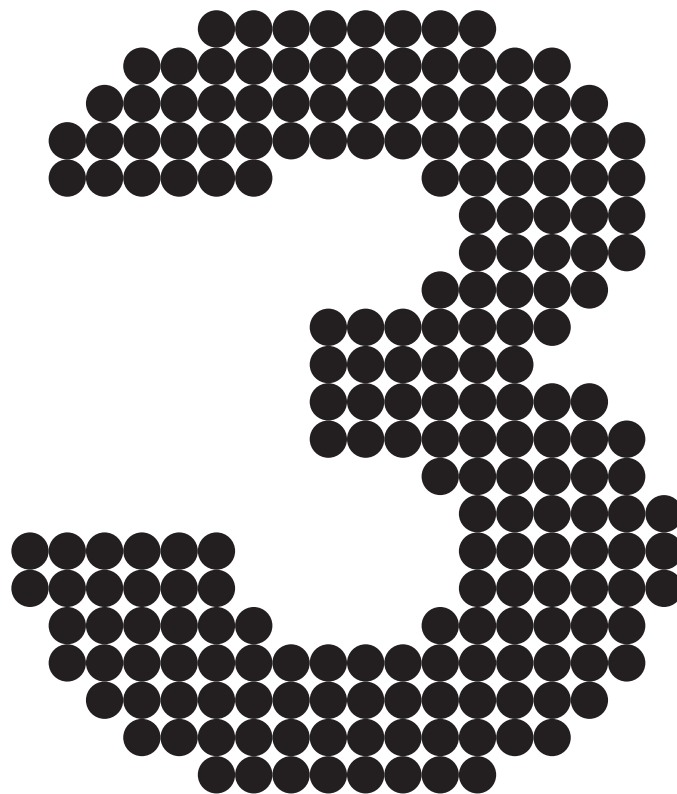
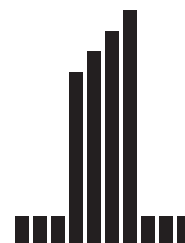


Informe de gestión consolidado



14	Grupo Banco Sabadell
40	Entorno económico, sectorial y regulador
51	Información Financiera
67	Negocios
92	Riesgos
97	Otra información relevante
101	Estado de Información No Financiera
269	Informe Anual de Gobierno Corporativo
387	Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros



15	Misión, valores y modelo de negocio
17	Plan Estratégico 2021-2023
19	La acción de Banco Sabadell y los accionistas
23	Gobierno Corporativo
29	El cliente
39	Nuevo modelo de trabajo

Banco de Sabadell, S.A. (en adelante, también Banco Sabadell, el banco, la sociedad o la entidad), con domicilio social en Alicante, Avenida Óscar Esplá, 37, tiene por objeto social el desarrollo de la actividad bancaria y está sujeto a la normativa y las regulaciones de las entidades bancarias operantes en España. En lo que hace referencia a la supervisión de Banco Sabadell en base consolidada cabe mencionar la asunción de las funciones como supervisor prudencial por parte del Banco Central Europeo (BCE) desde noviembre 2014.

El banco es sociedad dominante de un grupo de entidades cuya actividad controla directa e indirectamente y que constituyen, junto con él, el Grupo Banco Sabadell. Banco Sabadell está integrado por diferentes entidades financieras, marcas, sociedades filiales y sociedades participadas que abarcan todos los ámbitos del negocio financiero y opera fundamentalmente en España, Reino Unido y México.

En 2022 el grupo ha contado con una organización estructurada en los siguientes negocios:

- Negocio bancario España agrupa las unidades de negocio de Particulares, Empresas y Banca Corporativa, donde Particulares y Empresas se gestionan bajo la misma Red Comercial:
 - Particulares: ofrece productos y servicios financieros a personas físicas con destino particular. Entre ellos destacan productos de inversión y financiación a medio y largo plazo, como préstamos al consumo, hipotecas vivienda y servicios de *leasing* o *renting*, así como financiación a corto plazo. En cuanto a los recursos, provienen principalmente de los depósitos y cuentas a la vista de los clientes, seguros de ahorro, fondos de inversión y planes de pensiones. Entre los servicios principales también se encuentran los medios de pago como tarjetas y los seguros combinados a préstamos consumo e hipotecas.
 - Empresas: ofrece productos y servicios financieros a empresas y autónomos. Entre ellos, destacan productos de inversión y financiación, como productos de circulante, créditos y financiación a medio/largo plazo. También ofrece soluciones a medida de financiación estructurada y mercado de capitales, y asesoramiento especializado para empresas. En cuanto a los recursos, provienen principalmente de los depósitos, cuentas a la vista de los clientes y fondos de inversión. Entre los servicios principales también se encuentran los medios de cobro/pago como tarjetas y TPV, así como servicios de importación y exportación.
 - Banca Corporativa (CIB): es la unidad responsable de la gestión del segmento de las grandes corporaciones que, por singularidad, requieren un servicio a medida, complementando la gama de productos de banca transaccional con los servicios de las unidades especializadas, ofrecen así un modelo de solución global a sus necesidades, teniendo en cuenta para ello las particularidades del sector de actividad económica, así como de los mercados en los que opera. Cuenta con unidades que desarrollan productos a medida para las grandes corporaciones e instituciones financieras. Las

unidades responsables del desarrollo de productos a medida cuentan con vocación transversal para todo el Grupo Banco Sabadell, extendiendo sus capacidades de igual modo hacia el segmento de Banca de Empresas e Institucional. A través de su presencia en el exterior en 17 países, con oficinas de representación y operativas, ofrece soluciones financieras y de asesoramiento a grandes corporaciones e instituciones financieras españolas e internacionales. Cuenta con oficinas operativas en Londres, París, Lisboa, Casablanca y Miami.

- Negocio bancario Reino Unido: la franquicia de TSB incluye el negocio que se lleva a cabo en el Reino Unido y que incluye cuentas corrientes y de ahorro, créditos, tarjetas e hipotecas.
- Negocio bancario México: ofrece servicios bancarios y financieros de Banca Corporativa y Banca Comercial.

Banco Sabadell es la entidad dominante de un grupo de sociedades que a 31 de diciembre de 2022 ascendía a 88 entidades, de las cuales, aparte de la sociedad matriz, 68 son consideradas entidades dependientes y 19 asociadas (a 31 de diciembre de 2021, eran 96 entidades, de las cuales 73 eran consideradas entidades dependientes y 22 asociadas).

Misión, valores y modelo de negocio

Misión y valores

Banco Sabadell ayuda a personas y empresas a hacer realidad sus proyectos, anticipándose y ocupándose de que tomen las mejores decisiones económicas. Lo hace mediante una gestión responsable del medio ambiente y la sociedad.

Esta es la razón de ser de Banco Sabadell: ayudar a sus clientes para que tomen las mejores decisiones económicas que les permitan realizar sus proyectos, sean estos proyectos personales o empresariales. Para ello pone a disposición de sus clientes las oportunidades que le brinda el *big data*, las capacidades digitales y el conocimiento expertos de sus especialistas.

El banco y los que forman parte de él comparten los valores que ayudan a poder cumplir con esta misión, como sea, donde sea, cuando sea.

Banco Sabadell cumple su misión siendo fiel a sus valores:

- Compromiso y No Conformismo, valores que definen la forma de ser.
- Profesionalidad y Eficacia, valores que definen la forma de trabajar.
- Empatía y Franqueza, valores que definen la forma de relacionarse.

Modelo de negocio, principales objetivos alcanzados y actuaciones llevadas a cabo

El modelo de negocio de la entidad se orienta al crecimiento rentable con el objetivo de generar valor para los accionistas. Esto se consigue a través de una estrategia de diversificación de negocios, basada en criterios de rentabilidad, sostenibilidad, eficiencia y calidad de servicio, con un perfil de riesgo conservador, dentro del marco de los códigos éticos y profesionales, y teniendo en cuenta los intereses de los diferentes *stakeholders*.

El modelo de gestión del banco se enfoca en una visión de los clientes a largo plazo, mediante una actividad constante de fidelización de la cartera de clientes, fundamentada en la iniciativa y la proactividad en la relación. El banco tiene una oferta global de productos y servicios, un equipo humano cualificado, una plataforma tecnológica con capacidad para el crecimiento y una orientación permanente a la búsqueda de la calidad.

Desde la crisis financiera del 2008, el sector bancario español se ha visto envuelto en un proceso de consolidación sin precedentes. Mayores niveles de capital, requerimientos más estrictos de provisiones, la recesión económica y la presión de los mercados de capitales han sido algunos de los factores que han forzado a las entidades españolas a fusionarse y así ganar escala, maximizar la eficiencia y reforzar sus balances.

Durante los últimos once años, en España, Banco Sabadell ha expandido su presencia geográfica y ha incrementado su cuota de mercado a través de un conjunto de adquisiciones, la más significativa la de Banco CAM en 2012. En el 2013, Banco Sabadell fue capaz de acometer otras operaciones corporativas en el marco de la reestructuración bancaria en condiciones económicas adecuadas, como la adquisición de la red de Caixa d'Estalvis del Penedès, Banco Gallego y Lloyds España.

A través de estas adquisiciones y del crecimiento orgánico experimentado en los últimos ejercicios, Banco Sabadell ha reforzado su posición en algunas de las regiones más ricas de España (Cataluña, Comunidad Valenciana e Islas Baleares) y ha incrementado su cuota en otras áreas clave. En base a la información más reciente disponible, Banco Sabadell posee una cuota de mercado a nivel nacional del 8% en crédito y del 7% en depósitos. Adicionalmente, Banco Sabadell destaca en productos como el crédito comercial con una cuota de 9%; financiación a actividades productivas con un 9%; fondos de inversión con un 6%; contratación de valores con un 5% y facturación a través de TPV con un 17%.

En el negocio internacional, Banco Sabadell se ha posicionado siempre como un referente. En 2022 ha seguido siendo así y Banco Sabadell ha seguido estando presente en plazas estratégicas y acompañando a las empresas en su actividad internacional. En este sentido, durante estos últimos años Banco Sabadell ha ampliado su presencia

internacional, destacando como principales hitos: la adquisición del banco británico TSB en 2015 y la creación de un banco en México en 2016.

Con todo, el grupo se ha convertido en una de las mayores entidades del sistema financiero español, diversificando geográficamente su negocio (76% en España, 22% en Reino Unido y el 2% en México) y multiplicando por seis su base de clientes desde 2008; todo ello salvaguardando su solvencia y liquidez.

2022 ha estado marcado por el conflicto bélico en Ucrania, la crisis energética en Europa, las nuevas sorpresas al alza en la inflación, las subidas de tipos de interés de los bancos centrales y la gestión del COVID-19 en China. Todos estos factores han supuesto un progresivo deterioro del *mix* de crecimiento e inflación, situando a muchas economías en una situación de estanflación en el tramo final del año. El COVID-19 ha ido perdiendo centralidad como condicionante de la economía y los mercados financieros en un contexto en el que se ha confirmado la menor gravedad de las últimas variantes del virus. La mayoría de los países se han movido hacia una fase endémica del COVID-19, siendo China la principal excepción. En general 2022 ha sido un año muy negativo para los activos financieros, tanto de renta variable como de renta fija.

En este contexto, en términos interanuales, Banco Sabadell ha incrementado de manera significativa su resultado neto. Este beneficio del grupo está principalmente impulsado por el buen comportamiento del resultado *core* (margen de intereses + comisiones - costes recurrentes), que mejora tanto por el incremento del margen de intereses y de las comisiones, como por el esfuerzo en la reducción de costes.

Destaca también la reducción de las dotaciones, tanto por menores dotaciones de crédito como por el decremento de las dotaciones inmobiliarias.

Banco Sabadell desarrolla su negocio de forma ética y responsable, orientando su compromiso con la sociedad de manera que la actividad impacte de forma positiva en las personas y el medio ambiente. Son todas las personas que integran la organización quienes aplican los principios y políticas de responsabilidad social corporativa, garantizando además la calidad y transparencia en el servicio al cliente.

Además de cumplir con las normas aplicables, Banco Sabadell dispone de un conjunto de políticas, normas internas y códigos de conducta que garantizan ese comportamiento ético y responsable en toda la organización y alcanzan a toda la actividad del grupo.

Plan Estratégico 2021-2023

El 28 de mayo de 2021 se presentó el Plan Estratégico del grupo. En este Plan se definieron las prioridades estratégicas del grupo, que pasan por (i) un incremento del foco en los negocios *core* en España, con diferentes palancas de actuación para cada negocio que fortalecerán la posición competitiva del banco en el mercado doméstico, y (ii) una mejora significativa de la rentabilidad de los negocios internacionales, tanto en Reino Unido como en el resto de las geografías. Asimismo, durante el Plan se reducirá la base de costes para adecuarla a la realidad competitiva. Estos cambios se llevarán a cabo sobre la base de una asignación más eficiente del capital, fomentando el crecimiento del grupo en aquellas geografías y negocios que ofrecen una mayor rentabilidad ajustada al capital.

De esta manera, el Plan Estratégico establece una aproximación estratégica específica para cada negocio:

En Banca de Particulares el enfoque es acometer una fuerte transformación, que supone un cambio profundo en la oferta y en el modelo de relación con los clientes.

En relación con la oferta, se está profundizando en que el *servicing* transaccional esté disponible para los clientes de una forma sencilla y ágil en canales digitales. En cuanto a la oferta comercial de productos y servicios, se está desarrollando una oferta fundamentalmente digital y remota en aquellos productos en los que el cliente quiere autonomía, inmediatez y conveniencia, como son préstamos al consumo, cuentas y tarjetas. Por otra parte, en los productos más complejos como hipotecas, seguros y productos de ahorro/inversión, en los que el cliente demanda acompañamiento, se están desplegando gestores especializados por producto y ofreciendo acompañamiento multicanal.

El objetivo en Banca de Particulares es dar una mejor respuesta a las necesidades de los clientes, y a la vez reducir la base de costes del negocio.

En Banca de Empresas se está potenciando la notable franquicia del banco en este segmento y se han establecido unas palancas concretas para crecer de manera rentable: lanzamiento de soluciones sectoriales para negocios, acompañamiento a clientes en su proceso de internacionalización, ampliación de las soluciones especializadas para pymes, y un plan de acompañamiento integral para los fondos Next Generation EU. Esto, reforzado con un marco de gestión de riesgos óptimo, complementando la visión de los expertos de riesgos y de negocio con nuevas herramientas de inteligencia de negocio y *data analytics*.

El objetivo en Banca de Empresas es impulsar el crecimiento, preservando la calidad del riesgo e impulsando la rentabilidad.

El planteamiento en Banca Corporativa España es desarrollar planes de mejora de la rentabilidad cliente a cliente e incrementar la contribución de las unidades de producto especializado a la generación de ingresos.

El objetivo en este negocio es obtener una rentabilidad adecuada en cada cliente y satisfacer sus necesidades.

TSB ha focalizado su negocio en aquello que mejor sabe hacer y que el mercado le reconoce: el negocio hipotecario a particulares. TSB cuenta con una plataforma excelente, con una elevada capacidad operativa para gestionar hipotecas y una red de intermediarios financieros muy consolidada, aspecto clave en el mercado británico donde buena parte de las nuevas hipotecas se conceden por este canal.

El objetivo de TSB es incrementar su contribución a la rentabilidad del grupo.

En los otros negocios internacionales del grupo la prioridad es gestionar activamente el capital que el grupo asigna a estos negocios. Complementariamente, existen prioridades específicas en cada una de las geografías: en México, foco en una rigurosa gestión de costes; en Miami, fortalecer el negocio de Banca Privada; y en el resto de oficinas en el exterior, priorizar el acompañamiento de los clientes españoles en su actividad internacional.

Una vez cerrado el ejercicio 2022, y tras más de un año de vigencia del plan, los avances son muy significativos.

Algunos ejemplos son: despliegue de más de 600 gestores especialistas, nuevo *landing* digital de hipotecas, simulador *online* de hipotecas, nuevo portal para clientes de seguimiento de su hipoteca, nuevo modelo de precios en préstamos al consumo e hipotecas, digitalización de préstamos al consumo, solicitud 100% digital para las tarjetas, ampliación del colectivo preconcedido de consumo y tarjetas, integración de *wallet* en la *app* para móvil, optimización de campañas de producto, lanzamiento de un plan de retención de clientes, lanzamiento de la Cuenta Sabadell Online,...

Los gestores especialistas ya venden el 31% de las hipotecas, el 46% de los productos de ahorro e inversión y el 69% de los seguros. El 47% de las nuevas tarjetas se dan de alta a través de la aplicación, la nueva producción de préstamos preconcedidos ha aumentado un 43% respecto al año anterior, además, y gracias a la cuenta digital, los clientes pueden darse de alta de manera 100% digital en menos de cinco minutos.

En Empresas se han implantado 30 ofertas sectoriales específicas para negocios y la captación en estos sectores se ha incrementado un 22% en el año, se ha mejorado el

proceso de concesión de riesgos haciéndolo más especializado y ágil, también se ha mejorado las funcionalidades de la banca *online* ampliando la oferta digital y la interacción entre el cliente y el banco/gestor. Se ha ampliado el uso de *data-analytics* en gestión de riesgos para asegurar más discriminación y direccionamiento del crédito nuevo. En cuanto a capacidades, se ha reforzado el equipo de *middle market* para ampliar el conocimiento que ya se está usando en Banca Corporativa.

Respecto a los costes, se ha ejecutado un plan de eficiencia transversal entre Banca de Empresas y de Particulares que ha permitido reducir los costes recurrentes un 3,5% en comparación interanual.

En Banca Corporativa España se ha puesto mayor foco en la monitorización continua de la rentabilidad de los clientes.

Por su parte, en línea con los objetivos estratégicos, TSB ha aumentado la cuota de mercado de hipotecas. Además, ha ejecutado un plan de eficiencia para reducir costes y adaptar el tamaño de su red de oficinas. Este plan finalizó en el último trimestre de 2021, con unos ahorros anuales de 70 millones de euros.

Estas actuaciones han permitido a TSB dar un giro a su cuenta de resultados y así, tras años de pérdidas, ya contribuye positivamente a los beneficios del grupo.

En México se ha reducido la base de costes y se ha puesto el foco en los negocios que el banco conoce mejor y donde tiene más recorrido: Banca Corporativa y Banca de Empresas. En el resto de negocios internacionales el foco ha estado en el acompañamiento de clientes españoles en el extranjero y de clientes locales con presencia en España enfocando su potencial crecimiento a los activos de mayor rentabilidad.

Los principales objetivos financieros que se establecieron fueron (i) alcanzar un retorno sobre el capital tangible (ROTE) superior al 6% en 2023 y (ii) mantener una ratio de capital CET1 *fully loaded* superior al 12% a lo largo del Plan.

El primer objetivo se ha cumplido y superado ya en 2022, con un ROTE al final de año del 7,8%. Y la ratio de capital CET1 *fully loaded* del grupo se sitúa, también, por encima del nivel objetivo establecido en el Plan, concretamente en el 12,55%.

Más allá de 2023, la transformación estratégica acometida seguirá aportando resultados y, por tanto, la rentabilidad debería seguir mejorando.

Para concluir, el Plan Estratégico se diseñó sobre la aspiración de un cumplimiento en el corto plazo de los diferentes hitos establecidos y en este sentido, ya en 2021 se cumplieron con todos los objetivos establecidos para final de dicho año. Por lo que se refiere al año 2022, el comportamiento de las diferentes líneas de la cuenta de resultados han continuado la tendencia positiva hacia la dirección adecuada para el cumplimiento de los objetivos

de 2023: i) el margen de intereses creció un +10,9% en el año, ii) las comisiones aumentaron un +1,5%, iii) los costes totales se situaron por debajo de los 2,9 mil millones de euros, gracias a los diferentes planes de eficiencia ejecutados, iv) el coste del riesgo de crédito se situó en 44 puntos básicos y v) por último, el capital se situó en el 12,55% con un colchón MDA de 399 puntos básicos.

El Consejo aprobó proponer a la Junta General de Accionistas elevar la ratio de distribución de resultados (*pay-out*) hasta el 50%, con cargo a los resultados de 2022, combinando un dividendo en efectivo con una recompra de acciones.

Adicionalmente, con el objetivo de incrementar la retribución al accionista y gracias a la mejora de la rentabilidad del grupo, el Consejo aprobó proponer a la Junta General de Accionistas elevar la ratio de distribución de resultados

(*pay-out*) hasta el 50%, con cargo a los resultados de 2022, combinando un dividendo en efectivo con una recompra de acciones. Dicha recompra de acciones está sujeta a la obtención de las pertinentes autorizaciones preceptivas.

La acción de Banco Sabadell y los accionistas

El capital social de Banco Sabadell asciende a 703.370.587,63 euros, representado por 5.626.964.701 acciones de una única clase de 0,125 euros de valor nominal. El número de acciones del banco permanece invariable desde hace más de 5 años al no contar el grupo con políticas retributivas que puedan tener un efecto dilutivo sobre el capital social actual y no haberse ejercido nunca la conversión de las participaciones preferentes emitidas contingentemente convertibles en acciones ordinarias del banco de nueva emisión (ATI). Tampoco se han llevado a cabo otras operaciones corporativas que puedan tener un efecto sobre el capital social actual.

El ejercicio 2022 ha venido marcado por el conflicto bélico en Ucrania, las nuevas sorpresas al alza en la inflación, el tono tensionador de los bancos centrales y la gestión del COVID-19 en China. Todos estos factores han supuesto un progresivo deterioro del *mix* de crecimiento e inflación, acercando a muchas economías a una situación de estanflación.

El COVID-19 fue perdiendo centralidad como condicionante de la economía y los mercados financieros en un contexto en el que se fue confirmando la menor gravedad de las últimas variantes del virus. La mayoría de países se han movido hacia una fase endémica del COVID-19, siendo China la principal excepción.

En general 2022 ha sido un año muy negativo para los mercados financieros porque estos factores han provocado un fuerte deterioro de las perspectivas de crecimiento económico. En 2022, gran parte de los activos financieros han registrado pérdidas abultadas. De hecho, este ha sido el peor año en décadas si tenemos en consideración el comportamiento conjunto de la renta fija y renta variable.

La volatilidad en los valores ha sido especialmente elevada debido al fuerte reprecio en mercados de los tipos de interés oficiales.

Asimismo, las condiciones de liquidez y profundidad de mercado se han situado en mínimos desde la crisis financiera global, algo que ha exacerbado los movimientos en los mercados. Las primas corporativas y periféricas han registrado repuntes destacados, situándose en niveles no vistos desde la pandemia. Por su parte, el euro se ha depreciado de forma destacada frente al dólar, hasta niveles no vistos desde el 2002.

Los bancos centrales se centraron en la lucha contra la inflación, priorizando este objetivo frente a las señales de desaceleración económica y las caídas en los mercados financieros. De este modo, las autoridades monetarias llevaron a cabo un tensionamiento de la política monetaria, en concordancia a las elevadas cotas que alcanzó la inflación.

En la zona euro, el Banco Central Europeo dio significativos pasos para la normalización de su política monetaria. Así, incrementó los tipos de interés en 250 puntos básicos, situando el tipo de depósito en terreno positivo por primera vez desde 2012. De hecho, llevó a cabo la subida de tipos más importante de su historia en una reunión (75 puntos básicos). Asimismo, el Banco Central Europeo dio por finalizados los programas de compras de activos y comenzó a discutir la reducción de su balance.

Como consecuencia de estas mayores expectativas de inflación, el sector bancario experimentó una tendencia a la normalización de sus resultados impulsado por las subidas de tipos de interés por parte de los bancos centrales que han favorecido la capacidad del sector financiero para intermediar en la economía. Por otro lado, a pesar de que han aumentado los ingresos por intereses también se han encarecido los costes de la financiación. Con todo, el balance general es positivo y la rentabilidad del sector bancario ha superado los niveles pre-pandemia.

La evolución de la acción de Banco Sabadell ha tenido un buen comportamiento, con una revalorización del +58% en el año, que la convierten en el segundo mejor valor del IBEX 35 en 2022 y el primero en el periodo 2021-22.

Respecto a la evolución de la acción de Banco Sabadell, la misma ha tenido un buen comportamiento, con una revalorización del +58% en el año, que la convierten en el segundo mejor valor del IBEX 35 en 2022 y el primero en el periodo 2021-22, de entre las compañías que conformaban el índice desde el comienzo del año 2021. En términos relativos, la revalorización ha sido superior a la del índice del sector bancario europeo de referencia (STOXX Europe 600 Banks) que retrocedió un 3,4%, y a la de los índices generales tales como el EURO STOXX 50

y el IBEX 35, que tuvieron una caída acumulada del 4,5% y 5,6% respectivamente, en el año. Los factores sistémicos que ya se han mencionado anteriormente han influido de forma significativa en la evolución de la acción. Por lo que se refiere a los factores idiosincráticos de Banco Sabadell, cabe destacar unos resultados anuales que han sido mejor de lo esperado y una mayor contribución de la franquicia británica, TSB, a los resultados del grupo. Todo ello ha tenido una buena acogida por parte de los analistas financieros y del mercado en general.

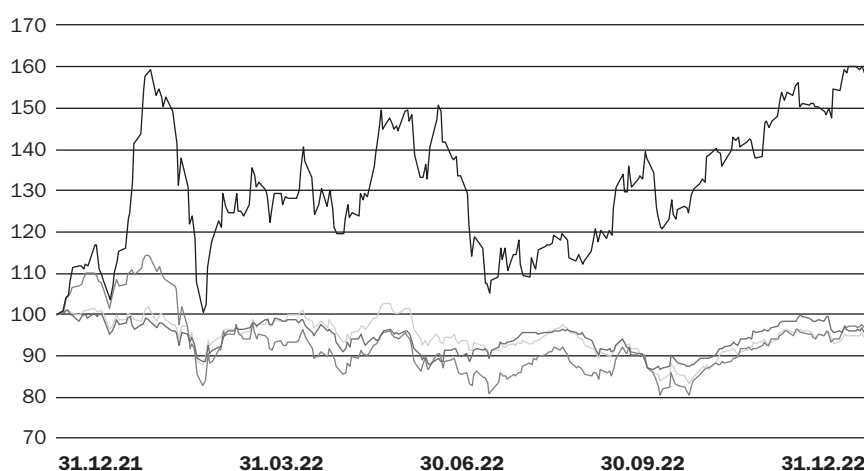
A cierre de 2022, el 96% de los analistas de renta variable que cubren la acción de Banco Sabadell recomendaban comprar o mantener la acción.

