:

Es defineix una escala de compliment per a l'indicador de mobilització sostenible sobre la base d'objectius acumulats 2023-2025 i una altra escala de compliment per a l'indicador de % dones a l'equip directiu.

Ajustos prudencials al compliment d'objectius

S'ha d'aplicar un factor corrector per riscos amb indicadors de capital (CET 1) i liquiditat (*liquidity coverage ratio*) i un ajust al compliment. Un incompliment en el llindar de tolerància del RAS en liquiditat o solvència implica la reducció de l'import de la retribució a llarg termini a zero.

Ajustos al risc *ex ante*

Els ajustos *ex ante* que es descriuen a l'apartat 3.1.2.B) corresponent a la retribució variable a curt termini són aplicables de la mateixa manera sobre la retribució a llarg termini.

Procediment d'abonament

El pagament d'aquesta retribució variable està sotmès als criteris de diferiment i abonament en instruments de capital, d'acord amb la normativa aplicable. Al quadre següent es descriu el calendari d'abonament de les retribucions a llarg termini corresponents a 2021, 2022 i 2023:

Retribució a llarg termini	Any mesurament anual	Període mesurament plurianual	1r pagament* (60 %)	2n pagament* (20 %)	3r pagament* (20 %)
2021	Any 2021	2021-2023	2025	2026	2027
2022	Any 2022	2022-2024	2026	2027	2028
2023	Any 2023	2023-2025	2027	2028	2029

* Tenint en compte que l'import de referència ajustat es determina un 45 % en efectiu i el 55 % restant en accions de Banc Sabadell, cada pagament de la retribució a llarg termini ha de respectar la mateixa proporció. Les accions que es percebin estan sotmeses als requisits de retenció que es descriuen a l'apartat 3.1.2.B) corresponent a la retribució variable a curt termini.

3.1.3. Condicions dels contractes dels consellers executius, inclosos els possibles pagaments en cas de cessament

Els contractes dels consellers executius s'ajusten als paràmetres usuals als contractes d'alta direcció i compleixen els requeriments legals exigibles a aquesta mena de contractes, sobre la base dels termes i les condicions següents:

- **Durada:** els contractes tenen caràcter indefinit.
- **Retribució fixa:** els contractes incorporen l'abonament de les quantitats fixes de la retribució dels consellers executius, en els termes i les condicions que s'han explicat anteriorment.
- **Retribució variable:** els contractes incorporen l'abonament de les quantitats variables de la retribució dels consellers executius, en els termes i les condicions que s'han explicat anteriorment.
- **Previsió social:** els contractes incorporen la participació dels consellers executius en els sistemes de previsió social, en els termes i les condicions que s'han explicat anteriorment.
- **Beneficis:** els contractes dels consellers executius incorporen els beneficis socials i els programes de retribució flexible que el banc tingui establerts per als altres empleats de l'empresa, en els mateixos termes que la resta dels beneficiaris.
- **Confidencialitat:** els contractes incorporen una clàusula de confidencialitat que obliga els consellers executius a no comunicar, ni durant la vigència del contracte ni una vegada s'acabi, cap de les dades confidencials, els procediments, els mètodes, la informació i les dades comercials o industrials que es refereixin als negocis o les finances del banc.
- **Restitució i ús dels béns de l'empresa:** els consellers executius han de tornar al banc tots els béns materials, els suports d'informació, els fitxers, la documentació, els manuals, etc. de què disposin quan s'extingeixi el contracte.
- **Clàusules *malus* i *clawback*:** els contractes inclouen aquests dos tipus de clàusules en els supòsits que defineix la Política de remuneracions dels consellers, que es descriuen a l'apartat 3.1.2.B).
- **Terminació anticipada i no-competència:** el contracte del conseller delegat conté una clàusula de no-competència postcontractual de dues anualitats de retribució fixa en cas de cessament per decisió de l'entitat, sense que obeeixi a un incompliment o trencament de les funcions com a conseller delegat, o d'un canvi de control i d'un any per a la resta de supòsits. S'estableix la limitació geogràfica de l'aplicació d'aquesta clàusula de no-competència a Espanya i el Regne Unit, on es concentra l'activitat principal de l'entitat. El contracte del conseller CRO conté una clàusula de no-competència postcontractual, amb una durada de dos anys, aplicable com a màxim fins a la primera data de jubilació ordinària, per un import de dues anualitats de la retribució fixa.

No contenen cap altra de les clàusules que especifica l'article 249.4 en relació amb l'article 529.1 *octodecies* de la Llei de societats de capital.

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

3.2.1. Política de remuneracions

D'acord amb la Política de remuneracions dels consellers vigent el 2023, el límit màxim global de retribució als consellers per les funcions com a membres del Consell d'Administració, a l'empara del que preveuen els Estatuts Socials de Banc Sabadell, és de 5 milions d'euros anuals. Aquest límit màxim inclou la remuneració addicional que correspon al president per les funcions no executives. La retribució la fixa anualment dins aquest límit el Consell d'Administració, amb l'informe previ favorable de la Comissió de Retribucions.

Per determinar la retribució del Consell d'Administració s'han considerat en l'exercici 2023 els informes de remuneracions dels consellers a Espanya que publica Spencer Stuart.

La retribució dels consellers per les funcions com a membres del Consell d'Administració en l'exercici 2023 es desglossa de la manera següent:

- Una retribució fixa per la pertinença al Consell d'Administració.
- Dietes d'assistència, amb un màxim d'11 dietes corresponents a les sessions ordinàries, amb la possibilitat de delegar la representació sense perdre el dret a percebre la dieta per una causa justificada degudament com a màxim dues vegades a l'any. No es percep cap quantitat per les reunions extraordinàries del Consell d'Administració.
- Retribució fixa addicional del president, per retribuir les funcions que exerceix com a president de l'entitat, del Consell d'Administració i de la Junta General d'Accionistes, i com a màxim representant del banc, i per la dedicació especial que comporta l'exercici de la funció de president en els termes que estableixen la Llei de societats de capital, els Estatuts Socials o el mateix Consell d'Administració en un grup com Banc Sabadell. Aquestes funcions, per la naturalesa orgànica o representativa, no es poden considerar executives, però comporten una gran dedicació i una intensitat molt superior a la resta de membres no executius del Consell d'Administració.
- Retribucions addicionals per l'exercici de la funció de vicepresident o conseller independent coordinador o per la presidència o la pertinença a les diferents comissions del Consell d'Administració, com també, si escau, per la pertinença a algun dels consells consultius de Banc Sabadell.

Als consellers no executius no els són aplicables ni els conceptes retributius ni els beneficis socials dels empleats del banc, ni del col·lectiu identificat del grup, ni de l'alta direcció, ni estan inclosos en plans de previsió social ni en els programes de retribució variable y de retribució a llarg termini.

3.2.2. Remuneracions previstes

A la taula següent es resumeixen les remuneracions previstes que s'han d'abonar el 2023 per les funcions com a membres del Consell d'Administració:

	Retribució fixa 2023 (en euros)	Dietes d'assistència 2023 (euros per sessió)
Membres	75.000	2.272
Adicionalment:		
— President	1.500.000	—
— Vicepresident	107.000	—
— Conseller independent coordinador	22.000	—

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

Comissió	Càrrec	Import (en euros)
Comissió d'Estratègia i Sostenibilitat	President	—
	Membre	40.000
Comissió Delegada de Crèdits	President	70.000
	Membre	40.000
Comissió d'Auditoria i Control	President	50.000
	Membre	25.000
Comissió de Nomenaments i Govern Corporatiu	President	40.000
	Membre	20.000
Comissió de Retribucions	President	40.000
	Membre	20.000
Comissió de Riscos	President	70.000
	Membre	40.000

Pel càrrec de vocal del Consell d'Administració de Sabadell Information Systems, S.A., el Sr. Luis Deulofeu Fuguet ha de percebre un màxim de 30.000 euros.

Pel càrrec de vocal del Consell de Sabadell Consumer Finance, S.A.U., la Sra. Mireya Giné Torrens ha de percebre 30.000 euros.

No està previst que el 2023 els consellers no executius percebin de l'entitat o d'una altra entitat del grup cap altra remuneració suplementària com a contraprestació per serveis prestats diferents dels inherents al càrrec, ni altres conceptes retributius com els derivats de la concessió de bestretes, crèdits o garanties, ni cap altra remuneració suplementària no inclosa en aquest IARC.

Per acabar, es fa constar que tant el president, el Sr. Josep Oliu Creus, com la consellera Sra. Maria José García Beato continuaran percebent els imports diferents de les retribucions variables a curt termini i llarg termini generades totalment o parcialment mentre van desenvolupar funcions executives.

3.2.3. Condicions dels contractes

Llevat del president, els consellers no executius no disposen de contractes formalitzats amb el banc per la condició de membres del Consell d'Administració i no tenen indemnitzacions pactades en cas de terminació del càrrec com a conseller.

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

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

A la Política de remuneracions dels consellers aplicable des del moment en què s'aprovi el 2023 i durant els tres exercicis següents, és a dir, 2024, 2025 i 2026, que se sotmetrà a aprovació en la pròxima Junta General d'Accionistes de 2023, està previst eliminar la clàusula de no-competència postcontractual del contracte del president de Banc Sabadell, per alinear d'aquesta manera les condicions contractuals del president amb les millors pràctiques de mercat.

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

4.1. Esquema general

Els Estatuts Socials de Banc Sabadell recullen les competències del Consell d'Administració i de les comissions. El Reglament del Consell d'Administració recull els principis d'actuació del mateix Consell d'Administració, com també de les comissions, i en fixa les competències i les regles bàsiques de funcionament i organització, en consonància amb la normativa aplicable a les societats cotitzades i les entitats de crèdit, que es desenvolupen i complementen als mateixos reglaments de les comissions del Consell. Tant els Estatuts Socials com els reglaments del Consell d'Administració i de les comissions estan publicats a la pàgina web corporativa de Banc Sabadell.

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

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

Així mateix, la Comissió de Retribucions té com a mínim les responsabilitats bàsiques següents, que descriu l'article 18 del Reglament del Consell d'Administració i desenvolupa el Reglament de la Comissió de Retribucions:

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

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

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

La Comissió de Retribucions de Banc Sabadell, d'acord amb el que preveu l'article 67 dels Estatuts Socials, al tancament de l'exercici 2022 està formada per quatre consellers no executius, tots, consellers independents, i la composició és la següent:

Composició:

Presidenta

Sra. Aurora Catá Sala

Vocals

Sr. Anthony Frank Elliott Ball

Sra. Laura González Molero

Sr. George Donald Johnston III

Secretari no vocal

Sr. Gonzalo Baretino Coloma

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

A la Comissió d'Auditoria i Control li correspon, de conformitat amb el que disposen l'article 16 del Reglament del Consell d'Administració i el seu reglament propi, supervisar el procés d'elaboració i presentació de la informació financera regulada, inclosa la relativa a remuneracions, i revisar el compliment dels requisits normatius i l'aplicació correcta dels criteris comptables. En particular, es fa una auditoria anual de la Política de remuneracions, les conclusions de la qual s'eleva a la Comissió de Retribucions.

Les propostes de la Comissió de Retribucions s'eleva al Consell d'Administració perquè les consideri i, si escau, les aprovi.

El Consell d'Administració, a la sessió del 25 de gener de 2023, d'acord amb la Política de remuneracions dels consellers i dins els límits que s'hi estableixen, va determinar la quantia de les remuneracions dels consellers per a l'exercici en curs. En concret, va determinar la remuneració que correspon al president durant l'exercici i la de la resta de consellers en la condició de membres del Consell d'Administració. Així mateix, va determinar les remuneracions que corresponen als consellers executius per l'acompliment de les funcions executives, que es detallen als apartats anteriors corresponents.