Por su parte, durante el ejercicio 2022 en la estructura accionarial ha ganado en representación los accionistas institucionales con 52% del accionariado mientras que los accionistas minoristas cuentan con un 48% del mismo. Dentro del accionariado del banco, a cierre del ejercicio 2022 cuatro grupos inversores reportaban una participación superior al 3% según datos informados en CNMV, representando la participación agregada de los cuatro un 13,16% del total del capital social, siendo el resto de las participaciones capital flotante o *free-float*, en

su denominación en inglés. Por su parte, los miembros del Consejo de Administración, uno de los cuales se considera que controla los derechos de voto atribuidos a las acciones de uno de los inversores antes indicados, poseen un 3,62% del capital social del banco.

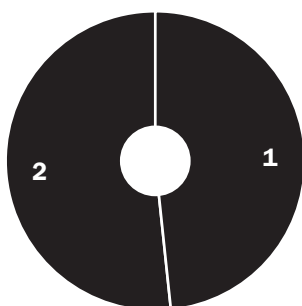
La capitalización bursátil de Banco Sabadell a cierre del año era de 4.927 millones de euros y la ratio precio-valor contable (P/VC) se situaba en 0,43.

En el siguiente gráfico se muestra la evolución comparada de la cotización de la acción:



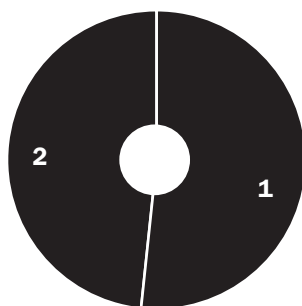
Evolución comparada de la cotización de la acción SAB
Fuente: Bloomberg.

- Sabadell
- EURO STOXX 50
- STOXX Europe 600 Banks
- IBEX 35



**Distribución de accionistas
31.12.2022 (en %)**

- 1** Accionistas minoristas 48,45
- 2** Inversores institucionales 51,55



**Distribución de accionistas
31.12.2021 (en %)**

- 1** Accionistas minoristas 51,59
- 2** Inversores institucionales 48,41

Número de acciones	Accionistas	Acciones por tramos	% sobre el capital
De 1 a 12.000	172.396	544.828.582	9,68
De 12.001 a 120.000	43.289	1.345.690.480	23,92
De 120.001 a 240.000	1.773	292.025.971	5,19
De 240.001 a 1.200.000	970	436.083.675	7,75
De 1.200.001 a 15.000.000	150	462.045.729	8,21
Más de 15.000.000	32	2.546.290.264	45,25
TOTAL	218.610	5.626.964.701	100,00

Distribución de acciones por tramos a 31 de diciembre de 2022

Número de acciones	Accionistas	Acciones por tramos	% sobre el capital
De 1 a 12.000	179.459	573.130.438	10,19
De 12.001 a 120.000	45.899	1.427.423.280	25,37
De 120.001 a 240.000	1.866	307.959.112	5,47
De 240.001 a 1.200.000	1.039	469.333.426	8,34
De 1.200.001 a 15.000.000	139	433.432.171	7,70
Más de 15.000.000	30	2.415.686.274	42,93
TOTAL	228.432	5.626.964.701	100

Distribución de acciones por tramos a 31 de diciembre de 2021

	En millones	En millones de euros	En euros	En millones de euros	En euros
	Número de acciones medias (*)	Beneficio atribuido al grupo	Beneficio atribuido al grupo por acción	Recursos propios	Valor contable por acción
2019	5.538	768	0,125	13.172	2,38
2020	5.582	2	—	12.944	2,32
2021	5.586	530	0,080	13.357	2,39
2022	5.594	859	0,134	13.841	2,47

Beneficio y valor contable por acción 2019-2022

(*) El número de acciones medias se muestra neto de la posición de acciones en cartera propia.

Información bursátil

A continuación, se presentan un conjunto de indicadores en relación con la evolución bursátil del banco:

	2022	2021	Variación (%) interanual
Accionistas y contratación			
Número de accionistas	218.610	228.432	(4,3)
Número de acciones medias (en millones)	5.627	5.627	—
Contratación media diaria (millones de acciones)	41	33	24,0
Valor de cotización (en euros)			
Inicio	0,592	0,354	—
Máxima	0,950	0,743	—
Mínima	0,565	0,343	—
Cierre	0,881	0,592	—
Capitalización bursátil (en millones de euros)	4.927	3.306	—
Ratios bursátiles			
Beneficio neto atribuido por acción (BPA) (en euros)	0,13	0,08	—
Valor contable por acción (en euros)	2,47	2,39	—
P/TBV (valor de cotización s/valor contable tangible)	0,43	0,31	—
PER (valor de cotización/BPA)	6,58	7,69	—

Información bursátil

Política de dividendos

La retribución a los accionistas del banco, de acuerdo con lo establecido en los estatutos de la entidad, es propuesta por el Consejo de Administración y sometida cada ejercicio a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

En el ejercicio 2022, el banco retribuyó a sus accionistas con 0,03 euros por acción con cargo a los resultados de 2021 a través de un único pago en efectivo. Este importe representó una rentabilidad sobre la cotización al cierre del ejercicio 2021 del 5,1%.

Asimismo, el Consejo de Administración acordó con fecha 26 de octubre de 2022 la distribución de un dividendo a cuenta del resultado de 2022 por importe de 0,02 euros brutos en efectivo por acción por valor de 112 millones de euros, pagado en fecha 30 de diciembre de 2022. De igual manera y en la misma fecha, el Consejo de Administración aprobó aumentar la ratio de *pay-out* aplicable al resultado de 2022 hasta un nivel de, al menos, el 40%.

Con fecha 25 de enero de 2023, el Consejo de Administración aprobó la política de retribución al accionista, que establece los principios y parámetros que deben regir

la política de dividendos y retribución al accionista del grupo. En la misma reunión, y cumpliendo con la política de retribución al accionista antes mencionada, el Consejo de Administración acordó proponer a la Junta General de Accionistas elevar la ratio de *pay-out* hasta el 50% a cargo de los resultados de 2022, combinando tanto el dividendo en efectivo como mediante la recompra de acciones. Dicha recompra de acciones está sujeta a la obtención de las pertinentes autorizaciones preceptivas. Esto permitió alcanzar un importe total a distribuir de 430 millones de euros, que representa una rentabilidad sobre dividendo del 8,7% sobre la cotización de cierre del ejercicio 2022.

A efectos de alcanzar dicho nivel de *pay-out*, el Consejo de Administración propondrá a la Junta General de Accionistas que acuerde la distribución de un dividendo complementario en efectivo bruto por acción con cargo a los resultados del ejercicio 2022 de 0,02 euros por acción y con fecha de pago en abril de 2023. Como resultado, la retribución en dividendo efectivo del ejercicio alcanzaría los 0,04 euros por acción o 225 millones de euros, que representa representaría una rentabilidad sobre la cotización al cierre del ejercicio 2022 del 4,5% y un incremento del 33,3% sobre el dividendo en efectivo distribuido en 2021.

Adicionalmente, el Consejo de Administración aprobó solicitar a la Junta General de Accionistas una recompra de acciones propias por importe de 204 millones de euros que equivaldría a cerca del 4% de la capitalización bursátil al cierre del ejercicio 2022 y que, sujeta a la obtención de las autorizaciones preceptivas, complementaría la retribución al accionista con cargo a los resultados de 2022.

Gestión de calificación crediticia

En 2022, las cuatro agencias que han evaluado la calidad crediticia de Banco Sabadell han sido S&P Global Ratings, Moody's Investors Service, Fitch Ratings y DBRS Ratings GmbH.

Con fecha 18 de mayo de 2022, DBRS Ratings GmbH ha mantenido el *rating* a largo plazo de Banco Sabadell en 'A (*low*)', mejorando la perspectiva a estable desde negativa, reflejando un impacto menor de los efectos derivados de la crisis del COVID-19 a los esperados sobre el entorno operativo de Banco Sabadell, tanto en España como en Reino Unido. El *rating* a corto plazo se ha mantenido,

asimismo, en 'R-1 (*low*)'. El 7 de julio se ha publicado el informe completo de la revisión.

Con fecha 30 de junio de 2022, Fitch Ratings ha afirmado el *rating* a largo plazo de Banco Sabadell, en 'BBB-', con perspectiva estable, reflejando la correcta capitalización y diversificación del grupo y sus retos en rentabilidad y contención del coste del riesgo. En esta línea, señalan que se han estabilizado los factores que tenían una perspectiva negativa (calidad de activos y rentabilidad). El *rating* a corto plazo se ha mantenido en 'F3'. El 15 de julio se ha publicado el informe completo de la revisión.

Con fecha 20 de octubre de 2022, S&P Global Ratings ha revisado y mejorado el *rating* a largo y corto plazo de Banco Sabadell a 'BBB/A-2' desde 'BBB-/A-3' con perspectiva estable. Asimismo, también ha revisado y elevado el *rating* de la deuda senior preferred a 'BBB' desde 'BBB-' y el *rating* de contraparte de resolución a largo plazo a 'BBB+' desde 'BBB'. Esta mejora de *rating* se produce por la acumulación de un colchón de productos subordinados que puedan absorber pérdidas. El resto de *ratings* se han mantenido. La perspectiva estable refleja los progresos del plan estratégico realizados y la expectativa de seguir cumpliendo con dicho plan y mejorando la solidez y rentabilidad de la franquicia. El 21 de noviembre se ha publicado el informe completo de la revisión.

Con fecha 7 de noviembre de 2022, Moody's Investors Service ha mantenido los *ratings* de depósitos a largo plazo y de deuda sénior a largo plazo de Banco Sabadell en 'Baa2' y 'Baa3', respectivamente, mejorando la perspectiva a positiva desde estable y reflejando la posibilidad de una mejora del *rating* en los próximos 12-18 meses si Banco Sabadell continúa mejorando su rentabilidad debido al aumento del margen de intereses y a la contención de los costes operativos y provisiones de crédito. El *rating* a corto plazo se ha mantenido, asimismo, en 'P-2'. El 21 de diciembre se ha publicado el informe completo de la revisión.

Durante 2022, Banco Sabadell ha mantenido una continua interacción con las cuatro agencias. En las reuniones, tanto presenciales como virtuales, con los analistas de las agencias se han discutido temas como la evolución del plan estratégico 2021-2023, resultados, capital, liquidez, riesgos y calidad crediticia y gestión de activos problemáticos.

En la siguiente tabla se detallan los *ratings* actuales y la última fecha en la que se ha hecho alguna publicación reiterando este *rating*.

Agencia	Largo Plazo	Corto plazo	Perspectiva	Última revisión
DBRS	A (<i>low</i>)	R-1 (<i>low</i>)	Estable	07/07/2022
S&P Global Rating	BBB	A-3	Estable	21/11/2022
Moody's Investors Service	Baa3	P-2	Positiva	21/12/2022
Fitch Ratings	BBB	F3	Estable	15/07/2022

Gestión de calificación crediticia. *Ratings* actuales y a la última fecha.

Gobierno Corporativo

Banco Sabadell cuenta con una estructura de gobierno corporativo sólida que garantiza una gestión eficaz y prudente del banco en la que prioriza una gobernanza ética, sólida y transparente, teniendo en cuenta los intereses de los accionistas, los clientes, los empleados y la sociedad de las geografías en las que opera. El marco de gobierno interno, en el que se detallan, entre otros aspectos, su estructura accionarial, los órganos de gobierno, la estructura del grupo, la composición y funcionamiento de gobierno corporativo, las funciones de control interno, las cuestiones clave, el marco de gestión de riesgos, el procedimiento interno de admisión de operaciones de crédito a Consejeros y sus partes vinculadas y las políticas del grupo, está publicado en la página *web* corporativa www.grupbancsabadell.com (véase el apartado de la *web* “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones – Marco de Gobierno Interno”).

De conformidad con lo establecido en el artículo 540 de la Ley de Sociedades de Capital, el Grupo Banco Sabadell ha elaborado el Informe Anual de Gobierno Corporativo relativo al ejercicio 2022 que forma parte, según lo establecido en el artículo 49 del Código de Comercio, del Informe de gestión de las Cuentas anuales consolidadas de 2022, y en el que se incluye un apartado que hace referencia al grado de seguimiento del banco de las recomendaciones de gobierno corporativo existentes en España.

Banco Sabadell, como en anteriores ocasiones, ha optado por elaborar el Informe Anual de Gobierno Corporativo en formato PDF libre con el fin de explicar y dar a conocer, con la máxima transparencia, los principales aspectos contenidos en el mismo.

Junta General de Accionistas 2022

La Junta General de Accionistas es el órgano principal de gobierno del banco y en el que los accionistas adoptan los acuerdos que les corresponden con arreglo a la Ley, los Estatutos Sociales (véase apartado de la *web* corporativa “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones – Estatutos Sociales”) y su propio Reglamento, y aquellas decisiones de negocio que el Consejo de Administración considere transcendentales para el futuro del banco y los intereses sociales.

La Junta General de Accionistas ha aprobado su propio Reglamento, que contiene los principios y reglas básicas de actuación (véase el apartado de la *web* corporativa “Junta General – Reglamento de la Junta”), garantizando los derechos de los accionistas y la transparencia informativa.

En la Junta General de Accionistas un accionista puede emitir un voto por cada mil acciones que posea o represente. La Política de comunicación y contacto con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto aprobada por el Consejo de Administración y adaptada al

Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas tras su revisión en junio de 2020, tiene por objetivo fomentar la transparencia en los mercados, generar confianza y preservar, en todo momento, el interés legítimo de los inversores institucionales, accionistas y asesores de voto, así como de cualquier otro grupo de interés de Banco Sabadell.

Para mejorar y favorecer la participación de los accionistas, se han implementado los siguientes aspectos clave:

- Ampliación de las vías de participación de los accionistas en la Junta General de Accionistas de 24 de marzo de 2022, a la que han podido asistir, no sólo presencialmente, si no mediante asistencia remota siguiéndola a través de la retransmisión en directo, votar las propuestas del orden del día y registrar sus intervenciones durante el turno de preguntas.
- Habilitación de nuevos canales electrónicos a través de las *webs* (corporativa y BSOonline) y la *app* móvil (BSMóvil) de Banco Sabadell para que los accionistas pudieran delegar y emitir su voto anticipadamente a la celebración de la Junta General de Accionistas.

La Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 24 de marzo de 2022, en segunda convocatoria, aprobó la totalidad de los puntos del orden día, entre ellos, las cuentas anuales y la gestión social del ejercicio 2021 y en materia de nombramientos, la ratificación y nombramiento de Don Lluís Deulofeu Fuguet como Consejero Independiente, así como la reelección como miembros del Consejo de Administración de Don Pedro Fontana García, Don George Donald Johnston III y Don José Manuel Martínez Martínez con la consideración de Consejeros Independientes y de Don David Martínez Guzmán con la consideración de Consejero Dominical.

Además, en 2022, el banco, reforzando su compromiso con la transparencia, sometió para aprobación de la Junta General de Accionistas un Complemento Informativo a la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell para los ejercicios 2021-2023, con la finalidad de desarrollar y ampliar la información disponible de ciertos aspectos de la misma que fueron introducidos por la Ley 5/2021, de 12 de abril, que entró en vigor con carácter general con posterioridad a la aprobación de la Política.

Banco Sabadell ha obtenido por segundo año consecutivo la certificación de la Junta General de Accionistas como “Evento Sostenible” al satisfacer con la suficiencia necesaria los criterios de sostenibilidad de la certificación y superar el proceso de evaluación preliminar y la auditoría presencial establecido por Eventsost.

Asimismo, un consultor externo ha verificado los procedimientos establecidos para la preparación y celebración de la Junta General de Accionistas 2022 con opinión favorable sobre el cumplimiento de los procedimientos, y destacando la evolución observada en los dos últimos años en la Junta General de Accionistas de Banco Sabadell en línea con las medidas sobre facilitación de la participación para los accionistas por medios electrónicos antes expuestas.

La información relativa a la Junta General de Accionistas 2022 está publicada en la página *web* corporativa www.grupbancsabadell.com (véase el apartado de la *web* “Accionistas e inversores - Junta General de Accionistas”).

Composición del Consejo de Administración

El Consejo de Administración, salvo en las materias reservadas a la competencia de la Junta General, es el máximo órgano de decisión de la sociedad y de su grupo consolidado, al tener encomendada, legal y estatutariamente, la administración y la representación del banco. El Consejo de Administración se configura básicamente como un instrumento de supervisión y control, delegando la gestión de los negocios ordinarios a favor del Consejero Delegado.

El Consejo de Administración se rige por normas de gobierno definidas y transparentes, en particular por los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración (véase apartado de la *web* corporativa “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones - Reglamento del Consejo”), y cumple con las mejores prácticas de buen gobierno corporativo.

El Consejo de Administración, en su reunión de 26 de mayo de 2022, nombró a Doña Laura González Molero como Consejera Independiente para sustituir a Don José Ramón Martínez Sufrategui. Una vez recibidas las autorizaciones regulatorias correspondientes, Doña Laura González Molero aceptó el cargo en fecha 19 de septiembre de 2022.

La composición del Consejo de Administración a 31 de diciembre de 2022 es la siguiente:

Composición del Consejo de Administración a 31 de diciembre de 2022

Presidente

Josep Oliu Creus

Vicepresidente

Pedro Fontana García

Consejero delegado

César González-Bueno Mayer

Consejero Independiente

Coordinador

Anthony Frank Elliott Ball

Consejeras

Aurora Catá Sala

María José García Beato

Mireya Giné Torrens

Laura González Molero

Alicia Reyes Revuelta

Consejeros

Luis Deulofeu Fuguet

George Donald Johnston III

David Martínez Guzmán

José Manuel Martínez Martínez

Manuel Valls Morató

Consejero Director General

David Vegara Figueras

Secretario no Consejero

Miquel Roca i Junyent

Vicesecretario no Consejero

Gonzalo Baretino Coloma

El Consejo de Administración estaba formado, a 31 de diciembre de 2022, por quince miembros: su Presidente, diez Consejeros Independientes, dos Consejeros Ejecutivos, una Consejera Otra Externa y un Consejero Dominical. La composición del Consejo guarda un adecuado equilibrio entre las diferentes categorías de consejero que lo forman.

El Consejo de Administración tiene una composición diversa y eficiente. Cuenta con una dimensión adecuada para desempeñar eficazmente sus funciones con profundidad y contraste de opiniones, lo que permite lograr un funcionamiento de calidad, eficaz y participativo. Su composición reúne una adecuada diversidad de competencias y trayectorias profesionales, orígenes y género, con amplia experiencia en los ámbitos bancario, financiero, de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, de transformación digital y TI, de seguros, riesgos y auditoría, en el campo regulatorio y jurídico, académico, de recursos humanos y consultoría, de negocio responsable y sostenibilidad y en el ámbito empresarial e internacional. La Matriz de Competencias del Consejo está publicada en la página *web* en el “Marco de Gobierno Interno de Banco Sabadell” (véase el apartado de la *web* corporativa “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones – Marco de Gobierno Interno”).

Banco Sabadell desde 2019 cuenta con una Matriz de competencias y diversidad, revisada anualmente por el Consejo de Administración, siendo su última revisión de 29 de septiembre de 2022, con ocasión del último nombramiento producido en el seno del Consejo. En 2022 el Consejo ha aumentado su diversidad, en relación con el género de los miembros del Consejo de Administración y los conocimientos, competencias y experiencias, que se han reforzado en las siguientes materias: banca *retail* y *corporate*, mercados financieros y capitales, gestión y control de riesgos, gobernanza, prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, negocio responsable y sostenibilidad, experiencia internacional, consultoría, órganos reguladores y supervisores, y comunicación y relaciones institucionales.

La Política de Selección de Consejeros de Banco Sabadell de 25 de febrero de 2016 (modificada por última vez el 29 de septiembre de 2022), establece los principios y criterios que se deben tener en cuenta en los procesos de selección y por tanto, también en la evaluación de la idoneidad inicial y continua de los miembros del Consejo de Administración, así como la reelección de los miembros del órgano de administración para garantizar su adecuada sucesión, la continuidad del Consejo de Administración y su idoneidad colectiva.

El proceso de selección de candidatos a Consejero y de reelección de Consejeros se regirá por el principio de diversidad, fomentando la diversidad del Consejo de Administración, de manera que su composición refleje un colectivo diverso, y velando para que en la selección se incorpore un amplio conjunto de cualidades y competencias para lograr una diversidad de puntos de vista y de experiencias y para promover opiniones independientes y una toma de decisiones sólida en el Consejo de Administración.

El Consejo de Administración deberá velar por que en los procedimientos de selección de sus miembros se aplique el principio diversidad y favorezcan la diversidad respecto a cuestiones, como la edad, el género, la discapacidad, la procedencia geográfica o la formación y experiencia profesionales y aquellos aspectos que puedan considerarse adecuados para contar con una composición del Consejo de Administración idónea y diversa, y que dichos procedimientos no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

La incorporación de la Consejera independiente Laura González Molero incrementa el porcentaje de representación femenina y aporta capacidades distintas y complementarias a las ya existentes en el Consejo de Administración. Al cierre del ejercicio 2022 el número de Consejeras es de cinco, cuatro Consejeras Independientes de un total de diez Consejeros Independientes y una Consejera “Otra Externa”. Las mujeres representan el 33% del Consejo de Administración, cumpliendo con el compromiso del banco manifestado en el Sabadell Compromiso Sostenible para el ejercicio 2022. Asimismo, representan el 40% de los Consejeros Independientes en línea con la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.

El Consejo de Administración cuenta con un Consejero Independiente Coordinador al que de conformidad con los Estatutos Sociales podrá solicitar la convocatoria del Consejo de Administración, la inclusión de nuevos puntos en el orden del día de las reuniones, coordinar y reunir a los Consejeros no Ejecutivos, hacerse eco de las opiniones de los consejeros externos y dirigir en su caso la evaluación periódica del Presidente del Consejo de Administración. Además, coordina el Plan de Sucesión del Presidente y del Consejero Delegado aprobado en 2016 y actualizado en enero de 2022 y lidera en la práctica las reuniones con inversores y *proxy advisors*.

El Consejo de Administración, para un mejor y más diligente desempeño de su función general de supervisión se obliga a ejercer directamente las responsabilidades establecidas en la ley, entre ellas:

- las que se deriven de las normas de buen gobierno corporativo de general aplicación;
- aprobación de las estrategias generales de la compañía;
- nombramiento y, en su caso, cese de administradores en las distintas sociedades filiales;
- identificación de los principales riesgos de la sociedad e implantación y seguimiento de los sistemas de control interno y de información adecuados;
- determinación de las políticas de información y comunicación con los accionistas, los mercados y la opinión pública;
- fijación de la política de autocartera dentro del marco que, en su caso, determine la Junta General de Accionistas;
- aprobar el Informe Anual de Gobierno Corporativo.
- autorización de operaciones de la sociedad con

consejeros y accionistas significativos que puedan presentar conflictos de intereses; y

- en general, la decisión de operaciones empresariales o financieras de particular trascendencia para la compañía.

Comisiones del Consejo de Administración

De conformidad con los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración tiene constituidas las siguientes Comisiones:

- La Comisión de Estrategia y Sostenibilidad.
- La Comisión Delegada de Créditos.
- La Comisión de Auditoría y Control.
- La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo.
- La Comisión de Retribuciones.
- La Comisión de Riesgos.

La organización y estructura de las Comisiones del Consejo están recogidas en los Estatutos Sociales y en sus respectivos Reglamentos, que establecen sus normas de composición, funcionamiento y responsabilidades (véase

el apartado de la *web* corporativa “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones – Reglamentos de las Comisiones”), y desarrollan y completan las normas de funcionamiento y las funciones básicas previstas en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración.

Las Comisiones disponen de recursos suficientes para poder cumplir con sus funciones, pudiendo contar con asesoramiento profesional externo e informarse sobre cualquier aspecto de la entidad, teniendo libre acceso tanto a la Alta Dirección y directivos del grupo como a cualquier tipo de información o documentación de que disponga la entidad relativa a las cuestiones que son de sus competencias.

El Consejo de Administración en su reunión de 29 de septiembre de 2022 aprobó el nombramiento de Doña Laura González Molero como vocal de la Comisión de Auditoría y Control y como vocal de la Comisión de Retribuciones, en sustitución de Don José Ramón Martínez Sufrategui.

La composición y número de reuniones de dichas Comisiones a 31 de diciembre de 2022 se presenta en el siguiente cuadro:

Composición comisiones

Cargo	Estrategia y Sostenibilidad	Delegada de Créditos	Auditoría y Control	Nombramientos y Gobierno Corporativo	Retribuciones	Riesgos
Presidente	Josep Oliu Creus	Pedro Fontana García	Mireya Giné Torrens	José Manuel Martínez Martínez	Aurora Catá Sala	George Donald Johnston III
Vocal	Luis Deulofeu Fuguet	Luis Deulofeu Fuguet	Pedro Fontana García	Anthony Frank Elliott Ball	Anthony Frank Elliott Ball	Aurora Catá Sala
Vocal	Pedro Fontana García	María José García Beato	Laura González Molero	Aurora Catá Sala	George Donald Johnston III	Alicia Reyes Revuelta
Vocal	María José García Beato	César González-Bueno Mayer	Manuel Valls Morató	Mireya Giné Torrens	Laura González Molero	Manuel Valls Morató
Vocal	César González-Bueno Mayer (*)	Alicia Reyes Revuelta	—	—	—	—
Vocal	José Manuel Martínez Martínez	—	—	—	—	—
Secretario no vocal	Miquel Roca i Junyent	Gonzalo Baretino Coloma	Miquel Roca i Junyent	Miquel Roca i Junyent	Gonzalo Baretino Coloma	Gonzalo Baretino Coloma
Número de reuniones en 2022	13	41	11	11	9	15

(*) Miembro en temas de estrategia únicamente.