D'altra banda, són diverses les direccions del banc que intervenen en l'aplicació i la supervisió de la Política de remuneracions. Entre aquestes direccions destaca la Direcció de Persones, que elabora un informe anual de

retribucions que té com a objectiu facilitar a la Comissió de Retribucions els elements bàsics que li permetin acomplir les funcions que té encomanades en relació amb la revisió dels principis generals de la Política de remuneracions de Banc Sabadell i la supervisió de la remuneració dels consellers executius, l'alta direcció i la resta de persones que, atès el nivell de responsabilitat, la capacitat d'assumir riscos i la situació retributiva, formen part del denominat col·lectiu identificat del grup, tal com estableixen la Llei 10/2014 i el Reglament delegat 923/2021/EU.

4.2. Benchmarking retributiu i assessors externs

La Comissió de Retribucions, a més de tenir l'assessorament intern dels mateixos serveis del banc, disposa de l'assessorament de la firma especialitzada Willis Towers Watson, que col·labora amb la Comissió de Retribucions en la identificació de les tendències de mercat i les novetats regulatòries en matèria de remuneracions, i també de la firma EY People Advisory Services, especialitzada a implantar estratègies de negocis integrades. D'altra banda, la consultora especialitzada Mercer Consulting, S.L. ha emès l'Informe sobre l'avaluació prudencial de les remuneracions, una valoració independent sobre l'aplicació de

la política retributiva aplicable als membres del col·lectiu identificat i la Política de remuneracions dels consellers, les conclusions del qual en van confirmar l'aplicació correcta i es van elevar a la Comissió de Riscos i a la Comissió de Retribucions celebrades el gener de 2022.

Adicionalment, per tal d'establir una política de remuneracions coherent amb empreses comparables, Banc Sabadell fa amb caràcter anual, emprant tant l'índex Spencer Stuart de consells d'administració 2022 i l'informe *La remuneració dels consellers de les societats cotitzades* emès per la consultora KPMG com l'assessorament de la consultora Willis Towers Watson, anàlisis comparatives de la retribució del Consell d'Administració, dels membres de l'alta direcció i dels membres del col·lectiu identificat respecte al mercat.

Per fixar la retribució del conseller delegat l'exercici 2023 s'han fet servir dos grups de societats com a *benchmarking*. Com es detalla al quadre següent, el primer grup de comparació està compost per 15 bancs espanyols i de la resta d'Europa (el *benchmarking* europeu), i el segon grup de comparació el componen 15 empreses espanyoles, la majoria de l'IBEX 35 (el *benchmarking* domèstic).

La retribució total del conseller delegat per a l'any 2023 se situa en el 60 percentil del grup de comparació internacional i en el 63 percentil del grup de comparació nacional.

Empreses emprades com a benchmarking

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

Per fixar la retribució del conseller CRO s'ha tingut en compte la informació comparable a les seves funcions entre el grup d'empreses europees i espanyoles indicades anteriorment, i se situa en el percentil 35 respecte al grup de comparació d'empreses espanyoles.

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

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

Sens perjudici de la supervisió que exerceixen el Consell d'Administració i les comissions i les direccions del banc (que es descriu a l'apartat 4 d'aquest informe), la Política de remuneracions dels consellers incorpora diversos elements que redueixen l'exposició a riscos excessius, molts dels quals ja s'han descrit en apartats anteriors. Aquests elements també s'apliquen sobre els professionals que tenen una repercussió material en el perfil de riscos del banc (el col·lectiu identificat).

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

Objectius establerts en la retribució variable

Els objectius de grup corporatius establerts en la retribució variable a curt termini el 2022 i el 2023 mesuren el rendiment prudencial del banc tant des del punt de vista financer com no financer. En aquest sentit, un 80 % dels objectius està vinculat a mètriques financeres relacionades amb la rendibilitat (RoTE), els resultats (benefici net, marge d'interessos més comissions), el control de la despesa (despeses de grup) i la qualitat d'actius (*cost of risk*, volum NPA). El 20 % restant està vinculat a paràmetres no financers que són fonamentals per crear valor en el grup, com són la disponibilitat dels serveis d'atenció a clients del grup (qualitat de serveis) i la millora de nota en els índexs ESG principals d'agències de ràting, resultat *thematic review*, diversitat i medi ambient (sostenibilitat).

A més, tenint en compte les funcions que desenvolupa el conseller CRO, d'acord amb el que estableix la normativa aplicable en entitats de crèdit, s'ha establert que el pes dels objectius de grup es limiti en el seu cas particular al 25 %, i deixar el 75 % restant vinculat a objectius individuals el 2023.

En la retribució a llarg termini, a més dels objectius anuals establerts per a la retribució variable a curt termini, s'han de complir els objectius plurianuals lligats a la creació de valor per a l'accionista (TSR relatiu), als indicadors principals del marc d'apetit al risc (*liquidity coverage ratio*, solvència CET 1 i RoRAC), a la rendibilitat (RoTE) i a la sostenibilitat (indicador sintètic d'ESG).

Ajustos al compliment d'objectius

Com s'ha comentat en apartats anteriors, tant la retribució a curt termini com a llarg termini queden subjectes

a un factor corrector per riscos que inclou indicadors de capital (CET 1) i liquiditat (*liquidity coverage ratio*) en relació amb els límits fixats en el RAS. L'incompliment de qualsevol d'aquests indicadors comporta una reducció de la retribució.

Adicionalment, no es merita retribució variable a curt termini ni a llarg termini si el compliment d'objectius global (mix d'objectius de grup i individuals) és inferior al 60 %.

Ajustos al risc *ex ante*

L'import total de qualsevol element de retribució variable queda sotmès a un possible ajust a la baixa que determina el Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, i fins i tot pot arribar a ser zero en funció dels paràmetres que ja s'han descrit a l'apartat 3.1.2.B) d'aquest informe, entre els quals hi ha els següents:

- Factors de risc i control com ara incompliments regulatoris i normatius, traspàs de llindars de risc (per exemple, RAS –solvència, liquiditat– o traspàs de llindars de pèrdua esperada en matèria de risc operacional) i/o indicadors de control intern (per exemple, resultats d'auditories internes) o elements similars.
- *Maximum distributable amount* (MDA) inferior al que exigeix la normativa.

Tenint en compte això, el Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, ha de determinar l'import final de la retribució variable a curt termini meritada anualment (subjecta als ajustos *ex post*) a partir de la xifra individual de retribució variable a curt termini i/o llarg termini assignada, l'avaluació del compliment d'objectius de l'acompliment individual assignats al conseller executiu i l'aplicació de l'ajust de retribució variable.

Diferiment i pagament

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

- Horitzó temporal de diferiment d'un mínim de 5 anys per als consellers executius i la resta dels membres de l'alta direcció i d'un mínim de 4 anys per a la resta de membres del col·lectiu identificat.
- Diferiment d'un mínim del 60 % per als consellers executius i per a aquells membres del col·lectiu identificat que superin 1.500.000 euros de retribució variable i d'un mínim del 40 % per a la resta de membres del col·lectiu identificat.
- La retribució diferida s'abona en accions de Banc Sabadell en una proporció del 55 % als consellers executius i la resta de membres de l'alta direcció i d'almenys el 50 % a la resta del col·lectiu identificat.
- La retribució variable abonada en accions comporta un període de retenció d'un any. Seguint la recomanació 62 del Codi de bon govern, els consellers executius no poden transmetre les accions lliurades fins que hagi transcorregut un termini d'almenys tres anys des del lliurament si no posseeixen una quantitat equivalent

a dues vegades la retribució fixa anual. Això no és aplicable a les accions que procedeixi alienar, si escau, per afrontar les obligacions fiscals que es derivin del lliurament d'aquestes accions.

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

El calendari d'abonament específic de la retribució variable a curt termini de 2022 i 2023 es pot consultar als apartats 2.1.1.B) i 3.1.2.B), respectivament.

En relació amb la retribució a llarg termini, també s'abona en una proporció del 55 % als consellers executius i la resta de membres de l'alta direcció i d'almenys el 50 % a la resta del col·lectiu identificat. L'horitzó temporal des que es mesuren els objectius anuals que determinen l'import de referència ajustat fins a l'última data de pagament és de 5 anys, sense comptar el període de retenció aplicable a les accions que, si escau, es lliurin. Als apartats 2.1.1.C) i 3.1.2.C) s'inclou la informació sobre els calendaris de pagament de les retribucions a llarg termini vigents el 2022 i el 2023.

Clàusules *malus* i *clawback*

La retribució variable a curt termini i la retribució a llarg termini pendent de cobrament (fins al 100 % de l'import) estan sotmeses a clàusules de reducció o cancel·lació de les quantitats diferides (*malus*), i les quantitats percebudes estan subjectes a clàusules de recuperació (*clawback*), en cas d'un acompliment financer deficient del banc en conjunt o d'una divisió o àrea concreta o de les exposicions generades pel conseller executiu al qual siguin aplicables. Aquestes clàusules no requereixen dol o negligència. A aquest efecte, s'ha de comparar l'avaluació de l'acompliment feta amb el comportament *a posteriori* de les variables que van contribuir a assolir els objectius. S'han de tenir en compte els factors que s'han descrit a l'apartat 3.1.2B).

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

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

- La Comissió de Riscos revisa si els programes de retribució dels empleats són coherents amb els nivells de risc, capital i liquiditat del banc i n'informa la Comissió de Retribucions.
- La Comissió d'Auditoria i Control supervisa el procés d'elaboració i presentació de la informació financera regulada, inclosa la relativa a remuneracions, i revisa el compliment dels requisits normatius i l'aplicació correcta dels criteris comptables.
- La Direcció d'Auditoria Interna, dins el marc de les

seves funcions, porta a terme almenys amb caràcter anual un examen independent de la definició, l'aplicació i els efectes de la Política de remuneracions de l'entitat en el perfil de risc i de la manera en què aquests efectes es gestionen. Addicionalment, a l'Informe sobre l'avaluació prudencial de les remuneracions que elabora la firma especialitzada Mercer Consulting, S.L. per a la Comissió de Riscos i la Comissió de Retribucions, s'avalua i es garanteix que la determinació del col·lectiu identificat existent al grup i les pràctiques i les polítiques retributives s'adeqüen als requisits que estableix la normativa i als criteris interpretatius de l'EBA i del Banc d'Espanya.

- El conseller CRO eleva anualment a la Comissió de Retribucions una proposta sobre l'eventual ajust de retribució variable, que pot ser a escala de grup, d'unitat o país, i fins i tot individual, per aplicar al final de l'exercici, en funció de l'evolució del perfil de risc i de l'evolució de resultats.

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

16/02/2023

No hi ha hagut consellers que hagin votat en contra o s'hagin abstenut en relació amb l'aprovació d'aquest informe.

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

6. Conciliació amb l'Informe anual sobre Remuneracions dels Consellers de societats anònimes cotitzades de la CNMV

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

**Informe anual
sobre
Remuneracions
dels Consellers
Banc Sabadell**

Contingut del model Circular 3/2021

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

A.1.1

Expliqui la política vigent de remuneracions dels consellers aplicable a l'exercici en curs. En la mesura en què sigui rellevant, es pot incloure determinada informació per referència a la política de retribucions aprovada per la junta general d'accionistes, sempre que la incorporació sigui clara, específica i concreta.

Apartats 1, 4

Cal descriure les determinacions específiques per a l'exercici en curs, tant de les remuneracions dels consellers per la seva condició com a tal com per l'acompliment de funcions executives que hagi portat a terme el conseller de conformitat amb el que disposin els contractes signats amb els consellers executius i amb la política de remuneracions aprovada per la junta general.