Comisión de Estrategia y Sostenibilidad

La Comisión de Estrategia y Sostenibilidad, de la que forman parte cinco Consejeros, dos “Otros Externos” y tres Independientes, está presidida por el Presidente del Consejo de Administración. En materia de estrategia el Consejero delegado participará en las reuniones con voz y voto, entendiéndose a estos efectos constituida por seis miembros.

En materia de estrategia, la Comisión tiene como principales competencias evaluar y proponer al Consejo de Administración estrategias de crecimiento, desarrollo, diversificación o transformación del negocio de la sociedad; informar y asesorar al Consejo de Administración en materia de estrategia a largo plazo de la sociedad; identificando nuevas oportunidades de creación de valor y elevando al Consejo de Administración las propuestas de estrategia corporativa en relación con nuevas oportunidades de inversión o desinversión, operaciones financieras con impacto material contable y transformaciones tecnológicas relevantes; estudiar y proponer recomendaciones o mejoras a los planes estratégicos y sus actualizaciones que, en cada momento, se eleven al Consejo de Administración; y emitir y elevar al Consejo de Administración, con carácter anual, un informe que contenga las propuestas, evaluaciones, estudios y trabajos realizados durante el ejercicio.

En materia de sostenibilidad, la Comisión tiene las siguientes competencias: revisar las políticas de sostenibilidad y de medioambiente de la entidad; informar al Consejo de Administración las posibles modificaciones y actualizaciones periódicas de la estrategia en materia de sostenibilidad; revisar la definición y modificación de las políticas de diversidad e integración, derechos humanos, igualdad de oportunidades y conciliación y evaluar periódicamente su grado de cumplimiento; revisar la estrategia para la acción social del banco y sus planes de patrocinio y mecenazgo; revisar e informar el estado de información no financiera de la entidad con carácter previo a su revisión e informe por la Comisión de Auditoría y Control y a su posterior formulación por el Consejo de Administración; y recibir información relativa a informes, escritos o comunicaciones de organismos supervisores externos en el ámbito de las competencias de esta Comisión.

Comisión Delegada de Créditos

La Comisión Delegada de Créditos, de la que forman parte cinco Consejeros, un Ejecutivo, una “Otra Externa” y tres Independientes, tiene como principales funciones analizar y en su caso, resolver las operaciones de crédito de acuerdo con los supuestos y límites establecidos por delegación expresa del Consejo de Administración, y la elaboración de informes sobre aquellas materias propias de su ámbito de actuación que le sean requeridos por el Consejo de Administración. Además, tendrá todas aquellas funciones que le asignen la Ley, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración.

Comisión de Auditoría y Control

La Comisión de Auditoría y Control, de la que forman parte cuatro Consejeros Independientes, siendo la Presidenta experta en Auditoría, se reúne como mínimo trimestralmente y tiene como objetivo principal supervisar la eficacia del control interno del banco, la auditoría interna y los sistemas de gestión de riesgos; supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera regulada; informar de las cuentas anuales y semestrales del banco, las relaciones con los auditores externos, así como asegurar que se tomen las medidas oportunas frente a conductas o métodos que pudieran resultar incorrectos. También vela porque las medidas, políticas y estrategias definidas en el Consejo de Administración sean debidamente implantadas.

Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo

La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, de la que forman parte cuatro Consejeros Independientes, tiene como principales competencias velar por el cumplimiento de la composición cualitativa del Consejo de Administración, evaluando la idoneidad, las competencias y la experiencia necesarias de los miembros del Consejo de Administración; elevar las propuestas de nombramiento de los Consejeros Independientes e informar de las propuestas de nombramiento de los restantes Consejeros; informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y del Colectivo Identificado; informar sobre las condiciones básicas de los contratos de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos; y examinar y organizar la sucesión del Presidente del Consejo y del primer ejecutivo del banco y, en su caso, formular propuestas al Consejo para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada. Asimismo, debe establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

En materia de Gobierno Corporativo, tiene como competencias informar al Consejo de Administración las Políticas y normas internas corporativas de la sociedad, salvo que sean competencia de otras Comisiones; supervisar el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo de la sociedad, excluyendo las correspondientes a aquellos ámbitos que sean competencia de otras Comisiones; informar al Consejo de Administración, para su aprobación y publicación anual, el Informe Anual de Gobierno Corporativo; supervisar, en el ámbito de su competencia, las comunicaciones que la sociedad realice con accionistas e inversores, asesores de voto y otros grupos de interés, e informar de las mismas al Consejo de Administración; y cualesquiera otras actuaciones que resulten necesarias para velar por el buen gobierno corporativo en todas las actuaciones de la sociedad.

Comisión de Retribuciones

La Comisión de Retribuciones, de la que forman parte cuatro Consejeros Independientes, tiene como principales competencias proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros y de los Directores Generales, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, y velar por su observancia. Asimismo, informa respecto al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros; además, revisa los principios generales en materia retributiva y los programas de retribución de todos los empleados, velando por la transparencia de las retribuciones.

Comisión de Riesgos

La Comisión de Riesgos, de la que forman parte cuatro Consejeros Independientes, tiene como principales competencias supervisar y velar por una adecuada asunción, control y gestión de todos los riesgos de la entidad y su grupo consolidado y reportar al Pleno del Consejo sobre el desarrollo de las funciones que le corresponden, de acuerdo con lo establecido en la ley, los Estatutos Sociales, los Reglamentos del Consejo de Administración y de la propia Comisión.

Presidencia del banco

El artículo 55 de los Estatutos Sociales establece que el Presidente ejercerá su función en condición de consejero no ejecutivo. Es el máximo representante del banco y le corresponden los derechos y obligaciones inherentes a esa representación. El Presidente, en ejercicio de sus funciones, es el principal responsable del eficaz funcionamiento del Consejo de Administración y como tal, llevará en todo caso la representación del banco y ostentará la firma social, convocará y presidirá las sesiones del Consejo de Administración, fijando el Orden del día de las reuniones, dirigirá las discusiones y deliberaciones del Consejo de Administración y le corresponderá velar por el cumplimiento de los acuerdos del Consejo de Administración.

Consejero Delegado

De acuerdo con el artículo 56 de los Estatutos Sociales, el Consejero Delegado es el máximo responsable de la gestión y dirección del negocio, correspondiéndole la representación del banco en ausencia del Presidente. El Consejo de Administración delegará de forma permanente al Consejero delegado además, todas aquellas facultades legalmente delegables que tenga por conveniente.

Unidades de control

La Dirección de Auditoría Interna y la Dirección de Regulación y Control de Riesgos tienen acceso y reporte directo al Consejo de Administración y sus Comisiones, a la de Auditoría y Control y a la de Riesgos, respectivamente.

El banco publica el Informe Anual de Gobierno Corporativo que incluye información detallada sobre el gobierno corporativo del banco, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y el Estado de información no financiera, que forman parte de este Informe de gestión, así como en la página *web* de la Comisión Nacional del Mercado de Valores y en la página *web* corporativa de Banco Sabadell www.grupbancsabadell.com.

El cliente

En momentos de cambios socioeconómicos como los actuales, Banco Sabadell apuesta por la experiencia de cliente como la palanca de diferenciación que le aporte una ventaja competitiva sostenible en el tiempo.

Para ello, se trabaja para ofrecer productos y servicios que se adapten a las necesidades de los clientes, adoptando, por tanto, un enfoque *customer centric*, ofreciendo una amplia gama de productos para cada tipología de cliente. Durante este año se ha puesto el foco en la comunicación, con comunicaciones más claras y entendibles, y en la implantación de modelos de relación más adaptados y especializados a las necesidades actuales de los clientes que faciliten su relación del día a día con Banco Sabadell.

Conocer a los clientes en cualquier momento de la relación con Banco Sabadell es clave. Por eso, de forma

continua se van desarrollando nuevas metodologías que permiten escuchar la voz del cliente, medir y valorar cuáles son los principales motivos de satisfacción e insatisfacción y cuan cerca o lejos se está de cumplir con las expectativas de los clientes. El fin último es el de implementar líneas de actuación que permitan no solo mejorar su experiencia sino también intentar superar sus expectativas.

Estas metodologías permiten transformar y adaptar los procesos haciéndolos más *customer centric* para mejorar la experiencia de los clientes.

Medición de la experiencia de cliente

En Banco Sabadell la medición de la experiencia de cliente se focaliza en la obtención de *insights* que ayudan en la toma de decisiones y que impulsan una cultura cada vez más *customer centric*.

La medición se realiza través de un entendimiento del mercado, del consumidor y del cliente, y para ello se usan diversas metodologías de análisis tanto cualitativas como cuantitativas.

Análisis cualitativo

Con el propósito de entender mejor el entorno y conocer a los clientes, Banco Sabadell realiza diferentes estudios e investigaciones cualitativos utilizando distintas metodologías. Entre los objetivos que se persiguen están los siguientes:

— Escuchar en profundidad, activa y constantemente la voz del cliente, lo que permite conocer cómo vive su relación con el banco en los distintos puntos de contacto.

- Entender las inquietudes, preocupaciones y actitudes del consumidor y sus necesidades actuales y futuras.
- Identificar la parte más emocional y menos explícita en la toma de decisiones de los consumidores.
- Definir las propuestas de valor *ad hoc* a cada tipo de cliente.

Entre las técnicas utilizadas podríamos destacar desde convencionales entrevistas en profundidad o los *focus group* por segmentos, hasta metodologías más novedosas basadas en la economía del comportamiento y la detección de las emociones y motivaciones más profundas de los consumidores.

Análisis cuantitativo

Banco Sabadell analiza también la experiencia de sus clientes a través de estudios cuantitativos. Algunos de ellos más próximos al concepto tradicional de satisfacción y otros que incorporan aspectos más emocionales del cliente: para concienciar a la organización de la importancia de tener al cliente presente en las decisiones, para accionar mejoras.

1. Net Promoter Score (NPS)

El *Net Promoter Score* (NPS), considerado el indicador de referencia del mercado para medir la experiencia de cliente, permite a Banco Sabadell compararse con sus competidores e incluso con empresas de otros sectores, tanto a nivel nacional como internacional. La medición se realiza para los principales segmentos de clientes, productos y canales de relación.

Datos Banco Sabadell España

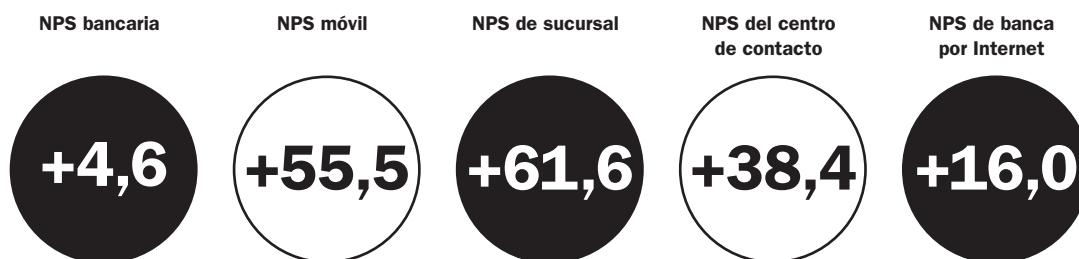
Posición ranking



Fuente: Benchmark de las principales entidades financieras españolas Accenture (datos 2022).

Con motivo de la transformación digital, la medición de la satisfacción de canales digitales ha ganado importancia. El NPS de la *app* para el segmento *retail* alcanza el 40%.

Datos TSB



Fuente: Internal NPS tracking studies, December 2022 13-Week Rolling score.

Los resultados obtenidos este 2022 marcan una tendencia positiva en la satisfacción de los clientes en el uso de los canales.

Como fruto del foco en ofrecer siempre la mejor experiencia posible a cada grupo de clientes, el banco tiene como objetivo una constante mejora en NPS, tanto en su KPI como en la posición respecto a otros bancos.

2. Estudios de satisfacción

Hoy en día, existen diferentes indicadores relacionados con experiencia de cliente, algunos de ellos más próximos al concepto tradicional de satisfacción y otros que incorporan aspectos más emocionales del cliente.

El modelo global de medición y gestión de la experiencia de cliente en Banco Sabadell España se basa en diferentes indicadores obtenidos a través de unas 700 mil encuestas y más de 20 puntos de contacto. Los resultados de los diferentes estudios le permiten conocer la satisfacción de sus clientes e identificar áreas de mejora para determinados procesos y canales de contacto. Para cada uno de estos estudios, el banco se marca unos objetivos de mejora y realiza un seguimiento continuo.

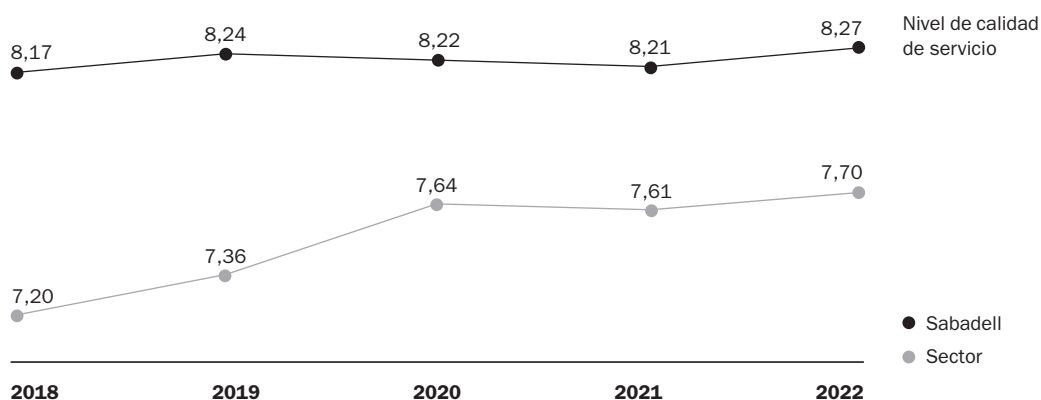
En un entorno multicanal, ganan relevancia todos aquellos estudios relacionados con una atención especializada tanto en oficinas como en el ámbito digital. Para Banco Sabadell el uso de los canales digitales es un momento relevante, por lo que ha focalizado sus esfuerzos en la medición de la satisfacción y mejora de la experiencia del cliente con BS Online Particulares, BS Online empresas, App Móvil, etc. A destacar, los excelentes resultados del *call center*, con una mejora de más de 6% en la nota del último año y situando la valoración de la atención de los gestores por encima del +8,9.

3. Estudios de Calidad Comercial

Además de analizar la percepción de clientes, Banco Sabadell realiza también estudios objetivos como el Mystery Shopping, donde una consultora independiente evalúa, mediante la técnica de pseudocompra, la calidad de servicio y la sistemática comercial ofrecida por el equipo comercial a potenciales clientes.

EQUOS RCB (Stiga) es el *benchmark* de mercado que evalúa la calidad de servicio ofrecida por las entidades financieras españolas mediante la técnica del Mystery Shopping.

Banco Sabadell se sitúa en las primeras posiciones del *ranking* y continúa manteniendo un diferencial de calidad respecto al sector.



Servicio de Atención al Cliente (SAC)

La actividad del SAC de Banco de Sabadell, S.A. se ajusta a lo establecido en la Orden del Ministerio de Economía 734/2004, de 11 de marzo, a las directrices de la EBA (European Banking Authority), a la ESMA (European Securities Market Authority) y al reglamento para la defensa de los clientes y usuarios financieros de Banco Sabadell. La última modificación del reglamento fue aprobada por el Banco de España en junio de 2021.

El SAC de Banco Sabadell, de acuerdo con su reglamento, atiende y resuelve las quejas y reclamaciones de los clientes y usuarios financieros de Banco Sabadell y de las entidades adheridas al mismo: BanSabadell Financiación, E.F.C., S.A.U., Sabadell Asset Management, S.A., S.G.I.I.C. Sociedad Unipersonal, Urquijo Gestión, S.G.I.I.C, S.A. y Sabadell Consumer Finance, S.A.U.

El SAC es independiente de las líneas operativas y de negocio del banco, con objeto de garantizar su autonomía de decisión, y está dotado de los medios necesarios que le permitan una adecuada gestión de las reclamaciones y quejas que le sean planteadas bajo los principios de transparencia, independencia, eficacia, coordinación, rapidez y seguridad. Así mismo, el SAC dispone de la autoridad suficiente para tener acceso a toda la información y documentación necesaria para poder analizar cada caso, estando las unidades operativas y de negocio obligadas a colaborar diligentemente al respecto. El Reglamento para la defensa de los clientes y usuarios financieros de Banco Sabadell asegura el cumplimiento de los requisitos indicados.

En el año 2022 se han recibido 41.887 quejas y reclamaciones: 38.726 en el SAC, 2.547 a través del Defensor del Cliente, 579 a través de Banco de España y 35 de

CNMV. Se han admitido y resuelto 31.191 reclamaciones y 10.141 no se admitieron a trámite al no cumplir los requisitos fijados en el Reglamento.

Véase mayor detalle en la nota 42 de las Cuentas anuales consolidadas de 2022.

Estrategia multicanal

Banco Sabadell dispone de una estrategia multicanal totalmente consolidada, que combina lo mejor del mundo digital con la mejor especialización y relaciones personales de valor añadido, lo que permite forjar una relación adaptada a las necesidades reales de los clientes y apuntalarla en la confianza y el *expertise*. De esta manera se consigue la mejor combinación para dar un servicio óptimo a los clientes, ya que pueden operar por los canales digitales para el *daily banking* (BS Online, Sabadell móvil, oficina directa, redes sociales, red de cajeros) y por los canales presenciales para el asesoramiento especializado (red de oficinas nacional e internacional).

Para ello han sido claves la digitalización y la dotación continuada de nuevas capacidades a los canales digitales, incorporando nuevas funcionalidades para operar y contratar de forma remota y el despliegue de especialistas en toda la red de oficinas.

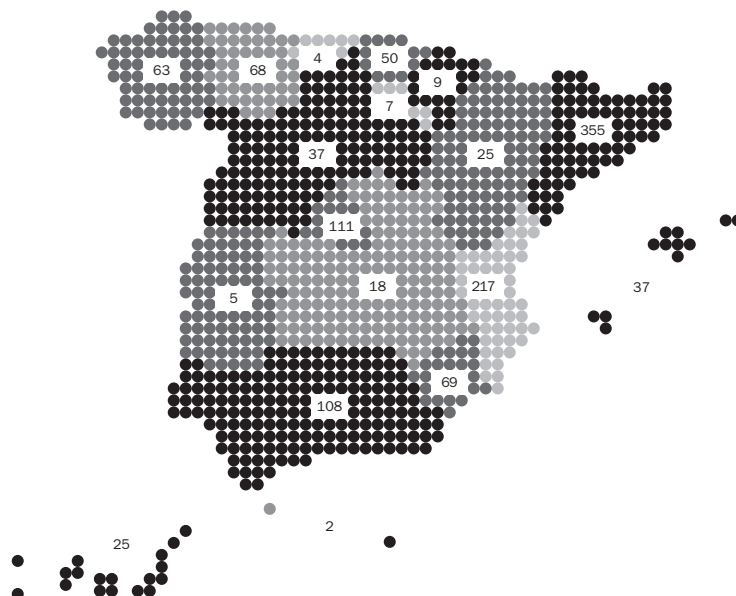
Red de oficinas

Banco Sabadell concluyó el año 2022 con una red de 1.461 oficinas (220 oficinas de TSB), con una disminución neta de 132 oficinas en relación con el 31 de diciembre de 2021.

Del total de la red de oficinas de Banco Sabadell y su grupo, 903 oficinas operan como Sabadell (con 25 oficinas de banca de empresas y 2 de banca corporativa); 63 como

SabadellGallego (con 3 de banca empresas); 85 oficinas como SabadellHerrero en Asturias y León (con 3 de banca de empresas); 63 oficinas como SabadellGuipuzcoano (con 5 de banca de empresas); 11 oficinas como SabadellUrquijo; 85 oficinas corresponden a Solbank; y 251 oficinas configuran la red internacional, de las que 220 corresponden a TSB y 15 a México.

Número de oficinas por comunidad autónoma



Banco Sabadell en el mundo



- **Sociedades filiales y participadas**
 México DF (México)
 Londres (Reino Unido)
- **Sucursales**
 Miami (EEUU)
 París (Francia)
 Casablanca (Marruecos)
 Lisboa (Portugal)
 Londres (Reino Unido)
- **Oficinas de representación**
 Alger (Argelia)
 Pekín (China)
 Bogotá (Colombia)
 Dubái (EAU)
- Nueva York (EEUU)
 Nueva Delhi (India)
 Lima (Perú)
 Santo Domingo (RD)
- Singapur (Singapur)
 Estambul (Turquía)

Red de cajeros

El parque de dispositivos de la red de autoservicio en España a 31 de diciembre de 2022 es de 2.561 cajeros automáticos, distribuido en 1.741 de oficinas y 820 cajeros desplazados. Respecto al ejercicio 2021 el número de cajeros se ha reducido en un 4% a causa del cierre de oficinas y de la aplicación del nuevo modelo de cajeros definido el ejercicio 2021.

Respecto a las transacciones realizadas durante el ejercicio 2022, se mantiene la tendencia bajista observada el año anterior. Se han efectuado un total de 84 millones de operaciones, que supone una disminución del 4% en el número total de operaciones.

Durante este último año se ha observado un cambio en el comportamiento de los clientes, reduciéndose el número de transacciones realizadas en los cajeros, pero aumentando el importe de estas.

En cuanto a las tipologías de transacciones más utilizadas, ingresos y reintegros, en ambos casos se registran volúmenes similares al ejercicio anterior, pero en cuanto a nivel de importes, estos han aumentado un 7,5% y un 2%, respectivamente.

Durante el ejercicio 2022 se han centrado los esfuerzos en la mejora continua de la disponibilidad global del parque y en la mejora de la experiencia de los clientes.

Como novedad, durante el ejercicio 2022 se han renovado aproximadamente 540 cajeros automáticos, homogeneizando así las funcionalidades en el parque de cajeros. Otras de las iniciativas abordadas han sido la activación del reciclaje, la activación de cajetines dinámicos

que permiten personalizar la tipología de los billetes en cada cajero en base a sus necesidades, una nueva distribución de los cajetines para aumentar la capacidad de los cajetines ingresadores así como la disponibilidad de los cajeros y, por último, la implantación de la nueva opción de envío de recibo vía correo electrónico y recibo de las operativas en BSO/BSM.

Sabadell Online y Sabadell Móvil

En el ejercicio 2022 se ha alcanzado una ratio de 59,7% de clientes digitales particulares, aumentando en 3,4 puntos porcentuales respecto al ejercicio anterior.

Adicionalmente, la frecuencia de conexión por cliente, uso y contratación a través de los canales digitales, también han seguido creciendo como se detalla más adelante.

En 2022 se ha continuado fomentando la creación de nuevas capacidades digitales para ofrecer a los clientes un mejor servicio desde la *web* y la *app*. Ambos han contribuido a mejorar la experiencia de cliente, a potenciar las ventas digitales y al mismo tiempo a cumplir con los objetivos del plan estratégico.

Sabadell Online (la *web* bancosabadell.com)

Aunque un mayor número de clientes digitales adoptan la *app* de Banco Sabadell, las visitas a la *web* de BS Online y la frecuencia de su uso se mantienen. La *web* de clientes mantiene un promedio mensual de 6 millones de *logins*, con una prevalencia de uso operativo y transaccional.

En BS Online Empresas se han implementado mejoras en términos de usabilidad y se ha incrementado la transaccionalidad y el porcentaje de usuarios que se conectan a diario.

Las principales novedades de este ejercicio son:

- Nueva navegación mediante una página de bienvenida y menús más intuitivos y funcionales.
- Nuevas *interfaces* para facilitar la gestión financiera cotidiana (p. ej., visualización y gestión de ficheros, gestión de la facturación y las remesas de TPVs, solicitud y gestión de citas previas, etc.).
- La ampliación de la oferta digital (p. ej., nueva línea de pagos para necesidades de financiación).

Destacar también el premio recibido por parte de la revista Global Finance, donde se considera la *web* de empresas de Banco Sabadell como la mejor de Europa.

En BS Online Particulares destaca el lanzamiento de nuevas funcionalidades que permiten el incremento de las ventas digitales y la adopción de uso de las operativas relacionadas con productos financieros.

- En financiación hipotecaria, dentro del plan de desarrollo de herramientas que facilitan la contratación de créditos hipotecarios en remoto, se ha evolucionado el simulador *online* y el portal hipotecario, que ofrecen una primera oferta de referencia (cuotas, plazos, aportación inicial, etc.) para la contratación de la hipoteca y la aprobación de la misma sin tener que desplazarse a la oficina.
- En lo que respecta a préstamos, se sigue mejorando la propuesta de préstamos digitales preconcedidos, aumentando el importe que los clientes pueden solicitar *online* sin papeleo y sin necesidad de ir a la oficina, consiguiendo una variación anual de +36% respecto al año anterior en la contratación de préstamos *online*.
- La novedad en medios de pago para el proceso de contratación 100% *online* es el alta inmediata de tarjetas, ya que se ofrece a los clientes la posibilidad de usar la tarjeta desde el momento de la solicitud digital, sin necesidad de esperar a recibirla físicamente.

Sabadell Móvil, adopción y hábito de uso creciente

Este año se ha trabajado en mejorar la experiencia de los clientes particulares en su relación con la app; a través de la escucha activa de las sugerencias de los clientes hemos incorporado mejoras de usabilidad y mejorado significativamente la estabilidad y el performance.

Todo esto ha contribuido a que la adopción de la *app* de Banco Sabadell por parte de los usuarios siga una tendencia creciente, alcanzando 2,3 millones de usuarios particulares.

La frecuencia de acceso se ha incrementado un 3% frente al periodo anterior, logrando un promedio de 20,5 *logins* mensuales por cliente en el segmento de particulares.

Todas las novedades mencionadas para la *web* están también disponibles en la *app*. Adicionalmente, queremos destacar el crecimiento de Bizum: el uso aumenta un 20% respecto el año anterior, y es 0,8 puntos porcentuales superior respecto al mercado. El lanzamiento de Google Pay ha permitido que los clientes puedan dar de alta las tarjetas de Banco Sabadell a través de Google Wallet pudiendo pagar con sus dispositivos en lugar de hacerlo a través del NFC (Near Field Communication), permitiendo la migración de clientes que actualmente utilizan este servicio a Google Pay o Samsung Pay, y logrando el objetivo de simplificar los servicios de pago móvil, así como hacerlos extensivos a *wearables*.

En nuestro proceso de mejora y escucha de clientes, se ha identificado la oportunidad de incorporar toda la operativa de Sabadell Wallet en la *app* principal mejorando y simplificando la experiencia digital. Ahora los clientes,

con una sola *app*, pueden enviar o recibir dinero vía Bizum, usar Instant Money (servicio que permite habilitar la recogida de dinero en efectivo en cajero sin necesidad de tarjeta, tan solo con un código de 6 dígitos) o deshabilitar la tarjeta en caso de sospecha de robo o pérdida.

Para el segmento de empresas, este año se ha acelerado el uso de BS Móvil Empresas, con un crecimiento interanual de un 20% en el número de *logins* durante 2022.

Las mejoras a destacar son:

— Accesos más sencillos entre BS Móvil Particulares y BS Móvil Empresas para más de 150.000 clientes con

diferentes perfiles de usuarios.

— La nueva funcionalidad para firmar múltiples ficheros desde el móvil.

Onboarding digital

Uno de los grandes avances de este ejercicio: el lanzamiento del proceso de *onboarding* digital.

Se trata de un proceso que permite a clientes potenciales darse de alta como cliente de Banco Sabadell y abrir una cuenta de forma totalmente digital, iniciando una nueva forma de relacionarnos con nuestros clientes. Además, la nueva Cuenta Online Sabadell permite al banco posicionarse como referente en banca de particulares por ser 100% gratuita y digital.

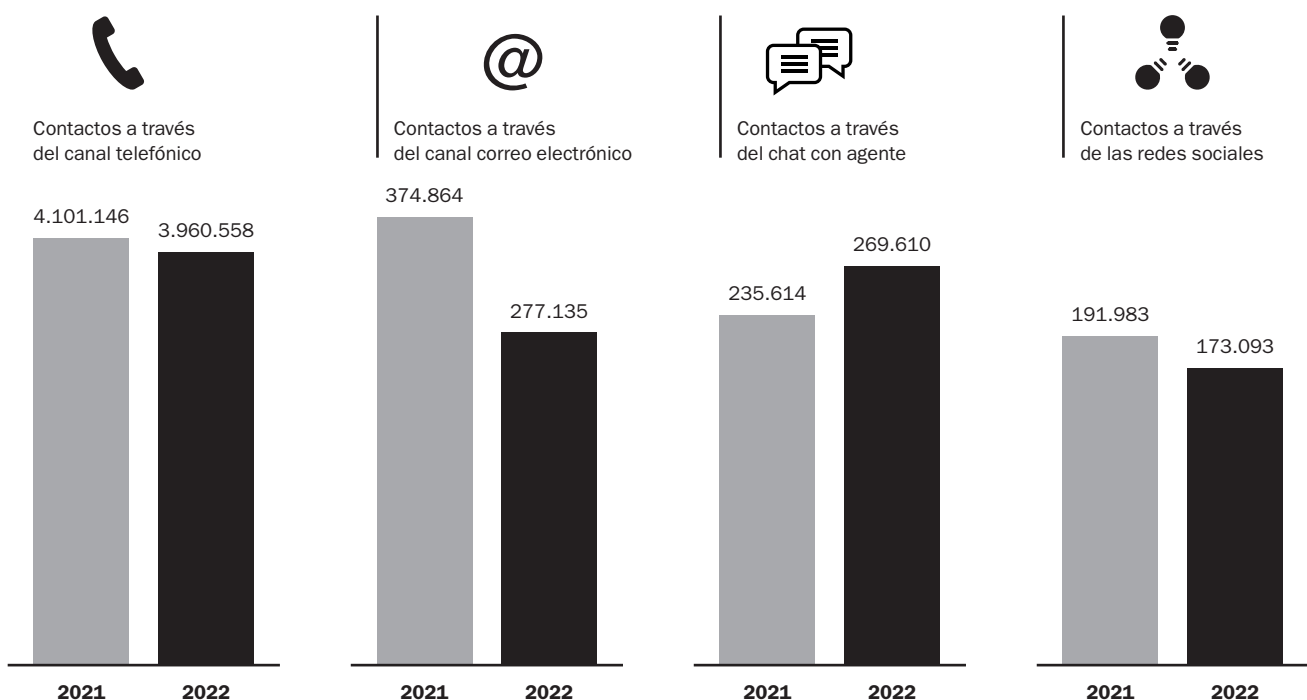
Oficina directa

Durante el año 2022 se han reducido los contactos en la Oficina Directa en un 4% respecto a los registrados en 2021 y se han alcanzado los 4,6 millones de contactos. El canal de atención que ha experimentado mayor crecimiento durante este año ha sido el *chat*. Las consultas telefónicas representan el 85% de los canales por encima de los contactos por el canal correo electrónico, el *chat* y las redes sociales. En el gráfico a continuación se informa de las volumetrías por tipo de canal.

En cuanto a los niveles de servicio, la ratio *Service Level Agreement* (SLA) en atención telefónica se posicionó por encima del 93%, en el chat fue del 98% y en el canal correo electrónico del 85%. En las redes sociales se recibieron más de 173.000 menciones, y el SLA fue 98%.

A destacar, durante el ejercicio 2022:

- Creación del servicio de atención de clientes senior y vulnerables en el mes de febrero, con número y procedimiento específico adaptado al perfil del cliente.
- La puesta en marcha de la nueva cuenta *online* dirigida a captación de clientes digitales.
- La implantación y desarrollo del asistente virtual ha motivado la reducción del canal telefónico y ha potenciado la utilización del *chat* en autoservicio.
- Mejora de procedimientos para dotar de más autonomía a Oficina Directa, más capacidad de resolución remota, mejora de la calidad, al mismo tiempo que se reduce la derivación a oficina.



Redes sociales

Banco Sabadell a través de las redes sociales tiene como objetivo conocer al cliente digital, sus necesidades, sus sugerencias y analizar la mejor forma para ayudarle. Actualmente, Banco Sabadell tiene presencia en cinco canales social media: Twitter, Facebook, LinkedIn, YouTube e Instagram con 20 perfiles diferentes a nivel nacional y se posiciona como una de las entidades financieras con mejor reputación digital del sector.

Las redes sociales son uno de los principales canales en la relación con nuestros clientes en 24x7, tanto para gestionar consultas bancarias, como para la difusión de mensajes institucionales, de negocio, campañas de marketing o de interés general.

A día de hoy, Banco Sabadell tiene una audiencia que ronda los 600 mil seguidores. A cierre de 2022, se han monitorizado o atendido más de 300 mil menciones a la marca.

Una de las claves del éxito radica en la atención continuada y seguimiento constante de las gestiones que generan los seguidores y clientes. Uno de los KPIs más destacado en los informes de posicionamiento del mundo del social media es la ratio de respuesta por interacción, en el cual, Banco Sabadell está valorado de forma muy positiva. A través de las redes sociales, se difunden y retransmiten en directo un gran número de eventos patrocinados y jornadas en las que participamos activamente, también con especial importancia este año todas aquellas difusiones a través de las plataformas digitales. Muestra de ello son las presentaciones de resultados, la Junta General de Accionistas, el Barcelona Open Banc Sabadell – Trofeo Conde de Godó, cuya cobertura ha sido eminentemente digital, igual que lo ha sido el South Summit o los premios a la investigación de la Fundación Banco Sabadell.

Siguiendo con los objetivos iniciales, Banco Sabadell sigue de cerca las tendencias, las conversaciones sociales asociadas a la entidad, las audiencias, y sobre la base de estos análisis, elabora una estrategia para ampliar y fortalecer su presencia, impacto y *engagement*. Ejemplo de este crecimiento es la atención en nuevos canales como Instagram, la recogida de opiniones y respuesta en los *markets* de las aplicaciones móviles, la escucha en foros del sector y el análisis e interacción establecida este año en las valoraciones de las oficinas en GoogleMaps.

La entidad sigue ganando presencia digital en canales con gran crecimiento como Instagram y LinkedIn, y continúa con la especialización de segmentos a través de los perfiles como los de prensa (@SabadellPrensa @SabadellPremsa y @SabadellPress), el de la Fundación de Banco Sabadell (@FBSabadell), el de @BStartup dirigido a los emprendedores, el perfil de @InnoCells como apoyo a los nuevos negocios y la transformación digital, así como a través de @Sabadell_Help, la cuenta específica para atención al cliente.

Transformación digital y experiencia de cliente

Enfoque y prioridades de transformación digital de Banco Sabadell

Las prioridades en transformación digital, en línea con el nuevo Plan Estratégico presentado en 2021 están centradas en mejorar la experiencia del cliente tanto en oferta de productos como en calidad del servicio recibido.

Para ello, se han centrado los esfuerzos en la evolución continua del *onboarding* digital mediante la mejora de la propuesta de valor y la simplificación contractual, ampliar la oferta de tarjetas y la contratación online de las mismas, en disponer de un préstamo digital y mejorar los preconcedidos, y en lanzar una plataforma de hipotecas digital y en realizar una renovación profunda de la navegación y nuevas funcionalidades en BS Online Empresas.

InnoCells

InnoCells combina un equipo multidisciplinar capaz de abordar retos y proyectos *end-to-end*, a través de la reflexión y la ejecución, que permiten maximizar el impacto para el Grupo Banco Sabadell y potenciar la experiencia de los clientes.

- InnoCells agrega capacidades clave para el grupo:
- Liderazgo digital: coordinar las capacidades de innovación digital del banco y aportar una visión estratégica desde el ecosistema sobre aspectos de negocio clave identificando prácticas líderes en el mercado.
 - Diseño estratégico y visión cliente: evolución de la propuesta de valor hacia la entrega de experiencias digitales *customer-centric*. Abordar los retos de manera holística e incorporar la voz del cliente en todo el proceso: entender al usuario y sus problemas, proponer nuevos productos y servicios o modificar procesos actuales, y validar las soluciones con usuarios.
 - Desarrollos tecnológicos ágiles: escalar las capacidades organizativas del banco adoptando nuevas metodologías de trabajo ágiles que potencien la capacidad de entrega y el aprendizaje continuo en los proyectos.
 - Alianzas estratégicas: combinar la innovación interna con capacidades externas, participando activamente en el ecosistema de innovación. Colaborar con *startups* a gran escala que complementen la propuesta de valor de Banco Sabadell y permitan acelerar el *time-to-market* y la oferta de nuevos servicios o funcionalidades a los clientes.
 - Impulsar las capacidades de la arquitectura tecnológica: desarrollar nuevas capacidades tecnológicas que permitan mejorar la productividad y la conexión con terceros a gran escala.
 - Multiplicador de capacidades: diseñar, ejecutar y entregar proyectos de negocio claves para el grupo.

Principales entregas en 2022

InnoCells ha contribuido a la oferta digital de Banco Sabadell y a la mejora de la experiencia de cliente tanto a través del desarrollo de proyectos desde cero como mediante la adaptación de procesos existentes o la exploración de nuevos entornos.

Algunos ejemplos recientes de Banca de Particulares con un alto impacto en la experiencia de usuario de los clientes son:

Daily banking – Mejora continua

Activación de los tres primeros *streams* del programa *daily banking*, que persigue mejorar la percepción de nuestros clientes en el mundo *online* con iniciativas de impacto en aquellos puntos y operativas que tienen mayor recurrencia y volúmenes de visitas en nuestros canales digitales, en especial BS Móvil. Consiguiendo así reducir el *gap* digital y consiguiendo que la experiencia del usuario digital sea igual o más satisfactoria que en una oficina física:

- *Speed up*: *stream* focalizado en la aceleración de la entrega continua de mejoras de experiencia en BS Móvil.
- Operar y acceso: *stream* focalizado en mejorar los *journeys* de acceso y operativas más frecuentes en BS Móvil.
- Digitalización: *stream* orientado a mejorar el índice de digitalización de nuestros clientes.

Onboarding digital

El alta de clientes potenciales es la puerta de entrada para la venta de otros productos disponibles en el portafolio de Banco Sabadell. Este proyecto persigue la implementación de la capacidad de alta digital para potenciales clientes. En esta primera fase se ha implementado:

- Darse de alta de forma inmediata vía un proceso 100% digital.
- Contratar el “pack digital”: cuenta expansión digital, ahorro expansión, tarjeta de débito y banca a distancia.
- Recibir documentación simplificada de aceptaciones legales y contratos.
- Disponer de acceso a la cuenta, tarjeta y app en minutos (SLA máximo en una hora).

Desdoblamiento Plataforma Partícipes

En su fase actual consiste principalmente en trasladar toda la operativa de distribución de fondos de la actual plataforma de fondos a la plataforma de valores. Principalmente, se han unificado los puntos de acceso para la contratación de cualquier tipo de fondo, además de permitir la venta de fondos de terceros.

Despliegue del portal acompañamiento para aportación y seguimiento de la documentación (cliente / gestor)

Se ha desplegado una plataforma de simulación, carga de documentación y seguimiento de los clientes interesados en un producto hipotecario.

Dicha plataforma realiza una gestión y pre-filtrado de *lead*, trasladando vía gestor de campañas el *lead* a CRM. Una vez en CRM, y basándose en la solución en curso de “Leads Digitales”, Banco Sabadell aplicará a estos *leads* una estrategia de gestión basada en las capacidades de las herramientas de *Sales&Marketing* de manera que los *leads* se gestionen en gestión directa de manera ordenada y eficiente, evitando la fuga de *leads* por falta de acompañamiento.

Los Gestores de Gestión Directa, podrán utilizar la nueva plataforma para hacer un seguimiento, contacto con el cliente (*chat, email, push, muro*) e incluso para la recopilación de los diferentes documentos necesarios para iniciar el proceso hipotecario interno habitual.

Préstamo digital reactivo

Se trata de un proyecto clave para la entidad, dado que tiene como objetivo proporcionar capacidades de *auto-servicing* a los clientes en el producto de préstamo al consumo a particulares y en el que se apuesta por una experiencia cliente 100% digital con acceso desde *web* y móvil. Se contempla apertura a clientes a lo largo del primer trimestre.

Adobe Target en procesos digitales

La particularización de contenido según el perfil del cliente en el canal digital es clave para la mejora de las ratios de conversión de operativas. El presente proyecto incorpora la integración de la aplicación Adobe Target en BSmóvil, dotando de capacidad de aplicar cambios en el contenido que se muestra al cliente, de forma autónoma sin requerir aplicar cambios por tecnología.

Nueva Cuenta Online Sabadell

Persigue la implementación de la nueva oferta digital de Banco Sabadell, que consistirá en un multiproducto compuesto de cuenta vista, ahorro expansión, fondos, valores, tarjeta de débito y preconcesión de crédito en tarjeta y línea expansión.

Alta inmediata de tarjetas

El objetivo es permitir la contratación, generación y activación inmediata de tarjetas a través de *instant selling* (autoservicio) tras la firma de la documentación.

Se trata de un proyecto que se ha priorizado dentro del Plan Estratégico de particulares y que tiene por alcance:

- Crear catálogo que facilite a los clientes conocer los productos de Banco Sabadell, poder compararlos y destacar las tarjetas recomendadas para cada cliente.
- Permitir la contratación de tarjetas de débito y crédito de particulares para contratos de titularidad única a través de nuestros canales digitales.
- Activar de forma inmediata las tarjetas para su uso en comercio electrónico seguro y XPays sin tener que esperar la recepción de tarjeta física.
- Definición y diseño de la experiencia y diseño funcional detallado de ampliaciones de alcance y fases posteriores.

Bizum en BS Móvil

El proyecto unifica en BS Móvil los servicios y operativas disponibles hasta ahora en BS Wallet para poder gestionar el día a día mediante una sola aplicación. No está en el alcance de este proyecto la migración del pago móvil mediante NFC (Near Field Communication), que será ejecutado durante el primer semestre del año en curso.

- Toda la operativa Bizum (alta, portabilidad, agenda, envío de dinero, solicitud y solicitud múltiple, Pago QR Bizum y acceso a la clave Bizum para *eCommerce*).
- Instant Money 2.0.
- Tarjetas (ver pin, apagar/encender tarjetas, *enroll* Apple Pay, *bloq.* tarjeta, ver liquidaciones, etc)

En el ámbito de Banca Empresas y Red, la revista Global Finance elige la *web* para empresas de Banco Sabadell como la mejor de Europa en 2022. Algunos ejemplos recientes de proyectos con un alto impacto en los clientes son:

Logín Dual BS Móvil

El objetivo de la iniciativa es la de facilitar la identificación del cliente que comparte ambos perfiles (particular y empresa). El usuario enrolado mediante biometría podrá acceder con la misma a los dos perfiles.

Rediseño de la home de Empresas

Nueva *home* más útil y funcional para BS Online empresas. Se mejora la usabilidad y experiencia de usuario, permitiendo visualizar información de su interés, directamente desde la *home page*.

Línea de Pagos Online

El propósito del proyecto es habilitar un nuevo flujo de disposición en BS Online, mediante el cual los clientes de empresa con una línea de pagos activa puedan disponer de financiación para cubrir las necesidades de su día a día: pago de impuestos; nóminas; pagos a proveedores.

Nueva navegación en BS Online Empresas

Seguimos mejorando la navegación y los menús en BSO empresas facilitando que los clientes encuentren la operativa buscada.

Adicionalmente, InnoCells ha ejecutado desde el área de Colaboración tanto pilotos y pruebas de concepto con terceros (buscando acelerar la transformación digital del negocio mediante la incorporación de productos, servicios y tecnologías diferenciales de terceros, con foco principal en el ecosistema Fintech), así como la participación en proyectos enmarcados dentro de la línea estratégica de Financiación.

Podemos destacar los siguientes:

- Participación en la *Request For Proposal* de solución de sistema de fidelización y recompensas mediante un sistema asociado al pago en comercios adheridos, (Analizando soluciones como Triple) ofreciendo un valor añadido tanto a particulares como empresas clientes de la entidad.
- Análisis y creación de propuesta sobre la evolución del sistema de ahorro y reglas automáticas para acelerar el mismo, mediante propuestas de valor como Coinscrap, analizando los distintos sistemas de integración que ya han realizado en otras entidades.
- Aprovechamiento de activos del grupo de forma global, como por ejemplo el despliegue de una campaña de captación de clientes para Sabadell Consumer Finance en la operativa de InstantCredit a clientes actuales de Banco Sabadell.
- Análisis y participación en la *Request for Proposal* del servicio de “mudanza financiera”, ofreciendo a clientes que acceden a la entidad mediante el sistema de *onboarding* digital, completar la propuesta de valor con el traslado de domiciliaciones, nóminas... que tienen en su entidad actual a Banco Sabadell, creando así un cliente de valor desde el primer momento. La solución final (analizada con terceros como Finleap) se enfocará finalmente mediante un desarrollo interno con propuesta de aprovechamiento de las capacidades que actualmente ya dispone Banco Sabadell.
- Creación de un *framework* de Colaboración con Terceros que permite facilitar las tomas de decisión ante propuestas de mercado en base a una serie de ejes relevantes como el alineamiento estratégico, el encaje a nivel de negocio, costes y tiempos de implementación.
- Participación en la POC (Prueba de Concepto) de euro Digital, juntamente con el apoyo de infraestructuras españolas (Iberpay, Redsys y Bizum) y los principales bancos españoles. El objetivo es profundizar en el análisis de las implicaciones técnicas, operativas y de negocio que tendría su introducción en el mercado, así como su coexistencia con los instrumentos de pago digitales utilizados actualmente por los ciudadanos europeos.
- Orquestación y colaboración activa en dos proyectos impulsados por la línea estratégica de Financiación (en curso):

- Préstamo Digital Reactivo: Gestión y despliegue de las primeras fases del proyecto y activación del Family&Friends, previo a la apertura a clientes.
- Sabadell Consumer Finance – Instant Credit: Implementación del proyecto definido según alcance basado en tres pilares principales: Evolución del *journey* digital de InstantCredit, capacidad de Balanceo para obtener una solución omnicanal GlobalCredi y mejora de los modelos de riesgo para el sancionamiento.

La iniciativa fue premiada dentro del ámbito del certamen Forbes a la innovación.

Además, el área de Colaboración con terceros mantiene interacción continua con el ecosistema *startup* (colaboración con BStartup y Sabadell Venture Capital y participación en distintos eventos: SouthSummit, 4YFN, *webinars*, etc.) y dispone de un portal específico (<https://partnerships.innocells.io/>) para centralizar y recibir de forma ordenada las propuestas de valor que puedan ser de interés para el grupo. En 2022 se han gestionado más de 20 contactos.

Nuevo modelo de trabajo

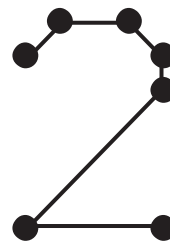
En 2020, nació SmartWork fruto de la necesidad de crear un modelo de trabajo distinto, adaptado al contexto de ese momento y que preparase a Banco Sabadell para seguir creciendo en el futuro. En 2022, se ha evolucionado a SmartWork 2.0, un modelo adecuado al contexto actual, con un nuevo modelo de trabajo híbrido, nuevas herramientas (Office 365) y nuevas capacidades (móviles, wifi...).

Para acompañar a la plantilla en la adopción de este modelo y a aprender a aprovechar lo mejor de ambos mundos, presencial y remoto, se han puesto en marcha una serie de acciones diferenciales con impacto en las formas de trabajar, la tecnología, la igualdad y el bienestar. Entre estas acciones destacan:

- Más tecnología, para trabajar de una forma aún más eficiente, con herramientas como la SmartApp, nuevas pantallas y nuevos smartphones o Office 365 accesible desde todos los entornos.
- Acompañamiento formativo con eventos en directo (inicio de la nueva temporada de SmartBreaks) y cursos (por ejemplo, liderazgo inclusivo).
- Espacios digitales, como la SmartSite o el Espacio de Igualdad y Diversidad, en los que los empleados encuentran toda la información sobre el modelo.
- Salud y bienestar, con iniciativas que tienen impacto en la salud de las personas, como por ejemplo, el Reto Yoga 21 días o el ciclo de conferencias de salud con la colaboración de Sanitas.

En la red de oficinas, se ha evolucionado el entorno de trabajo, con tecnología y procesos que permiten ser más eficientes y estar mejor conectados con la clientela.

Entorno económico, sectorial y regulatorio



41	Entorno económico y financiero
47	Entorno del sector financiero
50	Visión 2023

El año 2022 vino marcado por el conflicto bélico en Ucrania y la crisis energética en Europa, mientras que el COVID-19 fue perdiendo importancia progresivamente.

Entorno económico y financiero

2022 vino marcado por el conflicto bélico en Ucrania, la crisis energética en Europa, las nuevas sorpresas al alza en la inflación, las subidas de tipos de los bancos centrales y la gestión del COVID-19 en China. Todos estos factores supusieron un progresivo deterioro del mix de crecimiento e inflación, situando a muchas economías en una situación de estanflación en el tramo final del año. El COVID-19 fue perdiendo relevancia como condicionante de la economía y los mercados financieros en un contexto en el que se fue confirmando la menor gravedad de las últimas variantes del virus. La mayoría de los países se movieron hacia una fase endémica del COVID-19, siendo China la principal excepción. En general 2022 fue un año muy negativo para los activos financieros, tanto de renta variable como de renta fija.

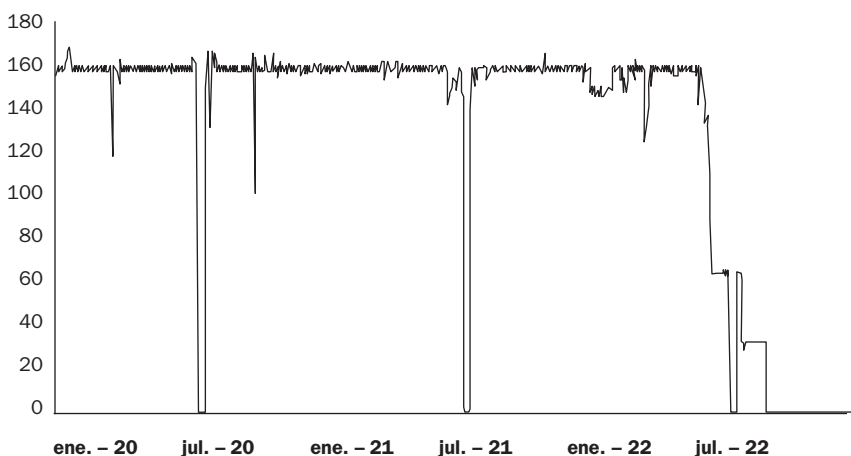
Conflicto en Ucrania

El conflicto bélico entre Rusia y Ucrania fue uno de los principales eventos del año para los mercados financieros. A finales de febrero Rusia invadió Ucrania. En los primeros compases de la guerra, Rusia fue capaz de ocupar importantes territorios de Ucrania, pero después del verano las tropas ucranianas llevaron a cabo una contraofensiva que les permitió recuperar parte del territorio ocupado. Como respuesta, Rusia se anexionó las regiones ocupadas por sus tropas a través de la celebración de referéndums en esas regiones y amenazó con el uso de armas nucleares. La respuesta de los países occidentales ante la agresión rusa fue contundente al imponer sanciones económicas y financieras sin precedentes a Rusia y al no

reconocer la anexión de esos territorios ucranianos por Rusia.