En qualsevol cas, cal informar, com a mínim, dels aspectes següents:

a) La descripció dels procediments i els òrgans de la societat involucrats en la determinació, l'aprovació i l'aplicació de la política de remuneracions i les condicions.

b) Indiqui i, si escau, expliqui si s'han tingut en compte empreses comparables per establir la política de remuneració de la societat.

c) La informació sobre si hi ha participat algun assessor extern i, si és el cas, la identitat.

d) Els procediments que preveu la política de remuneracions dels consellers vigent per aplicar excepcions temporals a la política, les condicions en què es pot recórrer a aquestes excepcions i els components que poden ser objecte d'excepció segons la política.

A.1.2

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

Apartats 3.1, 5

— L'import i la naturalesa dels components fixos que es preveu que meritin en l'exercici els consellers en la seva condició com a tals.

Apartat 3.2

- L'import i la naturalesa dels components fixos que es meritaren en l'exercici per l'acompliment de funcions d'alta direcció dels consellers executius. **Apartat 4.2**
- L'import i la naturalesa de qualsevol component de remuneració en espècie que es meritara en l'exercici, incloses, però no limitat a, les primes d'assegurances abonades a favor del conseller. **Apartat 3.1**
- L'import i la naturalesa dels components variables; cal diferenciar entre els establerts a curt termini i llarg termini. Paràmetres financers i no financers, inclosos entre aquests últims els socials, els mediambientals i de canvi climàtic, que s'han seleccionat per determinar la remuneració variable en l'exercici en curs i explicació sobre en quina mesura aquests paràmetres tenen relació amb el rendiment, tant del conseller com de l'entitat, i amb el perfil de risc i sobre la metodologia, el termini necessari i les tècniques que s'han previst per poder determinar, en acabar l'exercici, el grau efectiu de compliment dels paràmetres que s'han fet servir per dissenyar la remuneració variable; cal explicar els criteris i els factors que s'han aplicat quant al temps requerit i els mètodes per comprovar que s'han complert de manera efectiva les condicions de rendiment o de qualsevol altra mena a les quals estaven vinculades la meritació i la consolidació de cada component de la retribució variable. Indiqui el rang en termes monetaris dels diferents components variables en funció del grau de compliment dels objectius i els paràmetres establerts, i si hi ha algun import monetari màxim en termes absoluts. **Apartats 3.1 i 5**
- Característiques principals dels sistemes d'estalvi a llarg termini. Entre altra informació, cal indicar les contingències cobertes pel sistema, si és d'aportació o prestació definida, l'aportació anual que s'hagi de fer als sistemes d'aportació definida, la prestació a la qual tinguin dret els beneficiaris en el cas de sistemes de prestació definida, les condicions de consolidació dels drets econòmics a favor dels consellers i la compatibilitat amb qualsevol tipus de pagament o indemnització per resolució o cessament anticipat, o derivat de la terminació de la relació contractual en els termes previstos entre la societat i el conseller. **Apartat 3.1**
 Cal indicar si la meritació o la consolidació d'algun dels plans d'estalvi a llarg termini estan vinculades a l'assoliment de determinats objectius o paràmetres relacionats amb l'acompliment a curt termini i llarg termini del conseller.
- Qualsevol tipus de pagament o indemnització per resolució o cessament anticipat o derivat de la terminació de la relació contractual en els termes previstos entre la societat i el conseller, tant si el cessament és a voluntat de l'empresa com del conseller, com també qualsevol mena de pactes que s'hagin acordat, com ara exclusivitat, no-concurrencia postcontractual i permanència o fidelització, que donin dret al conseller a qualsevol tipus de percepció. **Apartats 2.1 i 3.1**
- Indiqui les condicions que han de respectar els contractes de les persones que exerceixen funcions d'alta direcció com a consellers executius. Entre altres, cal informar sobre la durada, els límits a les quanties d'indemnització, les clàusules de permanència, els terminis de preavís, i el pagament com a substitució del termini de preavís esmentat, i qualssevol altres clàusules relatives a primes de contractació, com també indemnitzacions o blindatges per resolució anticipada o terminació de la relació contractual entre la societat i el conseller executiu. Cal incloure, entre altres, els pactes o els acords de no-concurrencia, exclusivitat, permanència o fidelització i no-competència postcontractual, llevat que s'hagin explicat a l'apartat anterior. **Apartat 3.1**
- La naturalesa i l'import estimat de qualsevol altra remuneració suplementària que meritaren els consellers en l'exercici en curs en contraprestació per serveis prestats diferents dels inherents al càrrec. **Apartats 2.1 i 3.1**
- Altres conceptes retributius com els derivats, si escau, de la concessió per part de la societat al conseller de bestretes, crèdits i garanties i altres remuneracions. **Apartats 2.1 i 3.1**
- La naturalesa i l'import estimat de qualsevol altra remuneració suplementària prevista no inclosa als apartats anteriors, ja sigui satisfeta per l'entitat o una altra entitat del grup, que meritaren els consellers en l'exercici en curs. **Apartats 2.1 i 3.1**

A.2.

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

Apartat 3

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

A.3.

Identifiqui l'enllaç directe al document en què figuri la política de remuneracions vigent de la societat, que ha d'estar disponible a la pàgina web de la societat.

Apartat 3**A.4.**

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

Apartat 2

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

B.1.

Expliqui el procés que s'ha seguit per aplicar la política de remuneracions i determinar les retribucions individuals que es reflecteixen a la secció C d'aquest informe. Aquesta informació ha d'incloure el paper que ha acomplert la comissió de retribucions, les decisions que ha pres el consell d'administració i, si escau, la identitat i el rol dels assessors externs els serveis dels quals s'hagin fet servir en el procés d'aplicació de la política retributiva durant l'exercici tancat.

Apartat 2

B.1.2.

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

Apartat 2

B.1.3.

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

Apartat 2

B.2.

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

Apartat 2.1

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

Apartats 2.1 i 3.1

B.3.

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

Apartats 1, 3.1 i 5

B.4.

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

Apartats 2, 3

B.5.