En el plano energético, Rusia fue reduciendo paulatinamente el suministro de gas a Europa, hasta que a principios de septiembre cortó totalmente y de forma indefinida el flujo de gas a través del Nord Stream 1 que une Alemania y Rusia. Ello incrementó los temores a que se produjeran importantes racionamientos energéticos durante el invierno, con consecuencias nefastas para la economía europea, y también provocó un incremento sin precedentes del precio del gas natural, que se situó en máximos históricos. En este contexto, los países europeos fueron adoptando diferentes medidas para reducir la dependencia energética de Rusia. Así, se redujo el consumo de gas y se incrementaron las importaciones de gas natural licuado. Ello junto con un clima más cálido de lo normal en otoño permitió que los países europeos pudieran incrementar sus reservas de gas natural de cara al invierno, hasta casi alcanzar el 100% de su capacidad.

Los países europeos también anunciaron diferentes medidas para proteger a las familias y empresas del significativo incremento del precio de la energía. Entre las medidas, destacan impuestos especiales sobre las empresas energéticas, cuya recaudación será utilizada para compensar a los consumidores, y topes sobre el precio del gas y la electricidad.



G1 Flujos de gas ruso a través del Nord Stream I (miles m³/día). Fuente: Bloomberg.

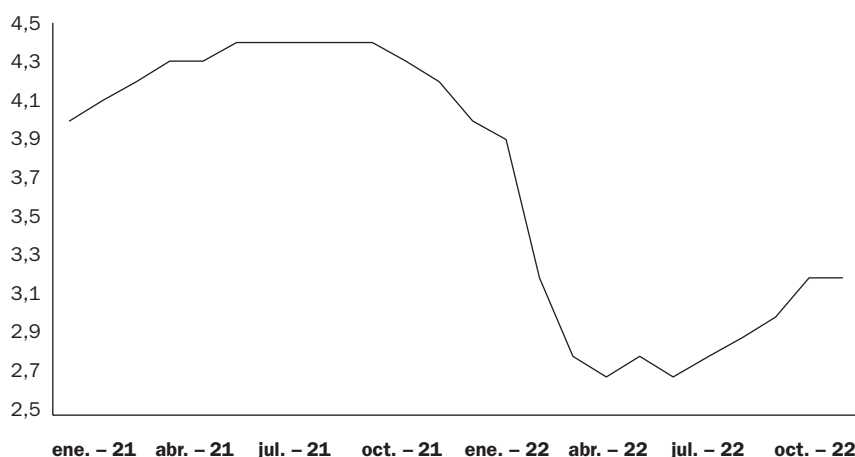
Actividad económica e inflación

La evolución económica global se fue deteriorando a lo largo del año, a raíz de las consecuencias del conflicto en Ucrania, la persistencia de una inflación elevada y el tensionamiento de las condiciones financieras. Los países europeos fueron los más afectados por el conflicto debido a los mayores vínculos existentes con Rusia y a la elevada dependencia energética respecto a este país. Por su parte, Estados Unidos se mostró más resiliente a las consecuencias del conflicto, aunque la actividad en este país también empezó a resentirse, fruto de las subidas de tipos de interés y la elevada inflación.

En la zona euro, la actividad mostró una evolución robusta en la primera mitad de año, impulsada por la reapertura económica post-COVID y el turismo. La

economía, sin embargo, se vio lastrada en último tramo del año, debido a los elevados precios de la energía, los temores a un racionamiento energético y el endurecimiento de la política monetaria. En Reino Unido, la actividad también se fue ralentizando a lo largo del año ante el aumento de la inflación, las subidas de los tipos de interés y el deterioro de la confianza de los hogares, con el PIB contrayéndose en el tercer trimestre de 2022. En Estados Unidos, el PIB del primer semestre mostró un comportamiento negativo lastrado por el comercio exterior y la acumulación de inventarios, mientras que el consumo y el mercado laboral se mantuvieron sólidos. En el tramo final del año ya se empezó a observar una marcada desaceleración de la demanda doméstica como resultado del rápido incremento de los tipos de interés. Este tensionamiento también comenzó a afectar negativamente al sector inmobiliario del país.

La evolución económica global se fue deteriorando a lo largo del año, hasta situar a muchas economías en una situación de estancamiento a finales de año.

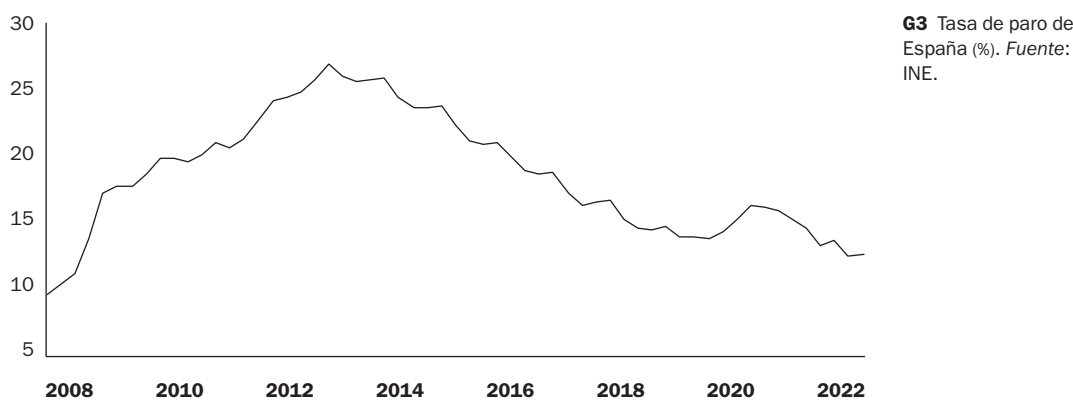


G2 Previsiones de crecimiento económico de la zona euro para 2022 (variación interanual, %). Fuente: Consensus Economics.

En España, el inicio del año estuvo marcado por la propagación de la variante Ómicron del coronavirus que, aunque no supuso la imposición de restricciones severas, afectó negativamente a la confianza de los agentes económicos y a la actividad. Posteriormente, el inicio del conflicto en Ucrania deterioró nuevamente el sentimiento económico e implicó un aumento de las presiones inflacionistas, que ya venían observándose desde 2021. No obstante, la economía española recuperó dinamismo a lo largo del segundo trimestre de 2022, con una especial resiliencia del mercado laboral, que se vio apoyado por la reapertura de la economía y la recuperación de las actividades relacionadas con el turismo. Durante el tercer trimestre de 2022, la incertidumbre afectó a la inversión, especialmente en construcción, a la vez que el

empeoramiento de la situación de los socios comerciales deterioró el crecimiento de las exportaciones. Pese a la persistente inflación, el consumo privado mostró un buen comportamiento, apoyado por las medidas gubernamentales para hacer frente a la crisis energética que fueron aprobándose desde el inicio del conflicto en Ucrania. El mercado laboral reflejó la ralentización de la actividad en el tercer trimestre de 2022, aunque permaneció relativamente sólido en los últimos meses del año y la tasa de paro siguió en mínimos desde 2008.

La economía española se mostró relativamente resiliente, aunque también sufrió una desaceleración de la actividad.



A lo largo del año el Gobierno español prorrogó y desplegó nuevas medidas para hacer frente a la crisis energética y a la elevada inflación derivada de la misma. Entre estas medidas destacaron las ampliaciones de los bonos sociales eléctrico y térmico, el aumento del ingreso mínimo vital o ayudas sectoriales directas a empresas. Junto a estas medidas también se redujeron los impuestos relacionados con la electricidad, se bonificaron el consumo de carburantes y se puso en marcha el llamado mecanismo ibérico para poder fijar el precio del gas usado para generar electricidad.

En términos de política económica también se deben destacar los avances en el despliegue de los fondos europeos Next Generation. En este sentido, en 2022 se aceleraron de manera clara la publicación de convocatorias de ayudas y licitaciones, aunque la adjudicación y ejecución de estos fondos quedó por debajo de lo esperado por el Gobierno. Ejemplo de ello fue la resolución de una de las licitaciones más importantes de los Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE), la del vehículo eléctrico, en la que solo se acabaron adjudicando un 30% de los fondos disponibles. A pesar de esto, el Gobierno siguió cumpliendo los hitos y reformas acordadas con la Comisión Europea para recibir los desembolsos planificados.

Las economías emergentes se mostraron resilientes a los desarrollos del conflicto en Ucrania, la elevada inflación, el rápido tensionamiento monetario y la fortaleza del dólar. Ello respondió en cierta medida a que el tensionamiento monetario en estos países empezó antes que en las economías desarrolladas, suponiendo un apoyo para las divisas emergentes en términos generales. También les benefició el incremento del precio de las materias primas, al tratarse de países eminentemente exportadores de estos productos. Sin embargo, persistieron los riesgos en aquellas economías con unos fundamentales más débiles.

En el caso de China, la economía se vio totalmente condicionada por la política de COVID-cero. Las medidas de confinamiento supusieron un claro lastre para la actividad, lo que provocó que la economía creciera claramente por debajo del objetivo del gobierno chino. En este contexto, las autoridades del país fueron anunciando diferentes medidas para apoyar a la actividad y a finales de año, y después de importantes protestas por parte de la ciudadanía, el gobierno chino abandonó prácticamente esta política de COVID-cero. En México, la actividad se mostró resiliente a las consecuencias del conflicto, gracias a su limitada exposición a Ucrania. El país se vio favorecido por la guerra comercial de Estados Unidos con China, que le permitió un fuerte impulso del comercio y las relaciones con Estados Unidos. Asimismo, la actividad se vio soportada por la mejora en las cadenas de suministros globales que apoyó la recuperación de la producción, así como un crecimiento del consumo sustentado en elevados niveles de ahorro acumulados durante la pandemia, el fuerte impulso de las remesas y la fortaleza del mercado laboral. Así, México logró recuperar los niveles de PIB pre-COVID en el tercer trimestre de 2022, mucho antes de lo esperado.

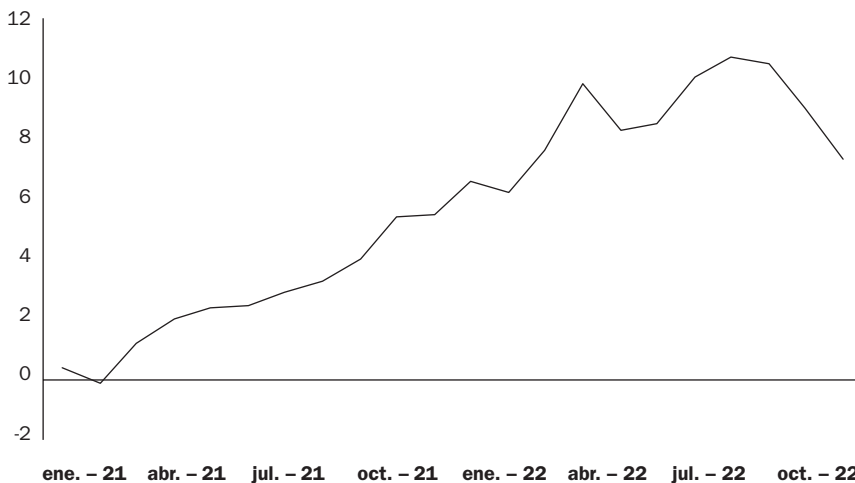
La inflación fue la principal variable macroeconómica de interés en 2022. Durante buena parte del año, esta sorprendió al alza y repuntó hasta nuevos máximos de varias décadas en las principales economías desarrolladas, mientras que las presiones inflacionistas se fueron generalizando por componentes. El conflicto en Ucrania provocó un importante encarecimiento de la energía y las materias primas, además de nuevas disrupciones en algunas cadenas productivas, a raíz de las sanciones impuestas a Rusia por parte de los países occidentales. Por su parte, las cadenas de suministro globales también se vieron afectadas por la política de COVID-cero de China en la primera mitad del año.

La inflación fue la principal variable macroeconómica de interés en 2022, después de que alcanzara máximos de varias décadas.

En la zona euro, la inflación alcanzó máximos históricos, impulsada especialmente por el precio de la energía y los alimentos, aunque a lo largo del año las presiones inflacionistas se fueron generalizando por componentes. En Reino Unido, la inflación alcanzó máximos desde comienzos de los años 80. Destacaron especialmente los repuntes de los precios de la energía y el transporte, pero los aumentos de precios significativos fueron generalizados en todas las partidas. El importante tensionamiento del mercado laboral y un crecimiento de los salarios, que se situó sustancialmente por encima de los niveles pre-COVID, también contribuyeron a la inflación elevada. Del mismo modo, en Estados Unidos, la inflación registró máximos en cuatro décadas, con unas amplias presiones inflacionistas por componentes. Adicionalmente, la fortaleza del mercado

laboral y el sólido crecimiento de los salarios limitaron una rápida moderación de la inflación, a pesar del fuerte tensionamiento monetario implementado.

En España, la inflación mostró una tendencia al alza hasta agosto y se llegó a situar en máximos desde 1984. El aumento de la inflación fue derivado en un primer momento del aumento de los precios energéticos, especialmente los de la electricidad, que posteriormente se filtraron a una mayor cantidad de productos. El precio de los alimentos también experimentó un aumento significativo, al tiempo que la recuperación del turismo impulsó los precios durante el tercer trimestre de 2022. En los últimos meses del año la inflación empezó a moderarse debido a los efectos base y a las menores presiones en los precios energéticos.



G4 IPCA de España (variación interanual en %). Fuente: INE.

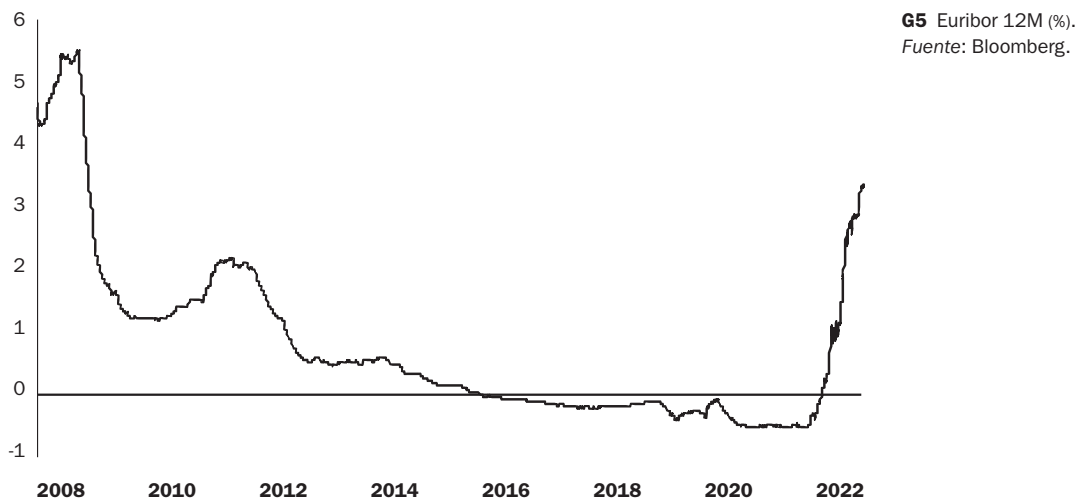
Política monetaria

Los bancos centrales se centraron en la lucha contra la inflación, dejando en segundo plano las señales de desaceleración económica y las caídas en los mercados financieros. De este modo, las autoridades monetarias llevaron a cabo subidas de tipos de interés generalizadas, en concordancia con las elevadas cotas que alcanzó la inflación.

El contexto de inflaciones históricamente elevadas propició una subida de tipos de interés generalizada.

En la zona euro, el Banco Central Europeo dio significativos pasos para la normalización de su política monetaria. Así, incrementó los tipos de interés en 250 puntos básicos hasta el momento, situando el tipo de depósito en terreno positivo por primera vez desde 2012. De hecho, llevó a cabo la subida de tipos más importante de su historia

(75 puntos básicos) durante dos reuniones consecutivas. Asimismo, el Banco Central Europeo dio por finalizados los programas de compras de activos y anunció que en la primavera de 2023 comenzaría a dejar de reinvertir parte de los activos que vencen.



En Estados Unidos, la Reserva Federal (Fed), inició el ciclo de subidas más agresivo en varias décadas incrementando el rango del tipo de interés oficial en 425 puntos básicos hasta el 4,25%-4,50% en tan solo ocho meses, incluyendo cuatro subidas consecutivas de 75 puntos básicos. Asimismo, la Fed se mostró dispuesta a mantener los tipos en niveles claramente restrictivos durante un tiempo. A su vez, la Fed inició a mediados de año su programa de reducción del balance.

En Reino Unido, el Banco de Inglaterra (BoE), que ya había iniciado el ciclo de subidas en diciembre de 2021, subió los tipos en todas sus reuniones de política monetaria de 2022, incrementando gradualmente la magnitud de dichas subidas de tipos y dando lugar al ciclo de subidas más agresivo de las últimas décadas. El BoE también dejó de reinvertir los vencimientos de sus programas de compra de activos de deuda pública en marzo, e inició ventas activas a partir de noviembre. Entre septiembre y octubre el BoE tuvo que realizar algunas intervenciones de emergencia en el mercado de deuda pública a largo plazo para proteger la estabilidad financiera, y más concretamente ayudar indirectamente a los fondos de pensiones. Todo ello se produjo tras los importantes movimientos de la rentabilidad de la deuda pública que tuvieron lugar con la presentación de un proyecto de presupuesto que contemplaba importantes bajadas de impuestos (*mini-budget*) y que llevó a la caída del Gobierno de Liz Truss.

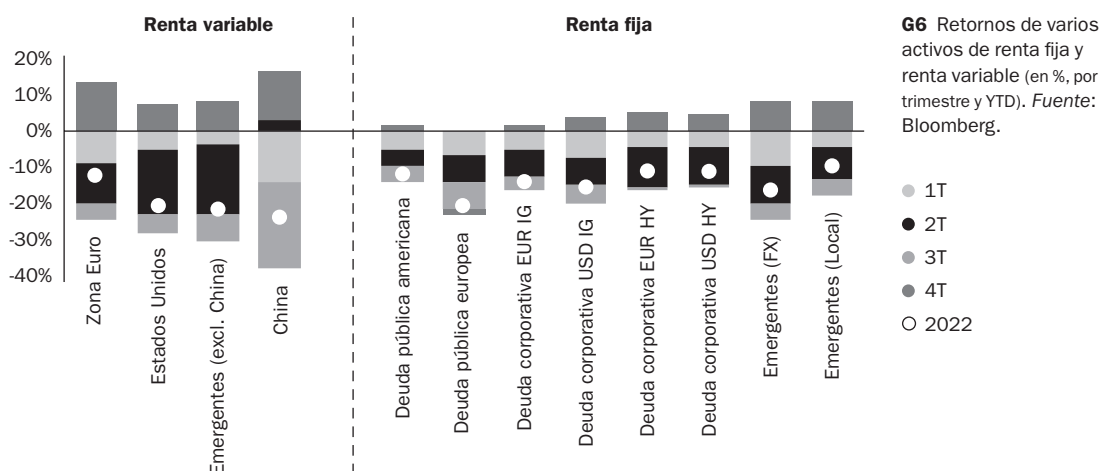
En los países emergentes las subidas de tipos agresivas y generalizadas continuaron en 2022. En el caso de México, el banco central (Banxico) continuó con el ciclo de subidas de tipos que iniciara en 2021, acelerándolo y emulando los movimientos de la Fed. De esta forma, el Banxico situó el tipo oficial en el 10,50%, acumulando 650 puntos básicos de subidas en poco más de un año y siendo este un máximo histórico y el mayor nivel restrictivo

desde que Banxico estableciera un esquema de objetivos de inflación en 2008. Mientras, en otros países emergentes (como Brasil o Colombia) los bancos centrales comenzaron a señalar un final del ciclo restrictivo inminente tras situar los tipos en niveles máximos de los últimos 10 y 20 años, respectivamente. Las principales excepciones a esta política fueron China, cuyo banco central mantuvo un tono acomodaticio, relajando las reservas de liquidez, utilizando y creando nuevas facilidades de liquidez e implementando medidas de apoyo al crédito empresarial, y Turquía, donde el banco central redujo el tipo oficial haciendo caso omiso a la elevada inflación doméstica, cuyos registros se situaron por encima del 80% interanual.

Mercados financieros

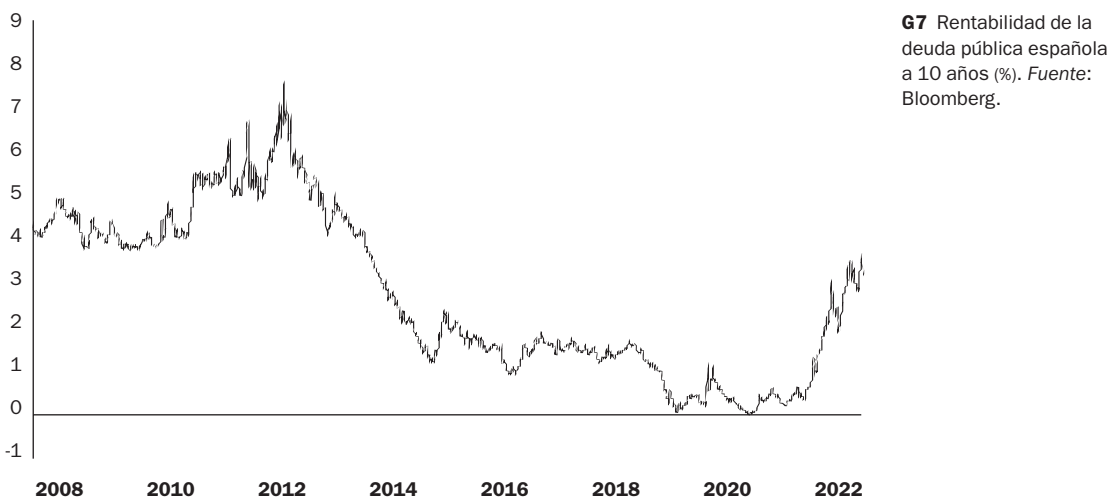
Los mercados financieros se vieron especialmente afectados por las subidas de tipos de interés a nivel global, así como por el conflicto en Ucrania y la continuidad de la política de COVID-cero en China, que provocaron un fuerte deterioro de las perspectivas de crecimiento económico. En 2022, gran parte de los activos financieros registraron pérdidas abultadas. La volatilidad en mercados fue especialmente elevada debido al fuerte *repricing* en mercados de los tipos de interés oficiales. Asimismo, las condiciones de liquidez y profundidad se situaron en mínimos desde la Crisis Financiera Global, algo que exacerbó los movimientos en los mercados. Las primas corporativas y periféricas registraron repuntes destacados, situándose en niveles no vistos desde la pandemia. Por su parte, el euro se depreció de forma destacada frente al dólar, hasta niveles no vistos desde 2002.

La rentabilidad de la deuda pública a largo plazo repuntó más de 200 puntos básicos a ambos lados del Atlántico, alcanzando niveles que no se observaban desde 2008 en el caso de Estados Unidos y desde 2011 en el caso de Alemania. El incremento de la rentabilidad estuvo mayoritariamente influido por la elevada inflación y las subidas de tipos de interés de los bancos centrales. En Reino Unido, la presentación del plan fiscal más expansivo desde 1972 propició un fuerte *sell-off* de la deuda británica después del verano, algo que causó importantes problemas de liquidez en algunos fondos de pensiones y obligó al BoE a intervenir en el mercado de deuda pública. Dicho movimiento se deshizo casi en su totalidad posteriormente cuando el Gobierno de Liz Truss dimitió y Rishi Sunak, el nuevo primer ministro, anunció un plan fiscal más ortodoxo.



Las primas de riesgo soberanas periféricas también repuntaron a lo largo del año, pero se mantuvieron en niveles contenidos. El incremento del diferencial estuvo influido por la retirada de las medidas acomodaticias del BCE, aunque el anuncio posterior de un programa de compra de activos que se podría activar en caso de emergencia contuvo el repunte de las primas. En el caso de Italia, el incremento de la prima de riesgo también se vio afectado temporalmente por el mayor ruido político derivado del adelanto electoral que puso fin al gobierno liderado por Mario Draghi, expresidente del BCE. Dichas

elecciones fueron ganadas por la coalición de centroderecha con Giorgia Meloni, de Hermanos de Italia, al frente del ejecutivo. La línea pro-europea y de responsabilidad fiscal del nuevo ejecutivo italiano redujo la incertidumbre y tranquilizó a los mercados financieros.



Respecto a las divisas de países desarrollados, el dólar se apreció de forma generalizada hasta máximos de varias décadas. La divisa estadounidense se vio beneficiada por la postura agresiva de la Fed, la crisis energética en Europa y las preocupaciones sobre el crecimiento económico global. En su cruce frente al euro, el dólar se llegó a apreciar un 16%, hasta alcanzar niveles no vistos desde 2002. Posteriormente, el abandono de la política de COVID-cero por

parte de China y las subidas de tipos del BCE permitieron detener la depreciación del euro. La libra esterlina, en su cruce con el euro, se depreció gradualmente desde mediados del segundo trimestre de 2022 a medida que se fue evidenciando el impacto de la inflación y de las subidas de tipos sobre la actividad en Reino Unido. La libra también se vio particularmente afectada de manera puntual durante el episodio del *mini-budget* a finales de septiembre.



G8 Dólares por euro.
Fuente: Bloomberg.

Los mercados de renta variable registraron un comportamiento especialmente negativo, lastrados por las fuertes subidas de tipos de interés y las noticias negativas en torno al conflicto en Ucrania y las perspectivas de crecimiento económico global. La mayor parte de índices bursátiles globales registraron en 2022 pérdidas abultadas. Por ejemplo, el Stoxx 600 registró un retroceso de casi el 13% respecto al cierre del año anterior (aunque este llegó a superar el -20%), mientras que el S&P 500 registró una corrección del 19% (que llegó a superar el -25%). Se trata de las mayores pérdidas en un año desde 2018 y 2008, respectivamente. El IBEX 35, que el año pasado ya había quedado más rezagado, sufrió una caída menor en 2022, del -5,6%.

En los mercados financieros de los países emergentes, las primas de riesgo soberanas se desplazaron ligeramente al alza ante los temores de una recesión global como resultado del fuerte tensionamiento de las condiciones financieras, pero se mantuvieron alejadas de sus picos máximos. Las rentabilidades en deuda doméstica repuntaron hasta máximos en varias décadas. El hecho que el tensionamiento monetario en los emergentes empezara antes que en las economías desarrolladas supuso un apoyo para las divisas emergentes en términos generales. El peso mexicano se mostró más resiliente incluso que otras divisas emergentes, gracias a las subidas de tipos de interés de Banxico.

Por su parte, los criptoactivos continuaron ganando un creciente protagonismo ante los significativos colapsos durante el año de importantes actores en este ecosistema. Destacó el colapso de la *stablecoin* TerraUSD en mayo, que desencadenó que importantes fondos de inversión como Three Arrows Capital o la plataforma Celsius acabaran declarándose en bancarrota, así como que en

noviembre la cuarta mayor plataforma de intercambio de criptoactivos a nivel global, FTX, también acabara declarándose en bancarrota tras haber tratado de acudir al rescate de otras plataformas. Estos episodios, junto a las subidas de los tipos de interés de los bancos centrales, llevaron a importantes caídas en la cotización de buena parte de los criptoactivos durante 2022. Afortunadamente, el impacto de estos episodios se quedó contenido en el ecosistema *cripto* y no se trasladó al sistema financiero tradicional, en parte porque la oferta de los servicios financieros en el ecosistema *cripto* todavía era reducida y porque las interconexiones entre ambos sistemas todavía eran limitadas. En cualquier caso, las autoridades advirtieron que urge la regulación de los criptoactivos porque éstos podrían crecer de forma rápida y podrían aumentar las interconexiones con el sistema financiero tradicional y llegar a representar un riesgo sistémico para la estabilidad financiera.

Entorno del sector financiero

Entorno del sector bancario

En relación con el sector bancario global, el estallido de la guerra en Ucrania llevó a algunos bancos con mayor exposición a Ucrania y a Rusia a reducir su exposición a estos países y a aumentar provisiones, aunque, en general, la exposición agregada de la banca internacional a estas economías era reducida desde un principio. A lo largo de todo el año, los bancos, en general, continuaron adecuadamente capitalizados. En las principales economías desarrolladas, la ratio de capital CET1 se mantuvo por

encima de los mínimos requeridos por la regulación y, según las autoridades, cabría esperar que se mantuviera así incluso bajo un escenario adverso. Las subidas de tipos de interés por parte de los bancos centrales favorecieron los resultados de los bancos, a pesar de que a la vez que aumentaron los ingresos por intereses también se encarecieron los costes de la financiación. Así, la rentabilidad

del sector bancario superó los niveles pre-pandemia. En términos de liquidez, las TLTROs III continuaron suponiendo un importante apoyo, aunque los anuncios del BCE sobre el endurecimiento de las condiciones de las TLTROs llevaron a los bancos a planear una devolución anticipada de las mismas, debiendo introducir cambios en sus estructuras de financiación en adelante.

El sector bancario global mantuvo su solidez y se vio beneficiado por el abandono de los tipos de interés negativos, en un contexto en el que no se ha materializado un deterioro de las carteras de crédito.

La mora no se comportó en la crisis del COVID como es habitual en un ciclo recesivo, gracias, entre otras cosas, a la respuesta rápida y decidida de la política económica. La ratio de morosidad agregada en la zona euro se redujo en los nueve primeros meses de 2022 hasta el 1,8%, mientras que en España descendió hasta el 2,7%, y la entrada de préstamos en vigilancia especial (*stage 2*) fue moderada durante el año. A pesar de la resiliencia de la calidad de los activos, las exposiciones a algunas empresas de los sectores más afectados por el repunte de los precios de la energía registraron un cierto deterioro. En cuanto a las provisiones, las autoridades siguieron recomendando cautela debido al repunte de la inflación y a las perspectivas de deterioro de la actividad. También señalaron que el comportamiento de la mora durante el COVID-19 no debía tomarse como referencia y que, con el contexto actual y, especialmente teniendo en cuenta las subidas de los tipos de interés, existía el riesgo de repunte de la mora en adelante.

Respecto al sector bancario español, el Banco de España (BdE) señaló que las entidades bancarias afrontan el contexto actual (de desaceleración económica, elevada inflación y extraordinaria incertidumbre) con unos niveles de solvencia superiores a los existentes antes de la pandemia, así como con unas ratios de morosidad inferiores. También apuntó que la rentabilidad recuperó el nivel pre-pandemia (ROE del 10,5% hasta septiembre de 2022) y se encuentra por encima del coste de capital medio (7%). Además, el nivel de capital de las entidades superó al observado pre-pandemia. Sin embargo, el contexto actual aumenta los riesgos de un deterioro de la calidad del crédito y de un endurecimiento adicional de las condiciones de financiación. El Banco de España advirtió que es esperable que se produzcan mayores traslaciones del incremento de los tipos de interés de referencia al coste de los depósitos y que los aumentos de los costes de financiación de hogares y empresas y la desaceleración de sus ingresos afecte a su capacidad de pago, lo que podría elevar los costes bancarios en términos de dotaciones

por deterioros financieros. Por todo ello, recomendó una política prudente de planificación de provisiones y de capital, que permita destinar el incremento de beneficios que se está produciendo en el corto plazo a aumentar la capacidad de resistencia del sector para poder afrontar mejor las posibles pérdidas que se producirán en el medio plazo derivadas de la evolución negativa del crecimiento económico.

Estabilidad financiera y política macroprudencial

A lo largo de 2022, las autoridades financieras manifestaron que los riesgos a la estabilidad financiera a nivel global fueron aumentando debido al elevado riesgo geopolítico que conlleva una gran incertidumbre, así como los riesgos de inflación más elevada y el riesgo de recesión económica. También mostraron preocupación por los tipos de interés más altos, que contribuyeron a un endurecimiento sustancial de las condiciones financieras y que podrían impactar sobre la capacidad del servicio de la deuda del sector privado. Además, la caída de los precios de los activos y la volatilidad en los mercados, junto con futuros shocks, tienen el potencial de amplificar las vulnerabilidades asociadas con la valoración de los activos, el endeudamiento de hogares y empresas, el apalancamiento del sector financiero y los riesgos de financiación.

Las autoridades financieras manifestaron que los riesgos a la estabilidad financiera se incrementaron a raíz del contexto geopolítico y económico.

El importante crecimiento del sector financiero no bancario (SFNB) durante los últimos años y la ausencia de un marco regulatorio completo continuaron favoreciendo la acumulación de vulnerabilidades en este sector. Esas vulnerabilidades estructurales y las interconexiones entre el SFNB y el sector bancario suponen un riesgo para la estabilidad financiera. Varios episodios a lo largo del año pusieron de manifiesto la sensibilidad del SFNB ante shocks (por ejemplo, fondos de pensiones de Reino Unido). A lo largo de 2022 las autoridades mostraron especial preocupación por determinados fondos de inversión *open-ended*, que acumularon exposiciones al riesgo en los últimos años y que contaban con posiciones de liquidez muy ajustadas. Aunque en España, los fondos de inversión mantenían unas posiciones de liquidez más amplias, las autoridades consideraron que tanto los fondos de inversión españoles como los bancos se podrían ver afectados por exposiciones y correcciones en estos segmentos donde se acumularon los riesgos. Los avances, a nivel global y europeo, en el desarrollo del marco regulatorio y macroprudencial para este sector fueron escasos en 2022.

En Europa, las autoridades continuaron expresando su preocupación por el impacto del dinamismo del mercado inmobiliario sobre la estabilidad financiera de algunos países, si bien hacia finales de año consideraron que había señales de cambio de tendencia en la evolución del sector. En el segmento residencial, esta preocupación estuvo centrada en los países con vulnerabilidades pre-pandemia en ese sector (por ejemplo, Alemania), y en el segmento comercial, el foco se puso en la ausencia de recuperación de los activos de menor calidad. En este contexto, el BCE recomendó a las autoridades nacionales la adopción de políticas macroprudenciales en el sector inmobiliario.

El COVID-19 supuso un reto para la política macroprudencial, que, además, complementó a las políticas fiscal y monetaria. La revisión del marco a nivel europeo, que podría estar finalizada en 2023, podría suponer una recalibración de los colchones de capital. Al mismo tiempo, varios países comenzaron a reconstruir los colchones de capital liberados, con el fin de disponer de margen de maniobra en caso de que se cristalicen riesgos a la baja y las economías necesiten el apoyo del sector financiero. Reino Unido, Francia y Alemania anunciaron incrementos del colchón de capital anticíclico (CCyB) de entre el 0,5% y el 1%. En España, se mantuvo en el 0%, porque el BdE consideró que los desequilibrios se mantuvieron contenidos y la activación del CCyB podría llegar a ser pro-cíclica y frenar la concesión de crédito.

Unión Bancaria y Unión de Mercados de Capitales

Los avances en términos de construcción europea fueron limitados en 2022, en un contexto de guerra en Ucrania y de importante repunte de los precios energéticos y de la inflación. Los esfuerzos se centraron en tomar medidas que mitigaran los impactos del contexto actual.

La reunión del Eurogrupo de junio de 2022 se saldó con un acuerdo para trabajar en la compleción de la Unión Bancaria, cuyo paso más inmediato es fortalecer el marco común para la gestión de crisis bancarias y sistemas nacionales de garantía de depósito (marco CMDI). Posteriormente, se revisará el estado de la Unión Bancaria y se identificarán, con el mayor consenso posible, más medidas sobre el resto de los elementos de la Unión Bancaria. El proyecto del Fondo de Garantía de Depósitos Europeo (EDIS), por el momento se encuentra paralizado. El Eurogrupo también mostró su compromiso con realizar progresos en la Unión de Mercados de Capitales.

A pesar de esta paralización en la integración bancaria europea, las autoridades financieras de la región manifestaron la conveniencia de avanzar en la integración financiera europea y remarcaron los efectos positivos de las fusiones transfronterizas.

Retos para el sector bancario

La sostenibilidad tuvo un lugar importante en la agenda de los supervisores en 2022. Los resultados del stress test climático del BCE mostraron que la mayoría de los bancos todavía no tenía un marco de stress test y que había muchos que todavía no incluían el riesgo climático en sus modelos de crédito o en la concesión de crédito. También pusieron de manifiesto la elevada dependencia de los ingresos de los bancos de las empresas intensivas en emisiones de gases de efecto invernadero, el impacto heterogéneo de los riesgos físicos sobre los bancos de la zona euro y la falta de estrategias robustas frente a los riesgos de transición. Los resultados no tuvieron un impacto directo sobre los requerimientos de capital. Otro ejercicio realizado por el BCE fue la revisión sobre el cumplimiento de los bancos con las expectativas supervisoras, cuyo resultado puso de manifiesto que los bancos todavía no gestionaban adecuadamente los riesgos climáticos y ambientales en línea con lo requerido por el BCE. Como consecuencia, el BCE estableció una serie de fechas límite para que los bancos cumplan con esas guías a finales de 2024. Por su parte, en Estados Unidos, la Fed anunció que en 2023 llevará a cabo el primer stress test climático a los

grandes bancos. Los datos sobre riesgos climáticos siguieron siendo en 2022 uno de los principales retos y, aunque se realizaron progresos en la publicación de información, se mantuvo la necesidad de mejorar la transparencia.

La agenda regulatoria sobre riesgos climáticos tuvo algunos avances, pero se intensificará en 2023, cuando la Autoridad Bancaria Europea publicará el informe final sobre el rol de los riesgos climáticos en el marco prudencial y se conocerán las primeras versiones de los estándares europeo y global para la publicación de información sobre sostenibilidad.

Los procesos de digitalización continuaron acelerándose, dando lugar a diversos focos de atención. Por un lado, a pesar de la entrada de las *Bigtech* en servicios financieros y la insistencia del sector bancario de que se necesita una regulación que atienda al principio de “misma actividad, mismo riesgo, misma regulación”, los avances a este respecto fueron muy limitados. También concentró una importante preocupación la proliferación de los ciberataques, tanto en frecuencia como en severidad.

En el ámbito regulatorio de la digitalización, se produjeron avances significativos, con la regulación sobre los criptoactivos (MiCA) en la UE, cuya aprobación definitiva se espera de forma inminente, y el tratamiento prudencial de los criptoactivos por parte de los bancos del Comité de Basilea, que será favorable solo para activos tradicionales *tokenizados* y para *stablecoins* adecuadamente respaldadas y reguladas. En cualquier caso, los avances regulatorios en estas áreas continúan siendo escasos y urge mayores esfuerzos por regularlos a nivel global.

Respecto a las divisas digitales de bancos centrales, los proyectos fueron avanzando, sobre todo en China y en la zona euro, mientras que en Estados Unidos se encuentra en una fase más incipiente. En particular, el BCE hizo público algunas de las características que se está planteando en el diseño del euro digital, como las limitaciones a sus tenencias y la necesidad de crearlo suficientemente atractivo para que los agentes económicos lo adopten, aunque sin que amenace la viabilidad de otras innovaciones privadas. También se produjeron importantes avances en proyectos que estudian las posibilidades de interoperabilidad entre divisas digitales de los distintos bancos centrales, en gran parte lideradas desde el Banco Internacional de Pagos (BIS).

Visión 2023

Cabe esperar para 2023 una mayor preocupación sobre el crecimiento económico. Una vez se van materializando progresivamente el impacto de los últimos acontecimientos (crisis energética y subidas de tipos), se espera un entorno de estancamiento económico e incluso de cifras negativas en algunos países durante unos trimestres. Así, la zona euro y Estados Unidos podrían experimentar una leve recesión económica. Por el lado contrario, la reapertura económica de China supondrá un apoyo para la actividad global. El contexto será especialmente complejo para los países emergentes, debido, entre otros factores, a los elevados tipos de interés.

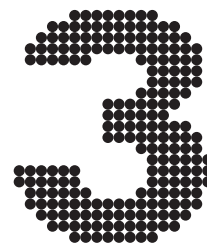
La inflación podría mantenerse todavía en niveles elevados durante buena parte de 2023 por la crisis energética en Europa y por factores domésticos en Reino Unido y Estados Unidos, como la situación de los mercados laborales y los salarios. Las expectativas de inflación no se desanclarían gracias a la respuesta de los bancos centrales.

En términos de política económica, es previsible que los bancos centrales mantengan una actitud ortodoxa y, dado el elevado nivel de inflación, sitúen y mantengan los tipos de interés en niveles por encima de la neutralidad monetaria y avancen en las políticas de reducción de sus balances.

Respecto a los mercados financieros, cabe esperar que las condiciones financieras permanezcan tensionadas, después de lo observado en 2022. En todo caso, se espera una mayor estabilidad en las rentabilidades de la deuda pública a largo plazo, que también se verán afectadas por el mayor foco de atención sobre el crecimiento económico. Las primas periféricas podrían mantenerse relativamente contenidas.

España se vería más salvaguardada que el resto de Europa en este entorno y por ello podría experimentar un entorno relativamente más favorable. Las tres principales palancas de crecimiento serán la robustez de los balances de los agentes (familias y empresas), la normalización de las dinámicas de crecimiento de los sectores más afectados por la pandemia (como el turismo) y el uso de los fondos europeos Next Generation. Las medidas gubernamentales para contrarrestar el aumento de los precios energéticos también pueden apoyar la actividad.

Dentro del entorno financiero, se esperan avances en el marco regulatorio global sobre actividades vinculadas con los criptoactivos.



52	Principales magnitudes en 2022
53	Resultados del ejercicio
57	Evolución del balance
62	Gestión de la liquidez
64	Gestión del capital

Principales magnitudes en 2022

A continuación, se presentan las principales magnitudes del grupo, que incluyen indicadores de carácter financiero y no financiero clave para la dirección del grupo:

	2022	2021	Variación interanual (%)
Cuenta de resultados (en millones de euros) (A)			
Margen de intereses	3.799	3.425	10,9
Margen bruto	5.180	5.026	3,1
Margen antes de dotaciones	2.298	1.719	33,7
Beneficio atribuido al grupo	859	530	61,9
Balance (en millones de euros) (B)			
Total activo	251.380	251.947	(0,2)
Inversión crediticia bruta viva	156.130	154.912	0,8
Inversión crediticia bruta de clientes	161.750	160.668	0,7
Recursos de clientes en balance	164.140	162.020	1,3
Recursos fuera de balance	38.492	41.678	(7,6)
Total recursos de clientes	202.632	203.698	(0,5)
Recursos gestionados y comercializados	225.146	224.968	0,1
Patrimonio neto	13.224	12.996	1,8
Fondos propios	13.841	13.357	3,6
Rentabilidad y eficiencia (en porcentaje) (C)			
ROA	0,34	0,22	
RORWA	1,08	0,66	
ROE	6,31	4,05	
ROTE	7,76	5,05	
Eficiencia	45,12	55,33	
Gestión del riesgo (D)			
Riesgos clasificados en el <i>stage 3</i> (en millones de euros)	5.814	6.203	
Total activos problemáticos (en millones de euros)	6.971	7.565	
Ratio de morosidad (%)	3,41	3,65	
Ratio de cobertura de riesgos clasificados en el <i>stage 3</i> con total provisiones (%)	55,0	56,3	
Ratio de cobertura de activos problemáticos (%)	52,3	53,1	
Gestión del capital (E)			
Activos ponderados por riesgo (APR) (en millones de euros)	79.554	80.646	
Common Equity Tier 1 <i>phase-in</i> (%)	(1)	12,50	
Tier 1 <i>phase-in</i> (%)	(2)	14,75	
Ratio total de capital <i>phase-in</i> (%)	(3)	17,08	
Leverage ratio <i>phase-in</i> (%)		4,62	5,90
Gestión de la liquidez (F)			
Loan to deposits ratio (%)	95,6	96,3	
Accionistas y acciones (datos a fin de período) (G)			
Número de accionistas	218.610	228.432	
Número de acciones totales (en millones)	5.627	5.627	
Valor de cotización (en euros)	0,881	0,592	
Capitalización bursátil (en millones de euros)	4.927	3.306	
Beneficio (o pérdida) neto atribuido por acción (BPA) (en euros)	0,13	0,08	
Valor contable por acción (en euros)	2,47	2,39	
P/TBV (valor de cotización s/valor contable)	0,43	0,31	
PER (valor de cotización / BPA)	6,58	7,69	
Otros datos			
Oficinas	1.461	1.593	
Empleados	18.895	20.070	

(A) En este apartado se muestran los márgenes de la cuenta de resultados que se consideran más significativos de los dos últimos ejercicios.

(B) La finalidad de este bloque de magnitudes es ofrecer una visión sintetizada de la evolución interanual de los principales saldos del balance consolidado del grupo, haciendo especial hincapié en las magnitudes relacionadas con la inversión y recursos de clientes.

(C) El propósito de este conjunto de ratios es mostrar una visión significativa de la rentabilidad y eficiencia durante los dos últimos ejercicios.

(D) Este apartado muestra los principales saldos relacionados con la gestión del riesgo del grupo, así como las ratios más significativas relacionadas con dicho riesgo.

(E) El propósito de este conjunto de ratios es mostrar una visión significativa de la solvencia durante los dos últimos ejercicios.

(F) El propósito de este apartado es mostrar una visión significativa de la liquidez durante los dos últimos ejercicios.

(G) La finalidad de este bloque es ofrecer información relativa al valor de la acción y de otros indicadores y ratios relacionados con el mercado bursátil.

(1) Recursos *core capital* / activos ponderados por riesgo (APR).

(2) Recursos de primera categoría / activos ponderados por riesgo (APR).

(3) Base de capital / activos ponderados por riesgo (APR).

Resultados del ejercicio

El Grupo Banco Sabadell ha registrado un beneficio atribuido de 859 millones de euros a cierre del ejercicio 2022, lo que ha supuesto un crecimiento del 61,9% interanual.

En millones de euros

	2022	2021	Variación interanual (%)
Intereses y rendimientos asimilados	4.989	4.148	20,3
Intereses y cargas asimiladas	(1.190)	(722)	64,8
Margen de intereses	3.799	3.425	10,9
Comisiones netas	1.490	1.468	1,5
Margen básico	5.289	4.893	8,1
Resultados operaciones financieras y diferencias de cambio	104	344	(69,9)
Resultados método participación y dividendos	125	102	22,9
Otros productos y cargas de explotación	(337)	(313)	7,9
Margen bruto	5.180	5.026	3,1
Gastos de explotación	(2.337)	(2.781)	(15,9)
Gastos de personal	(1.392)	(1.777)	(21,7)
Otros gastos generales de administración	(946)	(1.004)	(5,8)
Amortización	(545)	(527)	3,5
Total costes	(2.883)	(3.307)	(12,8)
Promemoria:			
Costes recurrentes	(2.883)	(2.988)	(3,5)
Costes no recurrentes	—	(320)	(100,0)
Margen antes de dotaciones	2.298	1.719	33,7
Dotaciones para insolvencias	(825)	(950)	(13,2)
Dotaciones a otros activos financieros	(111)	(97)	15,0
Otras dotaciones y deterioros	(96)	(178)	(46,1)
Plusvalías por venta de activos y otros resultados	(23)	126	—
Resultado antes de impuestos	1.243	620	100,4
Impuesto sobre beneficios	(373)	(81)	359,2
Resultado atribuido a intereses minoritarios	11	8	26,9
Beneficio atribuido al grupo	859	530	61,9
Promemoria:			
Activos totales medios	257.692	245.313	5,0
Beneficio por acción (en euros)	0,13	0,08	

Evolución de la cuenta de resultados

El tipo de cambio medio aplicado para la cuenta de resultados de TSB del saldo acumulado es de 0,8532 (en 2021 fue del 0,8594).

Margen de intereses

El margen de intereses del ejercicio 2022 asciende a 3.799 millones de euros, lo que representa un crecimiento interanual del 10,9%, derivado del incremento de los rendimientos de la cartera crediticia, de una mejora de los ingresos de renta fija, así como de la buena evolución de los volúmenes, donde destaca el crecimiento en hipotecas

de TSB, hechos que compensan el mayor coste en mercado de capitales.

De este modo el margen sobre activos totales medios se sitúa en el 1,47% en 2022 (1,40% en 2021).

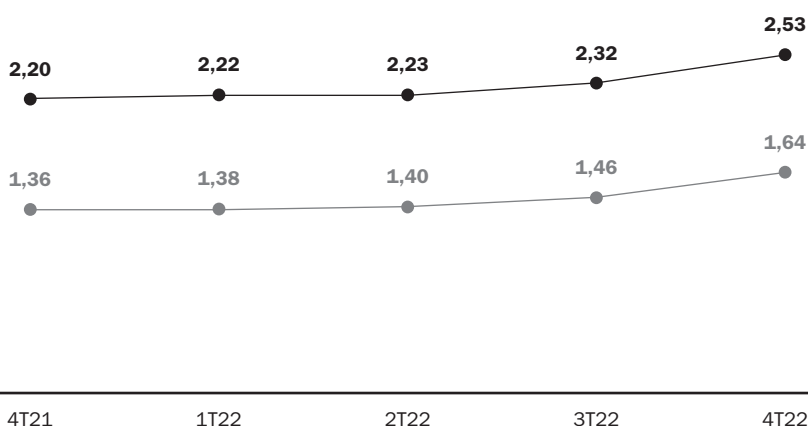
El desglose del margen de intereses de los ejercicios 2022 y 2021 de los diferentes componentes que conforman el total de la inversión y de los recursos es el siguiente:

Activos totales medios

En miles de euros

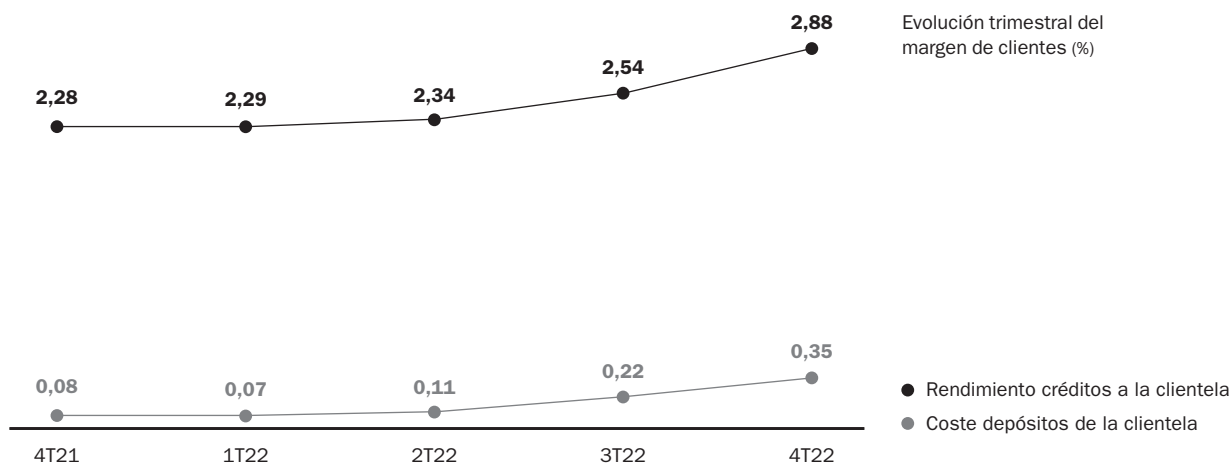
	2022			2021			Variación		Efecto		
	Saldo medio	Resultados	Tipo %	Saldo medio	Resultados	Tipo %	Saldo medio	Resultados	Tipo	Volumen	Días
Caja, bancos centrales y EECC	53.538.412	208.485	0,39	48.693.390	(124.460)	(0,26)	4.845.022	332.945	333.136	(191)	—
Créditos a la clientela	157.870.419	3.965.858	2,51	152.176.194	3.513.182	2,31	5.694.225	452.676	294.806	157.870	—
Cartera de renta fija	26.229.512	289.924	1,11	24.991.737	154.224	0,62	1.237.775	135.700	122.946	12.754	—
Subtotal	237.638.343	4.464.267	1,88	225.861.321	3.542.946	1,57	11.777.022	921.321	750.888	170.433	—
Cartera de renta variable	903.212	—	—	1.044.020	—	—	(140.808)	—	—	—	—
Activo material e inmaterial	4.820.868	—	—	5.178.470	—	—	(357.602)	—	—	—	—
Otros activos	14.329.341	180.022	1,26	13.229.640	39.565	0,30	1.099.701	140.457	—	140.457	—
Total inversión	257.691.764	4.644.289	1,80	245.313.451	3.582.511	1,46	12.378.313	1.061.778	750.888	310.890	—
Bancos Centrales y entidades de crédito	48.310.994	8.713	0,02	46.243.711	328.381	0,71	2.067.283	(319.668)	(334.115)	14.447	—
Depósitos a la clientela	162.393.140	(309.002)	(0,19)	154.609.681	(135.354)	(0,09)	7.783.459	(173.648)	(139.206)	(34.442)	—
Mercado de capitales	22.304.397	(316.115)	(1,42)	22.776.801	(265.876)	(1,17)	(472.404)	(50.239)	(46.445)	(3.794)	—
Subtotal	233.008.531	(616.404)	(0,26)	223.630.193	(72.849)	(0,03)	9.378.338	(543.555)	(519.766)	(23.789)	—
Otros pasivos	11.491.130	(229.160)	(1,99)	8.953.529	(84.206)	(0,94)	2.537.601	(144.954)	—	(144.954)	—
Recursos propios	13.192.103	—	—	12.729.729	—	—	462.374	—	—	—	—
Total recursos	257.691.764	(845.564)	(0,33)	245.313.451	(157.055)	(0,06)	12.378.313	(688.509)	(519.766)	(168.743)	—
Total ATMs	257.691.764	3.798.725	1,47	245.313.451	3.425.456	1,40	12.378.313	373.269	231.122	142.147	—

Los ingresos o costes financieros derivados de la aplicación de tipos negativos se imputan según la naturaleza del activo o pasivo asociado. La línea de entidades de crédito del pasivo recoge los intereses negativos de los saldos de entidades de crédito del pasivo, como más significativos los ingresos de la TLTRO III.