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

Apartat 2.2

B.6.

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

Apartat 2.1

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

- a)** Identifiqui cadascun dels plans retributius que han determinat les diferents remuneracions variables meritades per cadascun dels consellers durant l'exercici tancat, inclosa informació sobre l'abast, la data d'aprovació, la data d'implantació, les condicions, si escau, de consolidació, els períodes de meritació i vigència i els criteris que s'han fet servir per avaluar l'acompliment, i com això ha impactat en la fixació de l'import variable meritat, com també els criteris de mesurament que s'han fet servir i el termini necessari per estar en condicions de mesurar de manera adequada totes les condicions i els criteris estipulats; cal explicar de manera detallada els criteris i els factors que s'han aplicat quant al temps requerit i els mètodes per comprovar que s'han complert de manera efectiva les condicions de rendiment o de qualsevol altra mena a les quals estaven vinculades la meritació i la consolidació de cada component de la retribució variable.
- b)** En el cas de plans d'opcions sobre accions o altres instruments financers, les característiques generals de cada pla han d'incloure informació sobre les condicions tant per adquirir-ne la titularitat incondicional (consolidació) com per poder exercir aquestes opcions o instruments financers, inclosos el preu i el termini d'exercici.
- c)** Cadascun dels consellers, i la categoria (consellers executius, consellers externs dominicals, consellers externs independents o altres consellers externs), que són beneficiaris de sistemes retributius o plans que incorporen una retribució variable.
- d)** Si escau, s'ha d'informar sobre els períodes establerts de meritació, de consolidació o d'ajornament del pagament d'importos consolidats que s'hagin aplicat i/o els períodes de retenció/no disposició d'accions o altres instruments financers, en cas que n'hi hagi.

Expliqui els components variables a curt termini dels sistemes retributius.

Expliqui'n els components.

B.7.

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

Apartats 2.1 i 5

- Identifiqui cadascun dels plans retributius que han determinat les diferents remuneracions variables meritades per cadascun dels consellers durant l'exercici tancat, inclosa informació sobre l'abast, la data d'aprovació, la data d'implantació, les condicions, si escau, de consolidació, els períodes de meritació i vigència i els criteris que s'han fet servir per avaluar l'acompliment, i com això ha impactat en la fixació de l'import variable meritat, com també els criteris de mesurament que s'han fet servir i el termini necessari per estar en condicions de mesurar de manera adequada totes les condicions i els criteris estipulats; cal explicar de manera detallada els criteris i els factors que s'han aplicat quant al temps requerit i els mètodes per comprovar que s'han complert de manera efectiva les condicions de rendiment o de qualsevol altra mena a les quals estaven vinculades la meritació i la consolidació de cada component de la retribució variable.
- En el cas de plans d'opcions sobre accions o altres instruments financers, les característiques generals de cada pla han d'incloure informació sobre les condicions tant per adquirir-ne la titularitat incondicional (consolidació) com per poder exercir aquestes opcions o instruments financers, inclosos el preu i el termini d'exercici.
- Cadascun dels consellers, i la categoria (consellers executius, consellers externs dominicals, consellers externs independents o altres consellers externs), que són beneficiaris de sistemes retributius o plans que incorporen una retribució variable.
- Si escau, s'ha d'informar sobre els períodes establerts de meritació, de consolidació o d'ajornament del pagament d'importos consolidats que s'hagin aplicat i/o els períodes de retenció/no disposició d'accions o altres instruments financers, en cas que n'hi hagi.

B.8.

Indiqui si s'han reduït o s'ha reclamat la devolució de determinats components variables meritats quan s'hagi, en el primer cas, diferit el pagament d'imports no consolidats o, en el segon cas, s'hagin consolidat i pagat, ateses unes dades la inexactitud de les quals hagi quedat demostrada després de manera manifesta. Descrigui els imports reduïts o tornats per l'aplicació de les clàusules de reducció (*malus*) o devolució (*clawback*), perquè s'han executat i els exercicis als quals corresponen.

Apartat 2.1**B.9.**

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

Apartat 2.1**B.10.**

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

Apartat 2.1**B.11.**

Indiqui si s'han produït modificacions significatives als contractes de les persones que exerceixin funcions d'alta direcció com a consellers executius i, si escau, expliqui-les. Així mateix, expliqui les condicions principals dels contractes nous signats amb consellers executius durant l'exercici, llevat que s'hagin explicat a l'apartat A.1.

Apartat 2.1**B.12.**

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

Apartats 2.1 i 2.2**B.13.**

Expliqui qualsevol retribució derivada de la concessió de bestretes, crèdits i garanties i indiqui'n el tipus d'interès, les característiques essencials i els imports eventualment tornats, com també les obligacions assumides per compte d'aquests a títol de garantia.

Apartats 2.1 i 2.2**B.14.**

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

Apartat 2.1**B.15.**

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

Apartats 2.1 i 2.2**B.16.**

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

Apartats 2.1 i 2.2

C. Detall de les retribucions individuals corresponents a cadascun dels consellers

Apartat 7

Apèndix estadístic

7. Apèndix estadístic

Nom	Tipologia	Període de meritació exercici 2022
Sr. Josep Oliu i Creus	President un altre extern	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sr. Pedro Fontana García	Vicepresident independent	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sr. César González-Bueno Mayer	Conseller delegat	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sr. Anthony Frank Elliott Ball	Conseller coordinador	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sra. Aurora Catá Sala	Consellera independent	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sr. Luis Deulofeu Fuguet	Conseller independent	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sra. María José García Beato	Consellera una altra externa	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sra. Mireya Giné Torrens	Consellera independent	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sr. George Donald Johnston III	Conseller independent	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sr. David Martínez Guzmán	Conseller dominical	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sr. José Manuel Martínez Martínez	Conseller independent	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sr. José Ramón Martínez Sufrategui	Conseller independent	Des de 01/01/2022 fins a 31/08/2022
Sra. Alicia Reyes Revuelta	Consellera independent	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sr. Manuel Valls Morató	Conseller independent	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sr. David Vegara Figueras	Conseller executiu	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022



INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMS COTITZADES

DADES IDENTIFICATIVES DE L'EMISSION

Data fi de l'exercici de referència: [31/12/2022]

CIF: [A-08000143]

Denominació social:

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

Domicili social:

[AV. ÓSCAR ESPLÁ, 37 (ALACANT)]

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

B.4. Informi del resultat de la votació consultiva de la junta general a l'informe anual sobre remuneracions de l'exercici anterior i indiqui el nombre d'abstencions i de vots negatius, en blanc i a favor que s'hagin emès:

	Nombre	% sobre el total
Vots emesos	3.174.692	56,43
	Nombre	% sobre emesos
Vots negatius	1.219.187	38,40
Vots a favor	1.946.218	61,30
Vots en blanc		0,00
Abstencions	9.287	0,29

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

Nom	Tipologia	Període de meritació exercici 2022
Sr. JOSEP OLIU CREUS	President un altre extern	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sr. PEDRO FONTANA GARCIA	Vicepresident independent	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTTGENSTEIN	Conseller delegat	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	Conseller coordinador	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sra. AURORA CATÁ SALA	Conseller independent	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sr. LLUIS DEULOFEU FUGUET	Conseller independent	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Conseller un altre extern	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	Conseller independent	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Conseller independent	Des de 19/09/2022 fins a 31/12/2022
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	Conseller independent	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMAN	Conseller dominical	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Conseller independent	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sr. JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	Conseller independent	Des de 01/01/2022 fins a 31/08/2022
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	Conseller independent	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	Conseller independent	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	Conseller executiu	Des de 01/01/2022 fins a 31/12/2022

C.1. Compleixi els quadres següents respecte a la remuneració individualitzada de cadascun dels consellers (inclosa la retribució per l'exercici de funcions executives) meritada durant l'exercici.

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

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2022	Total exercici 2021
Sr. JOSEP OLIU CREUS	1.575	25			19	60			1.679	1.798
Sr. PEDRO FONTANA GARCIA	182	25	128						335	257
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	75	25		2.000	170			24	2.294	1.792
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	97	25	36						158	162
Sra. AURORA CATÁ SALA	75	25	79						179	178
Sr. LLUIS DEULOFEU FUGUET	75	25	75						175	39
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	75	25	80			16	44		240	1.507
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	75	25	60						160	150
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	13	9	8						30	
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	75	25	78						178	188
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMAN	75	25							100	100
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	75	25	80						180	167
Sr. JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	50	16	25						91	135
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	75	25	50						150	164
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	75	25	40						140	145
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	75	25		525	26	14		48	713	654

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

Nom	Denominació del pla	Instruments financers al començament de l'exercici 2022		Instruments financers concedits durant l'exercici 2022		Instruments financers consolidats en l'exercici				Instruments vençuts i no exercits		Instruments financers al final de l'exercici 2022	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats (milers €)	Nre. instruments		Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Sr. JOSEP OLIU CREUS	RLP 2019-2021	1.164.010	116.041			69.840	69.840	0,87	61			46.560	46.560
Sr. JOSEP OLIU CREUS	RLP 2020-2022							0,00					
Sr. JOSEP OLIU CREUS	RLP 2021-2023	130.732	130.732					0,00				130.732	130.732
Sr. JOSEP OLIU CREUS	RV 2021	151.390	151.390			30.278	30.278	0,87	27			121.112	121.112
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RLP 2021-2023	522.619	522.619					0,00				522.619	522.619
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RLP 2022-2024			437.928	437.928			0,00				437.928	437.928
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RV 2021	237.565	237.565			47.513	47.513	0,87	42			190.052	190.052
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RV 2022			422.001	422.001	159.246	159.246	0,87	139			262.755	262.755
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	RLP 2019-2021	30.438	30.438			18.263	18.263	0,87	16			12.175	12.175

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES

Nom	Denominació del pla	Instruments financers al començament de l'exercici 2022		Instruments financers concedits durant l'exercici 2022		Instruments financers consolidats en l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2022	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats (milers €)		Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Sra. MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO	RLP 2020-2022	95.983	95.983					0,00		11.998	83.985	83.985
Sra. MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO	INDEMNITZACIÓ	5111.160	5111.160			102.232	102.232	0,87	89		408.928	408.928
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2019-2021	26.920	26.920			16.152	16.152	0,87	14		10.768	10.768
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2020-2022	120.553	120.553					0,00		15.069	105.484	105.484
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2021-2023	105.070	105.070					0,00			105.070	105.070
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2022-2024			83.625	83.625			0,00			83.625	83.625
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2021	42.450	42.450			8.490	8.490	0,87	7		33.960	33.960
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2022			61.393	61.393	23.168	23.168	0,87	20		38.225	38.225

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini.

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Sr. JOSEP OLIU CREUS	
Sr. PEDRO FONTANA GARCIA	
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	1

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	
Sra. AURORA CATÁ SALA	
Sr. LLUÍS DEULOFEU FUGUET	
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	
Sr. DAVID MARTINEZ GUZMAN	
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	
Sr. JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	1

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers €)				Import dels fons acumulats (milers €)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2022	Exercici 2021	Exercici 2022	Exercici 2021	Exercici 2022	Exercici 2021	Exercici 2022	Exercici 2021
Sr. JOSEP OLIU CREUS		1				7.489	1.387	1.485
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ- BUENO MAYER WITTGENSTEIN	1				2			

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers €)				Import dels fons acumulats (milers €)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2022	Exercici 2021	Exercici 2022	Exercici 2021	Exercici 2022	Exercici 2021	Exercici 2022	Exercici 2021
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO		2.691		253	4.473	4.693	1.143	727
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	1	1	100	94	2	2	346	260

iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
Sr. JOSEP OLIU CREUS	-	
Sr. PEDRO FONTANA GARCIA	-	
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	-	
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	-	
Sra. AURORA CATÁ SALA	-	
Sr. LLUIS DEULOFEU FUGUET	-	
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	-	
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	-	
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	-	
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	-	
Sr. DAVID MARTINEZ GUZMAN	-	
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	-	