Evolución trimestral del margen de intereses (%)

- Margen de clientes
- Margen de intereses sobre ATM



Destaca la buena evolución del resultado *core* (margen de intereses + comisiones - costes recurrentes) en el año, que presenta un crecimiento del 26,3 %.

Margen bruto

Las comisiones netas ascienden a 1.490 millones de euros a cierre del ejercicio de 2022, lo que representa un crecimiento del 1,5% interanual impulsado por las comisiones de servicios, donde destaca principalmente la mayor operativa en tarjetas y en cambio de billetes y divisas, así como por las comisiones derivadas de operaciones de riesgos.

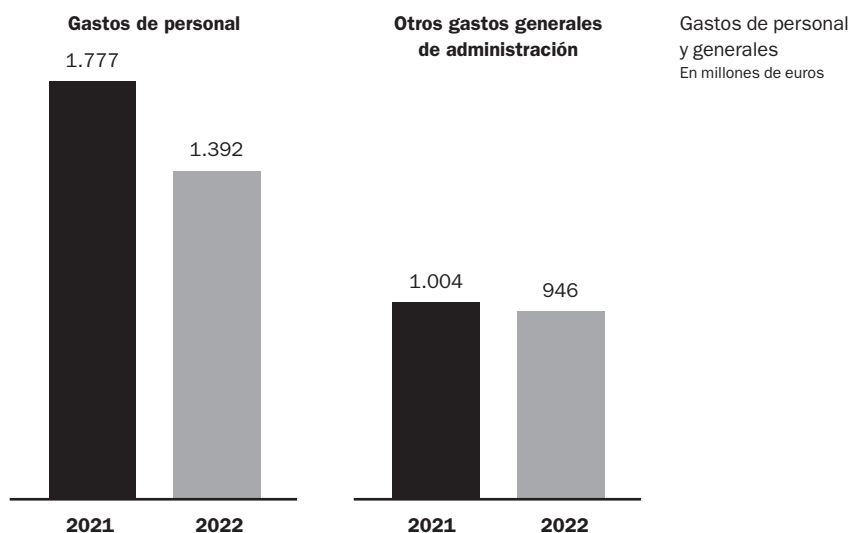
Los resultados por operaciones financieras y diferencias de cambio totalizan 104 millones de euros, mientras que el cierre del ejercicio 2021 ascendía a 344 millones de euros ya que incluía principalmente 324 millones de euros de resultados por ventas de la cartera a coste amortizado para financiar la segunda fase del plan de eficiencia llevado a cabo en España.

Los dividendos cobrados y los resultados de las empresas que consolidan por el método de la participación ascienden en conjunto a 125 millones de euros frente a 102 millones de euros en 2021 tras registrar principalmente mayores resultados del negocio de seguros.

Los otros productos y cargas de explotación totalizan 337 millones de euros, frente a un importe de 313 millones de euros en el año 2021. Dentro de este epígrafe, destacan particularmente las aportaciones a los fondos de garantía de depósitos, por un importe de 129 millones de euros en el total del año (en línea con el año anterior) siendo la aportación de Banco Sabadell individual de 114 millones de euros, la aportación al Fondo Único de Resolución por importe de 100 millones de euros (88 millones de euros en el ejercicio anterior) y el pago del Impuesto sobre Depósitos de las Entidades de Crédito (IDEC) por 35 millones de euros (33 millones de euros en el ejercicio anterior). Adicionalmente en este ejercicio destaca el impacto negativo de 57 millones de euros derivado del acuerdo de las incidencias tras la migración de la plataforma tecnológica de TSB, que se ve parcialmente neutralizado con 45 millones de euros brutos de indemnizaciones de seguros.

Margen antes de dotaciones

Evolución positiva del total de costes, que se sitúan en 2.883 millones de euros a cierre del ejercicio de 2022, lo que supone una reducción del 12,8% respecto al cierre de 2021, el cual incorporaba 320 millones de euros de costes no recurrentes derivados de los planes de eficiencia llevados a cabo en España y Reino Unido. Aislando este impacto, los costes recurrentes se reducen un 3,5% interanual, impulsados por los ahorros en gastos de personal derivados de los planes de eficiencia, así como por una reducción de los gastos generales.



La ratio de eficiencia del ejercicio 2022 se sitúa en el 45,1% frente al 55,3% en el año 2021.

A cierre del ejercicio 2022, el resultado *core* (margen de intereses + comisiones – costes recurrentes) se sitúa en 2.406 millones de euros, lo que comporta un crecimiento del 26,3% interanual derivado de la buena evolución del margen de intereses y de las comisiones, así como de la reducción de costes registrada.

El total de dotaciones y deterioros totaliza 1.032 millones de euros a cierre del ejercicio de 2022 comparado con 1.225 millones de euros a cierre del año anterior, por lo que presentan una reducción del 15,7% interanual tanto por menores dotaciones de crédito como por un decremento de las dotaciones inmobiliarias.

Las plusvalías por ventas de activos y otros resultados se sitúan en 23 millones de euros negativos a cierre del ejercicio de 2022. La variación con el cierre del año anterior se debe a que este incluía principalmente 83 millones de euros brutos de la venta del negocio de depositaría y 42 millones de euros brutos por la venta del negocio de Bansabadell Renting.

Beneficio atribuido al grupo

Una vez aplicados el impuesto sobre beneficios y la parte del resultado correspondiente a minoritarios, resulta un beneficio neto atribuido al grupo de 859 millones de euros al cierre del año 2022, lo que supone un crecimiento interanual del 61,9% derivado principalmente de la mejora del margen básico, del ahorro de costes y de las menores dotaciones registradas.

Evolución del balance

Buen comportamiento del crédito vivo en el año, destacando el crecimiento en España.

En millones de euros

	2022	2021	Variación interanual (%)
Efectivo, saldos en efectivo en bancos centrales y otros depósitos a la vista	41.260	49.213	(16,2)
Activos financieros mantenidos para negociar	4.017	1.972	103,8
Activos financieros no destinados a negociación valorados obligatoriamente a valor razonable con cambios en resultados	77	80	(2,7)
Activos financieros designados a valor razonable con cambios en resultados	—	—	—
Activos financieros a valor razonable con cambios en otro resultado global	5.802	6.870	(15,5)
Activos financieros a coste amortizado	185.045	178.869	3,5
Valores representativos de deuda	21.453	15.190	41,2
Préstamos y anticipos	163.593	163.679	(0,1)
Inversiones en negocios conjuntos y asociadas	515	639	(19,3)
Activos tangibles	2.582	2.777	(7,0)
Activos intangibles	2.484	2.581	(3,8)
Otros activos	9.596	8.946	7,3
Total activo	251.380	251.947	(0,2)
Pasivos financieros mantenidos para negociar	3.598	1.380	160,8
Pasivos financieros designados a valor razonable con cambios en resultados	—	—	—
Pasivos financieros a coste amortizado	232.530	235.179	(1,1)
Depósitos	203.294	209.307	(2,9)
Bancos centrales	27.844	38.250	(27,2)
Entidades de crédito	11.373	8.817	29,0
Clientela	164.076	162.239	1,1
Valores representativos de deuda emitidos	22.578	21.051	7,3
Otros pasivos financieros	6.659	4.822	38,1
Provisiones	645	886	(27,3)
Otros pasivos	1.382	1.505	(8,2)
Total pasivo	238.155	238.950	(0,3)
Fondos Propios	13.841	13.357	3,6
Otro resultado global acumulado	(651)	(386)	68,7
Intereses minoritarios (participaciones no dominantes)	34	25	37,5
Patrimonio neto	13.224	12.996	1,8
Total patrimonio neto y pasivo	251.380	251.947	(0,2)
Compromisos de préstamo concedidos	27.461	28.403	(3,3)
Garantías financieras concedidas	2.087	2.034	2,6
Otros compromisos concedidos	9.674	7.385	31,0
Total cuentas de orden	39.222	37.822	3,7

Balance de situación

El tipo de cambio EUR/GBP aplicado para el balance es del 0,8869 a 31 de diciembre de 2022.

Evolución positiva de los depósitos a plazo que, junto con el crecimiento de las cuentas a la vista, impulsa el incremento interanual de los recursos de clientes en balance.

La inversión crediticia bruta viva de clientes cierra el ejercicio 2022 con un saldo de 156.130 millones de euros, lo que representa un crecimiento del 0,8% interanual. A tipo de cambio constante, el crecimiento es del 2,0%. El componente con mayor peso dentro de los préstamos y partidas a cobrar brutos son los préstamos con garantía hipotecaria, que a 31 de diciembre de 2022 tienen un saldo de 89.340 millones de euros y representan el 57% del total de la inversión crediticia bruta viva de clientes.

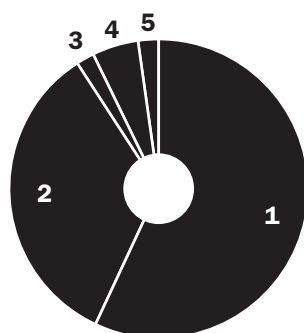
En millones de euros

	2022	2021	Variación interanual (%)
Préstamos y créditos con garantía hipotecaria	89.340	90.718	(1,5)
Préstamos y créditos con otras garantías reales	3.412	3.596	(5,1)
Crédito comercial	7.489	6.050	23,8
Arrendamiento financiero	2.227	2.106	5,7
Deudores a la vista y varios	53.663	52.443	2,3
Inversión crediticia bruta viva de clientes	156.130	154.912	0,8
Activos clasificados en el stage 3 (clientela)	5.461	5.698	(4,2)
Ajustes por periodificación	159	58	173,2
Inversión crediticia bruta de clientes sin adquisición temporal de activos	161.750	160.668	0,7
Adquisición temporal de activos	—	—	—
Inversión crediticia bruta de clientes	161.750	160.668	0,7
Fondo de provisiones para insolvencias y riesgo-país	(3.020)	(3.302)	(8,5)
Préstamos y anticipos a la clientela	158.730	157.366	0,9

Préstamos y partidas a cobrar

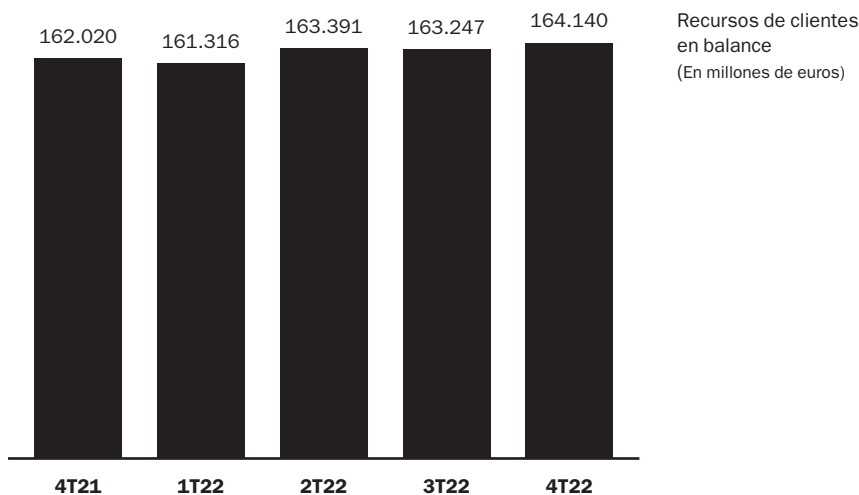
El tipo de cambio EUR/GBP aplicado para el balance es del 0,8869 a 31 de diciembre de 2022.

La composición de los préstamos y anticipos a la clientela por tipo de producto se muestra en el siguiente gráfico (sin considerar activos clasificados en *stage 3* ni ajustes por periodificación):



Préstamos y anticipos a la clientela por tipo de producto
31.12.2022 (en %)

1	Préstamos y créditos con garantía hipotecaria	57
2	Deudores a la vista y varios	34
3	Préstamos y créditos con otras garantías reales	2
4	Crédito comercial	5
5	Arrendamiento financiero	2

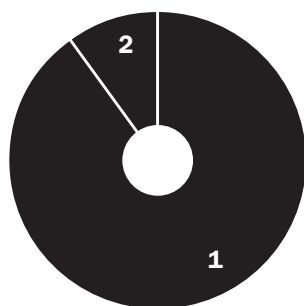


Al cierre del año 2022, los recursos de clientes en balance presentan un saldo de 164.140 millones de euros, frente a un saldo de 162.020 millones de euros al cierre del año 2021, lo que representa un crecimiento del 1,3% tanto por la evolución positiva de los depósitos a plazo como por el crecimiento de las cuentas a la vista.

Los saldos de cuentas a la vista ascienden a 147.540 millones de euros, lo que supone un incremento del 0,2% interanual.

Los depósitos a plazo totalizan 16.141 millones de euros, representando un crecimiento del 9,0% respecto al cierre del ejercicio 2021.

A continuación se muestra la composición de los depósitos de clientes a cierre de 2022:



Depósitos de clientes (en %)

1 Cuentas a la vista	90,1
2 Depósitos a plazo	9,9

El total de recursos de clientes fuera de balance asciende a 38.492 millones de euros a cierre del ejercicio de 2022, lo que supone una caída del -7,6% interanual impactados por la volatilidad de los mercados financieros principalmente en los fondos de inversión.

El total de recursos gestionados en fecha 31 de diciembre de 2022 asciende a 225.146 millones de euros, frente a 224.968 millones de euros a 31 de diciembre de 2021, lo que supone un crecimiento interanual del 0,1%, ya que el crecimiento de los recursos de clientes en balance se ve neutralizado con la reducción de los recursos de fuera de balance comentada.

	2022	2021	Variación interanual (%)
Recursos de clientes en balance (*)	164.140	162.020	1,3
Depósitos de la clientela	164.076	162.239	1,1
Cuentas corrientes y ahorro	147.540	147.268	0,2
Depósitos a plazo	16.141	14.813	9,0
Cesión temporal de activos	405	60	—
Ajustes por periodificación y cobertura con derivados	(9)	98	—
Empréstitos y otros valores negociables	19.100	16.822	13,5
Pasivos subordinados (**)	3.478	4.229	(17,8)
Recursos en balance	186.654	183.290	1,8
Fondos de inversión	22.581	24.593	(8,2)
FI gestionados	—	—	—
Sociedades de inversión	703	1.365	(48,5)
IIC comercializadas no gestionadas	21.878	23.228	(5,8)
Gestión de patrimonios	3.532	3.795	(6,9)
Fondos de pensiones	3.182	3.525	(9,7)
Individuales	2.065	2.300	(10,2)
Empresas	1.112	1.219	(8,8)
Asociativos	5	6	(10,6)
Seguros comercializados	9.197	9.765	(5,8)
Recursos fuera de balance	38.492	41.678	(7,6)
Recursos gestionados y comercializados	225.146	224.968	0,1

(*) Incluye depósitos de clientes (ex-repos) y otros pasivos colocados por la red comercial: bonos simples de Banco Sabadell, pagarés y otros.

(**) Se corresponde con los valores representativos de deuda emitidos subordinados.

El tipo de cambio EUR/GBP aplicado para el balance es del 0,8869 a 31 de diciembre de 2022.

En el transcurso del año 2022 se ha observado una disminución de los activos problemáticos. La evolución trimestral de estos activos en 2022 y 2021 es la siguiente:

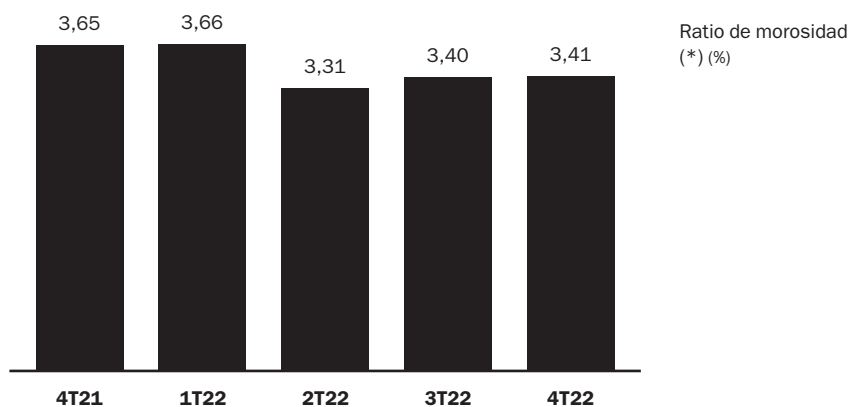
En millones de euros

	2022				2021			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Entrada neta ordinaria de activos clasificados en <i>stage 3</i>	153	(421)	208	68	415	1	139	287
Variación inmuebles	(63)	(22)	(68)	(53)	6	(9)	3	(11)
Entrada neta ordinaria + inmuebles	89	(443)	140	15	420	(8)	142	276
Fallidos	146	74	92	83	95	133	129	89
Variación trimestral ordinaria del saldo en el <i>stage 3</i> e inmuebles	(56)	(517)	48	(68)	325	(142)	13	187

Evolución activos problemáticos

La disminución de los riesgos clasificados en *stage 3* ha comportado que la ratio de morosidad se situara en el 3,41% al cierre del ejercicio 2022, frente a un 3,65% a la conclusión del año 2021 (descenso de 25 puntos básicos). La ratio de cobertura de riesgos clasificados en el *stage 3* con total provisiones a 31 de diciembre de 2022 ha sido del 55,0%, frente a un 56,3% un año antes y la ratio de cobertura de inmuebles adjudicados se ha situado en el 38,3% a 31 de diciembre de 2022, frente a un 38,2% al cierre del año anterior.

A 31 de diciembre de 2022, el saldo de riesgos clasificados en el *stage 3* del Grupo Banco Sabadell asciende a 5.814 millones de euros (incluyendo riesgos contingentes) y ha disminuido en 389 millones de euros en el ejercicio 2022.



* Calculado incluyendo riesgos contingentes.

La evolución de las ratios de cobertura del grupo se puede ver en la siguiente tabla:

En millones de euros

	2021				2022			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Riesgos clasificados en stage 3	6.127	5.995	6.004	6.203	6.210	5.714	5.830	5.814
Provisiones totales	3.453	3.378	3.477	3.495	3.456	3.159	3.214	3.200
Ratio de cobertura de riesgos clasificados en el stage 3 con total provisiones (%)	56,4	56,3	57,9	56,3	55,7	55,3	55,1	55,0
Provisiones stage 3	2.335	2.374	2.513	2.553	2.560	2.263	2.273	2.292
Ratio de cobertura de riesgos clasificados en el stage 3 (%)	38,1	39,6	41,9	41,2	41,2	39,6	39,0	39,4
Activos inmobiliarios problemáticos	1.379	1.370	1.373	1.362	1.299	1.277	1.209	1.157
Provisiones de activos inmobiliarios problemáticos	510	511	508	520	494	499	470	443
Ratio de cobertura de inmuebles problemáticos (%)	37,0	37,3	37,0	38,2	38,0	39,1	38,9	38,3
Total activos problemáticos	7.507	7.365	7.377	7.565	7.508	6.991	7.039	6.971
Provisiones de activos problemáticos	3.963	3.889	3.985	4.014	3.950	3.658	3.684	3.644
Ratio de cobertura de activos problemáticos (%)	52,8	52,8	54,0	53,1	52,6	52,3	52,3	52,3

Incluye riesgos contingentes.

Evolución de las ratios de cobertura del grupo

Sólida posición de liquidez del grupo, con una estructura de financiación equilibrada.

Durante el año 2022, el gap comercial muestra un aumento motivado principalmente por un mayor incremento en recursos de clientes que en inversión crediticia. El nivel de financiación en mercado de capitales se ha incrementado, siendo la deuda senior no preferente la que presenta un mayor incremento neto, a efectos de mantener un nivel adecuado de MREL (Minimum Requirement for Own Funds and Eligible Liabilities) por encima de los requerimientos regulatorios aplicables. La ratio Loan to Deposits (LTD) del grupo a 31 de diciembre de 2022, se sitúa en el 95,6%.

La entidad ha aprovechado las diferentes ventanas de emisión para acceder a los mercados de capitales en diferentes momentos del año, en un contexto de mercado caracterizado por el conflicto bélico en Ucrania y el tensionamiento de la política monetaria, con ampliaciones generalizadas de los *spreads* de crédito para todos los instrumentos. En el año se han producido vencimientos y amortizaciones anticipadas en los mercados de capitales por un importe de 3.097 millones de euros. Por otro lado, Banco Sabadell realizó cinco emisiones bajo el Programa de Renta Fija vigente por un importe total de 1.638 millones de euros, concretamente las siguientes: el 30 de marzo de 2022, una emisión de obligaciones simples no preferentes verde por un importe total de 120 millones de euros y un vencimiento a 15 años; el 30 de mayo de 2022, una emisión de cédulas hipotecarias por importe de 1.000 millones de euros y un vencimiento a 7 años; el 3 de junio de 2022, una emisión de bonos simples no preferentes por importe de 8,9 millones y un vencimiento a 5 años; el 1 de agosto de 2022, una emisión de bonos simples no preferentes por importe de 9,2 millones y un vencimiento de 5 años; y el 21 de diciembre de 2022, una emisión de cédulas hipotecarias por importe de 500 millones y un vencimiento de 8 años. Asimismo, bajo el Programa EMTN Banco Sabadell realizó cuatro emisiones por un importe total de 2.075 millones de euros, concretamente las siguientes: el 24 de marzo de 2022 realizó una emisión de deuda senior *non preferred* verde por un importe de 750 millones de euros y un vencimiento a 4 años con una opción de cancelación anticipada a favor de Banco Sabadell en el tercer año; el 8 de septiembre de 2022 realizó una emisión de senior *non preferred* de 500 millones de euros y un vencimiento a 4 años con una opción de cancelación anticipada a favor de Banco Sabadell en el tercer año; el 10 de noviembre de 2022 realizó una emisión de deuda senior *preferred* verde a 6 años con una opción de cancelación anticipada a favor de Banco Sabadell en el quinto año por un importe de 750 millones de euros; y el 23 de noviembre de 2022, una emisión de senior *non preferred* verde de 75 millones de euros y un vencimiento a 10 años con una opción de cancelación anticipada a favor de Banco Sabadell en el noveno año.

Respecto de las titulizaciones, Banco de Sabadell canceló anticipadamente los fondos IM Sabadell PYME 11, FT y Caixa Penedés 2 TDA, FTA en el mes de junio y octubre, respectivamente, por decisión de Banco de Sabadell como único bonista. También se canceló anticipadamente en el mes de septiembre el fondo multicedente TDA 23, FTA por haber llegado la fecha de *clean up call*. Además, se emitieron nuevas titulizaciones durante el año. El 13 de julio de 2022, Banco Sabadell vendió en mercado todos los tramos colateralizados del fondo de titulización Sabadell Consumo 2, FT en el que se retuvo el tramo no colateralizado, que financió el fondo de reserva y gastos iniciales. Se trata de la segunda titulización de Banco Sabadell de préstamos al consumo, por un importe de 750 millones de euros. El 18 de agosto de 2022, TSB emitió el

Fondo RMBS, Duncan Funding 2022-1 PLC, por importe de 1.333 millones de libras. Los bonos fueron retenidos en su totalidad y se espera que la clase senior (1.200 millones de libras) sea elegible para operaciones de liquidez con el Banco de Inglaterra.

La entidad ha mantenido un colchón de liquidez en forma de activos líquidos para hacer frente a eventuales necesidades de liquidez.