Nom	Concepte	Import retributiu
Sr. JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	-	
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	-	
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	-	
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	-	

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

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

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2022	Total exercici 2021
Sr. JOSEP OLIU CREUS										
Sr. PEDRO FONTANA GARCIA										
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN										
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL										
Sra. AURORA CATÁ SALA	15								15	25
Sr. LLUÍS DEULOFEU FUGUET	30								30	5
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO										
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	15								15	
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO										
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III										
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMAN										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2022	Total exercici 2021
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ										
Sr. JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI										
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	19								19	49
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	15								15	25
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS										

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

Nom	Denominació del pla	Instruments financers al començament de l'exercici 2022		Instruments financers concedits durant l'exercici 2022		Instruments financers consolidats en l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2022	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/conso- lidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats (milers €)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Sr. JOSEP OLIU CREUS	-							0,00				
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ- BUENO MAYER WITTGENSTEIN	-							0,00				

Nom	Denominació del pla	Instruments financers al començament de l'exercici 2022		Instruments financers concedits durant l'exercici 2022		Instruments financers consolidats en l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2022	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/conso- lidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats (milers €)		Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	-							0,00				
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	-							0,00				

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini.

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Sr. JOSEP OLIU CREUS	
Sr. PEDRO FONTANA GARCIA	
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	
Sra. AURORA CATÁ SALA	
Sr. LLUIS DEULOFEU FUGUET	
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	
Sr. DAVID MARTINEZ GUZMAN	
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	
Sr. JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers €)				Import dels fons acumulats (milers €)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2022	Exercici 2021	Exercici 2022	Exercici 2021	Exercici 2022	Exercici 2021	Exercici 2022	Exercici 2021
Sr. JOSEP OLIU CREUS								
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ- BUENO MAYER WITGENSTEIN								
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO								
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS								

iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
Sr. JOSEP OLIU CREUS	-	
Sr. PEDRO FONTANA GARCIA	-	
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	-	
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	-	
Sra. AURORA CATÁ SALA	-	
Sr. LLUIS DEULOFEU FUGUET	-	
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	-	
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	-	
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	-	
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	-	
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMAN	-	
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	-	
Sr. JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	-	
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	-	
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	-	
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	-	

- c) Resum de les retribucions (en milers €):
S'han d'incloure al resum els importats corresponents a tots els conceptes retributius inclosos en aquest informe meritats pel conseller, en milers d'euros.

Nom	Retribució meritada en la societat					Retribució meritada en societats del grup				
	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2022 societat	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2022 grup
Sr. JOSEP OLIU CREUS	1.679	88			1.767					1.767
Sr. PEDRO FONTANA GARCIA	335				335					335
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ- BUENO MAYER WITTEGENSTEIN	2.294	181	1		2.476					2.476
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	158				158					158
Sra. AURORA CATÁ SALA	179				179	15				194
Sr. LLUIS DEULOFEU FUGUET	175				175	30				205
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	240	105			345					345
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	160				160	15				175
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	30				30					30

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES

Nom	Retribució meritada en la societat					Retribució meritada en societats del grup				
	Total retribució metà·lic	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2022 societat	Total retribució metà·lic	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2022 grup
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	178				178					
Sr. DAVID MARTINEZ GUZMAN	100				100					
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	180				180					
Sr. JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	91				91					
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	150				150	19				19
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	140				140	15				15
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	713	41	1		755					
TOTAL	6.802	415	2		7.219	94				94
										7.313

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

Imports totals meritats i % variació anual									
	Exercici 2022	% variació 2022/2021	Exercici 2021	% variació 2021/2020	Exercici 2020	% variació 2020/2019	Exercici 2019	% variació 2019/2018	Exercici 2018
Consellers executius									
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	2.476	30,04	1.904	-	0	-	0	-	0
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	755	12,02	674	21,44	555	-6,41	593	220,54	185
Consellers externs									
Sr. JOSEP OLIU CREUS	1.767	-5,46	1.869	-5,89	1.986	-35,81	3.094	56,82	1.973
Sr. PEDRO FONTANA GARCIA	335	30,35	257	29,80	198	1,54	195	52,34	128
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	158	-2,47	162	8,00	150	7,14	140	10,24	127
Sra. AURORA CATÁ SALA	194	-4,43	203	9,14	186	16,25	160	0,00	160
Sr. LLUIS DEULOFEU FUGUET	205	365,91	44	-	0	-	0	-	0
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	345	10,93	311	-49,02	610	-25,06	814	206,02	266
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	175	16,67	150	284,62	39	-	0	-	0
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	30	-	0	-	0	-	0	-	0
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	178	-5,32	188	0,00	188	1,08	186	35,77	137
Sr. DAVID MARTINEZ GUZMAN	100	0,00	100	0,00	100	0,00	100	0,00	100

Imports totals meritats i % variació anual									
	Exercici 2022	% variació 2022/2021	Exercici 2021	% variació 2021/2020	Exercici 2020	% variació 2020/2019	Exercici 2019	% variació 2019/2018	Exercici 2018
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	180	7,78	167	21,01	138	-25,41	185	2,78	180
Sr. JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	91	-32,59	135	-3,57	140	8,53	129	7,50	120
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	169	-20,66	213	-	0	-	0	-	0
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	155	-8,82	170	-5,56	180	12,50	160	0,00	160
Resultats consolidats de la societat									
	1.242.646	100,43	619.990	-	-120.830	-	951.076	127,06	418.865
Remuneració mitjana dels empleats									
	63	6,78	59	9,26	54	-1,82	55	5,77	52

D. ALTRES INFORMACIONS D'INTERÈS

El consell d'administració de la societat ha aprovat aquest informe anual de remuneracions en la sessió de data:

[16/02/2023]

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

[] Sí
[✓] No