En relación con la ratio LCR, desde el 1 de enero de 2018 el mínimo exigible regulatoriamente es del 100%, nivel ampliamente superado por todas las UGLs de la entidad, en la UGL TSB y en Banco Sabadell España presentan un nivel del 196% y 270% respectivamente, en diciembre de 2022. A nivel de grupo, la ratio LCR de la entidad se ha situado de manera permanente y estable a lo largo del año ampliamente por encima del 100%, cerrando 2022 en el 234%. En cuanto al Net Stable Funding Ratio (NSFR), cuya entrada en vigor se produjo el 28 junio de 2021, la entidad también se ha mantenido de manera estable en niveles superiores al mínimo exigible del 100% en todas las UGLs. A 31 de diciembre de 2022, la ratio NSFR se sitúa en 151% para la UGL TSB, 132% para la Banco Sabadell España y 138% para el grupo.

Los datos relevantes y ratios básicos de liquidez alcanzados a cierre de los ejercicios 2022 y 2021 han sido:

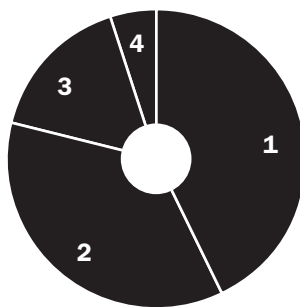
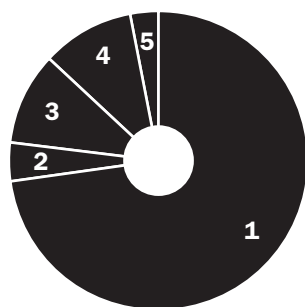
En millones de euros

	2022	2021
Inversión crediticia bruta de clientes sin adquisición temporal activos	161.750	160.668
Correcciones de valor por deterioro	(3.020)	(3.302)
Créditos de mediación	(1.806)	(1.290)
Crédito neto sin ATA ajustado por créditos de mediación	156.924	156.076
Recursos de clientes en balance	164.140	162.020
Loan to deposit ratio (%)	95,6	96,3

Ratios de liquidez

El tipo de cambio EUR/GBP aplicado para el balance es del 0,8869 a 31 de diciembre de 2022 y 0,8403 a 31 de diciembre de 2021.

El detalle de las principales fuentes de financiación a cierre de 2022, atendiendo a la naturaleza del instrumento y contrapartida, es el siguiente (en %):



Estructura de financiación (en %) (*)

1	Depósitos	73
2	Repos	4
3	Mercado mayorista	10
4	BCE	10
5	Bank of England	3

(*) Sin ajustes por periodificación ni por cobertura con derivados.

Detalle de emisiones institucionales (en %) (*)

1	Cédulas hipotecarias	43
2	Deuda senior	36
3	Subordinadas y AT1	16
4	Titulizaciones	5
4	Cédulas hipotecarias	4

(*) Sin ajustes por periodificación ni por cobertura con derivados.

Para mayor detalle sobre la gestión de la liquidez del grupo, la estrategia de liquidez y la evolución de la liquidez en el ejercicio, véase la nota 4 de las Cuentas anuales consolidadas del ejercicio 2022.

Gestión del capital

Principales cifras de capital y ratios de solvencia

En miles de euros

	Fully-loaded		Phase-in	
	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2021
Capital de nivel 1 ordinario (CET1)	9.985.006	9.859.600	10.082.751	10.079.533
Capital de nivel 1 (Tier 1)	11.635.006	12.259.600	11.732.751	12.479.533
Capital de nivel 2 (Tier 2)	1.911.331	2.021.270	1.855.001	2.021.270
Capital total (Tier 1 + Tier 2)	13.546.337	14.280.869	13.587.753	14.500.802
Activos ponderados por riesgo	79.568.639	80.689.118	79.553.809	80.645.593
CET1 (%)	12,55%	12,22%	12,67%	12,50%
Tier 1 (%)	14,62%	15,19%	14,75%	15,47%
Tier 2 (%)	2,40%	2,51%	2,33%	2,51%
Ratio de capital total (%)	17,02%	17,70%	17,08%	17,98%
Ratio de apalancamiento (%)	4,59%	5,80%	4,62%	5,90%

A 31 de diciembre de 2022 la principal diferencia entre los ratios phase in y fully loaded surge por el tratamiento transitorio del impacto de la NIIF 9. En 2018, tras la entrada en vigor de la NIIF 9, el grupo optó por aplicar las disposiciones transitorias establecidas en el Reglamento (UE) 2017/2395.

Durante el ejercicio 2022 y en términos *fully loaded*, el grupo ha disminuido su base de capital en 735 millones de euros.

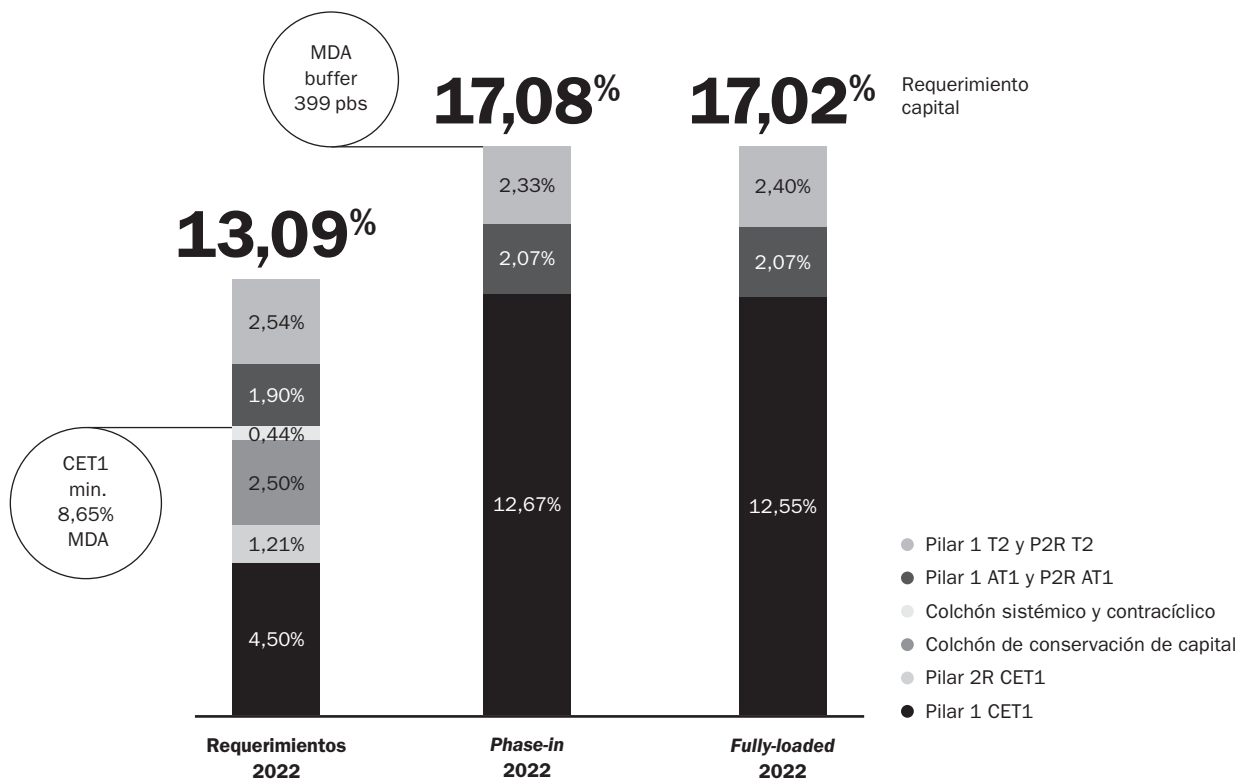
En el ejercicio 2022 se ha producido la amortización anticipada voluntaria de la totalidad de las participaciones preferentes prevista en las condiciones de la emisión AT1 Participaciones Preferentes 1/2017, cuyo valor ha ascendido a 750 millones de euros.

En términos de activos ponderados por riesgo, en el periodo se han realizado dos titulizaciones: la titulización tradicional sobre préstamos al consumo Sabadell Consumo 2 realizada el 8 de julio de 2022 y la titulización sintética Boreas, sobre exposiciones de *project finance*, realizada el 28 de septiembre de 2022. Es también reseñable la mejora en los *ratings* de las empresas, fruto de la mejor situación financiera, así como el comportamiento del precio de la vivienda en el Reino Unido; ambos aspectos han tenido un impacto positivo en términos de activos ponderados por riesgo. En el periodo se han implementado nuevas calibraciones de *PD*, *LGD* y *CCF* para los segmentos de empresas, se ha comenzado a aplicar metodología IRB Foundation para las exposiciones con *corporates* y grupos y se han implementado los nuevos modelos de *rating* para las exposiciones de *project finance*. Adicionalmente, tras recibir la aprobación por parte del supervisor, las exposiciones con entidades financieras, que en 2021 se calculaban bajo la metodología IRB Foundation, han pasado a calcularse según la metodología estándar. Por último, durante 2022 se han avanzado impactos vinculados a la consecución del IRB Repair Programme que se materializarán en el corto/medio plazo.

De esta forma, la ratio CET1 *fully loaded* se sitúa a cierre del ejercicio 2022 en el 12,55%.

El grupo, a 31 de diciembre de 2022, mantiene una ratio de capital CET1 *phase in* del 12,67%, por lo que se encuentra muy por encima de los requerimientos establecidos en el Proceso de Revisión y Evaluación Supervisoría (SREP, por sus siglas en inglés), que para el ejercicio 2022 se sitúan en un 8,65%, teniendo por lo tanto un exceso de 402 puntos básicos sobre el mínimo requerido.

Capital y solvencia



Banco Sabadell ha recibido la comunicación a través del Banco de España de la decisión adoptada por la Junta Única de Resolución (JUR) sobre la determinación del requisito mínimo de fondos propios y pasivos elegibles (MREL, por sus siglas en inglés) y el requisito de subordinación en base consolidada que le son aplicables.

Los requisitos que deben cumplirse a partir de 1 de enero de 2024 son los siguientes:

- El requisito mínimo de MREL es el 22,22% del importe de la exposición total al riesgo (TREA, por sus siglas en inglés) y el 6,36% de la exposición a la ratio de apalancamiento (LRE, por sus siglas en inglés).
- El requisito de subordinación es el 17,23% del TREA y el 6,36% de la LRE.

En la decisión se han establecido los siguientes requisitos intermedios que deben cumplirse a partir del 1 de enero de 2022:

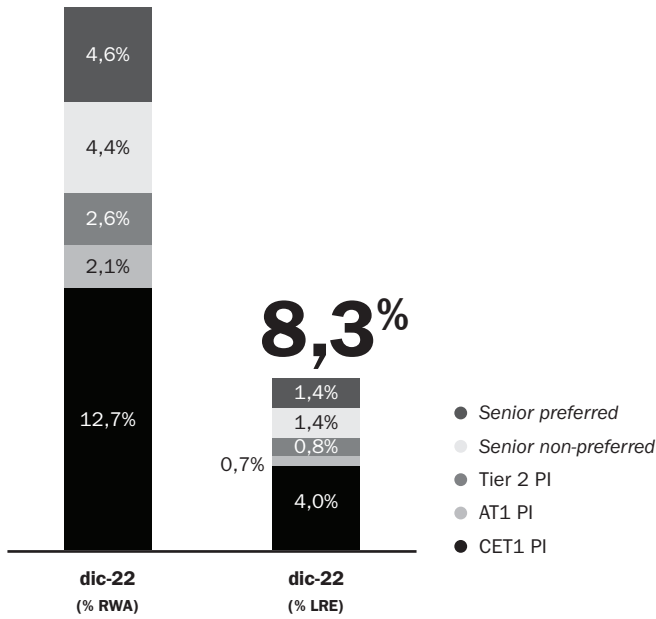
- El requisito de MREL es el 21,05% del TREA y el 6,22% de la LRE.
- El requisito de subordinación es el 14,45% del TREA y el 6,06% de la LRE.

Los fondos propios que la entidad utilice para cumplir con los requisitos del colchón combinado (CBR, por sus siglas en inglés, que comprende el colchón de conservación de capital, el colchón sistémico y el colchón anticíclico) no serán elegibles para cumplir con los requisitos de MREL y de subordinación expresados en TREA.

Banco Sabadell cumple ya con los requisitos exigibles a partir del 1 de enero de 2024, que coinciden con las expectativas de Banco Sabadell y están en línea con sus planes de financiación.

26,3%

MREL del grupo



El % APR incluye el capital dedicado a cubrir el Combined Buffer Requirement (CBR) (2,93% a 31 de diciembre de 2022 y estimado en 3,11% para 2024). Este actúa como mecanismo de acumulación de capital frente a riesgos sistémicos cíclicos y estructurales, con el fin de acumular fondos propios en épocas de bonanza para proteger el mínimo regulatorio en periodos de condiciones económicas adversas.



- 68 Negocio bancario España
- 87 Negocio bancario Reino Unido
- 90 Negocio bancario México

A continuación, se detallan las principales magnitudes financieras asociadas a las unidades de negocio más relevantes del grupo, de acuerdo con la información por segmentos descrita en la nota 38 de las Cuentas anuales consolidadas del ejercicio 2022.

Negocio bancario España

Principales magnitudes

El beneficio neto a cierre del ejercicio de 2022 alcanza los 740 millones de euros, lo que representa un fuerte crecimiento interanual derivado principalmente de la buena evolución del margen de intereses, así como de la reducción de los costes y las menores dotaciones.

El margen de intereses asciende a 2.499 millones de euros a cierre del ejercicio de 2022, lo que representa un aumento del 8,6% interanual derivado de mayores rendimientos de la cartera crediticia apoyados en el incremento de tipos, a una mayor contribución de la cartera ALCO, así como a la buena evolución de los volúmenes, hechos que compensan el mayor coste en mercado de capitales.

Las comisiones netas se sitúan en 1.344 millones de euros, un 0,6% superiores al cierre de 2021 por el incremento de las comisiones de servicios, donde destaca principalmente la mayor operativa en tarjetas y en cambio de billetes y divisas, así como por los mayores ingresos en las comisiones derivadas de operaciones de riesgos.

Los resultados por operaciones financieras y diferencias de cambio se sitúan en 95 millones de euros, lo que supone una reducción respecto el año anterior el cual incluía 323 millones de euros de resultados por las ventas de la cartera ALCO (a coste amortizado) para financiar la segunda fase del plan de eficiencia.

Los resultados por el método de la participación y dividendos muestran un crecimiento interanual del 22,5% principalmente por una mayor aportación del negocio de seguros.

Los otros productos y cargas se ven impactados positivamente por la indemnización de seguros derivada de la migración tecnológica de TSB.

El total de costes muestra una reducción interanual del 17,1% ya que el año anterior incluía 301 millones de euros de costes no recurrentes relacionados con el plan de eficiencia llevado a cabo. Aislado este impacto, los costes se reducen un 4,5% tanto por los menores gastos de personal al verse reflejados los ahorros de los planes de eficiencia, como por el registro de menores gastos generales.

Las dotaciones y deterioros alcanzan -920 millones de euros, lo que representa una reducción del 22,9% interanual tanto por el registro de menores dotaciones a insolvencias como por menores dotaciones de inmuebles.

Las plusvalías por venta de activos y otros resultados muestran una caída interanual ya que el año anterior incorporaba principalmente 83 millones de euros brutos de la venta del negocio de depositaria y 42 millones de euros brutos por la venta del negocio de Bansabadell Renting.

En millones de euros

	2022	2021	Variación Interanual (%)
Margen de intereses	2.499	2.302	8,6
Comisiones netas	1.344	1.336	0,6
Margen básico	3.843	3.638	5,6
Resultados operaciones financieras y diferencias de cambio	95	342	(72,3)
Resultados método de participación y dividendos	125	102	22,9
Otros productos y cargas de explotación	(225)	(269)	(16,6)
Margen bruto	3.837	3.812	0,7
Gastos de explotación y amortización	(1.887)	(2.276)	(17,1)
Margen antes de dotaciones	1.951	1.536	27,0
Provisiones y deterioros	(920)	(1.193)	(22,9)
Plusvalías por venta de activos y otros resultados	(9)	135	(106,9)
Resultado antes de impuestos	1.021	478	113,7
Impuesto sobre beneficios	(270)	(58)	367,1
Resultado atribuido a intereses minoritarios	11	8	26,9
Beneficio atribuido al grupo	740	412	79,8
Ratios acumuladas			
ROE (beneficio neto sobre fondos propios medios sin activos intangibles)	8,7 %	4,2 %	—
Eficiencia (gastos de administración sobre margen bruto)	40,3 %	50,2 %	—
Ratio de morosidad	4,2 %	4,6 %	—
Ratio de cobertura de riesgos clasificados en el stage 3 con total provisiones	56,2 %	57,6 %	—

Principales magnitudes del negocio bancario España

La inversión crediticia viva presenta un crecimiento del 1,7% interanual principalmente por el crédito a particulares, destacando hipotecas, y por el crédito a empresas.

Los recursos de clientes en balance crecen un 2,9%, interanual apoyados en las cuentas a la vista y los depósitos a plazo. Los recursos fuera de balance caen un -7,6% interanual principalmente por los fondos de inversión impactados por la volatilidad de los mercados financieros.

En millones de euros

	2022	2021	Variación interanual (%)
Activo	189.545	191.162	(0,8)
Inversión crediticia bruta viva de clientes	108.889	107.089	1,7
Activos inmobiliarios problemáticos (neto)	713	842	(15,3)
Pasivo	179.402	181.389	(1,1)
Recursos de clientes en balance	120.118	116.788	2,9
Financiación mayorista mercado capitales	19.444	18.090	7,5
Patrimonio neto asignado	10.143	9.773	3,8
Recursos de clientes fuera de balance	38.492	41.678	(7,6)
Otros indicadores			
Empleados	12.991	13.855	(6,2)
Oficinas	1.226	1.288	(4,8)

Principales magnitudes del negocio bancario España

Dentro del negocio bancario en España cabe destacar los negocios más relevantes, sobre los que se presenta información a continuación:

Banca Particulares

Descripción del negocio

La unidad de negocio de Banca Particulares ofrece productos y servicios financieros a personas físicas con destino particular. Entre ellos destacan los productos de inversión y financiación a medio y largo plazo, como préstamos al consumo, hipotecas vivienda, servicios de leasing o renting, así como otra financiación a corto plazo. En cuanto a los recursos, provienen principalmente de los depósitos y cuentas a la vista de los clientes, seguros de ahorro, fondos de inversión y planes de pensiones. Entre los principales servicios también se encuentran los medios de pago como tarjetas y los productos de seguros en sus distintas modalidades.

Hitos de gestión en 2022

Los esfuerzos realizados en el ejercicio 2022 se han centrado en asentar las prioridades estratégicas que están permitiendo la transformación del negocio de Banca Particulares. Dichas prioridades son:

- La organización por producto, la cual permite la focalización en las necesidades del cliente, así como la especialización y personalización de los productos y servicios ofrecidos permitiendo una mayor autonomía, inmediatez, agilidad y sencillez.

- El desarrollo de las capacidades digitales tanto en *servicing* como en la captación de demanda digital y generación de ventas digitales en autoservicio y de forma remota.
- La fuerza comercial especializada, apoyada en la red comercial, la cual permite un modelo superior de acompañamiento para el cliente en aquellos productos que requieran una mayor necesidad de asesoramiento y demanda de acompañamiento experto, como son los productos de hipotecas, seguros protección y ahorro e inversión.

Por último, el negocio de Banca de Particulares tiene un firme compromiso con los objetivos de sostenibilidad del grupo dando respuesta a la ambición del mismo en términos de sostenibilidad y a su vez contribuye a la consecución de los objetivos clave del negocio.

Principales productos

A continuación, se describen los principales productos de Banca de Particulares:

Hipotecas

El comportamiento del mercado hipotecario en 2022 se caracteriza por un importante incremento de tipos de interés y elevada variabilidad en los precios en el sistema.

La nueva producción en Banco Sabadell ha crecido un 4% respecto a 2021, dando lugar a una cuota de nueva producción del 7,7% (datos acumulados del tercer trimestre de 2022).

Durante el 2022 se ha consolidado el modelo de distribución de especialistas hipotecarios, con un total de 220 especialistas en la red de oficinas y 40 especialistas remotos. Se continuará con su desarrollo en los próximos meses para garantizar que dicha contribución sigue aumentando con un servicio especializado orientado a mejorar la experiencia del cliente en el proceso de contratación de una hipoteca con Banco Sabadell.

Adicionalmente se está desplegando el portal hipotecario para clientes, que permite digitalizar las interacciones con los clientes y proporcionar una plataforma que permita realizar las acciones más importantes del proceso de contratación de manera remota y digital, así como conocer el estado de su transacción en tiempo real.

Consumo

El comportamiento de préstamos consumo en 2022 ha venido marcado por un crecimiento continuado de la producción con un incremento en volumen del 14% respecto al año anterior.

El comportamiento de préstamos consumo en 2022, en línea a lo establecido en el Plan Estratégico, se ha caracterizado por el incremento en el uso de herramientas digitales y el crecimiento de la contratación *online*, especialmente en preconcedidos digitales con una mayor personalización y mejora en la adecuación del precio.

En lo relativo a soluciones de financiación particulares a corto plazo, el producto Línea de Crédito Sabadell (antigua Línea Expansión) sigue mostrando un muy buen uso y aceptación entre los clientes, siendo muy bien valorado por su utilización 100% *online*.

Medios de pagos

El ejercicio 2022 ha sido un buen año en términos de compras con tarjetas con crecimientos del 17,8% alcanzando niveles de récord histórico, manteniendo estable la cuota de facturación en tarjetas. Además, la financiación en tarjetas ha recuperado el crecimiento en 2022.

Se ha realizado un avance muy importante en digitalización con la emisión instantánea que permite el uso inmediato en e-commerce y en pago móvil sin esperar a la recepción de la tarjeta física, tanto en la venta digital como la venta en oficinas. El porcentaje de ventas a través del canal digital ha alcanzado el 38%. A nivel de pago móvil las tarjetas de Banco Sabadell se han sumado a GooglePay completando así la oferta de ApplePay y SamsungPay y su uso ha incrementado por encima del 50% hasta alcanzar el 19,3% de los pagos en diciembre.

Los sistemas de pago alternativos como Bizum todavía siguen en la curva de adopción creciendo muy significativamente entre los clientes de Banco Sabadell tanto en número de usuarios como en operaciones.

Cuentas vista

La oferta principal de cuentas de particulares está compuesta por:

- Cuenta Online Sabadell: para nuevos clientes particulares y contratación digital.
- Cuenta Sabadell: para clientes particulares.
- Cuenta Sabadell Premium: exclusiva para clientes de Banca Privada.

La oferta principal se complementa con la oferta destinada a clientes con necesidades específicas: no residentes, menores de 18 años y la cuenta de pago básica para colectivos con riesgo de exclusión.

De acuerdo con el Plan Estratégico, a comienzos de 2022 se ha implantado un proceso de *onboarding* digital que ha permitido crecer la base de clientes digitales, mejorando la productividad y la experiencia de cliente. En menos de 10 minutos y con una sola firma de contratos, los nuevos clientes particulares pueden darse de alta con su móvil, de forma rápida y sencilla, a través de una contratación integrada que además de la cuenta Sabadell Online incluye un pack de productos que cubren las necesidades básicas del cliente: la tarjeta de débito para los pagos, la cuenta Ahorro Sabadell para ahorrar de forma fácil, la banca a distancia para gestionar las cuentas, servicio de avisos y alertas.

Además, en el mes de junio se ha simplificado el catálogo de cuentas de particulares migrando los productos Cuenta Expansión Sabadell, Cuenta Mi Familia, Cuenta Experiencia y Cuenta Avanza a la nueva Cuenta Sabadell y la Cuenta Sabadell Premium, que tienen como principales novedades el libre acceso sin requisitos y que, en función de la vinculación, se exonera total o parcialmente la comisión de mantenimiento de la cuenta.

Tanto el lanzamiento de la Cuenta Online como de la cuenta Sabadell se ha acompañado de un plan de marketing y de comunicación para los clientes explicando de forma clara y transparente las características de las cuentas.

Ahorro e Inversión

La volatilidad del mercado, los tipos de interés de la deuda y la invasión de Ucrania han lastrado el comportamiento de los activos y, en consecuencia, la rentabilidad de los fondos de inversión. A pesar de ello, el patrimonio de los fondos de inversión que se sitúan en el primer y segundo cuartil de Morningstar es del 70%, con sólo un 3% de los activos en el cuarto cuartil a cierre de diciembre.

Como consecuencia, se ha observado un fuerte decrecimiento entre los productos de Ahorro Inversión fuera de balance focalizados, exclusivamente, en aquellos cuyos activos bajo gestión para clientes particulares han disminuido un 3%.

En fondos de inversión, los principales hitos del ejercicio han sido los siguientes:

1. Reforzar y simplificar la oferta de fondos de inversión para los particulares *retail* incorporando productos de iniciación:

- Productos con garantía parcial: en abril se han lanzado dos fondos, Sabadell Consolida 85, FI y Sabadell Consolida 90, FI, especialmente pensados para aquellos inversores que no han tenido experiencia en los mercados financieros, ya que son fondos multiactivos con vocación inversora global que persiguen generar rentabilidad al mismo tiempo que ofrecen un nivel de garantía elevado del capital.
- Nueva oferta de productos garantizados: lanzamiento del fondo garantizado Sabadell Garantía Fija 18, FI, y Sabadell Garantía Fija 19, FI, en septiembre y diciembre de 2022, respectivamente.

2. Mejorar y afianzar nuevos instrumentos de acompañamiento tanto para gestores como, especialmente, la información destinada a clientes. En este sentido, a lo largo de 2022 se ha ampliado el plan de acompañamiento incorporando mayor periodicidad en los envíos a clientes sobre sus inversiones en fondos a través de notas y videos trimestrales donde se refleja el comportamiento, las principales decisiones de inversión adoptadas por los profesionales y cuáles son las perspectivas para los próximos meses.

Respecto a los productos de ahorro finalista para la jubilación, como son los planes de pensiones y Planes de Previsión Asegurados (PPA), los mismos se han visto afectados por la progresiva reducción en el límite financiero fiscal de las aportaciones. También ha influido el comportamiento de los mercados, si bien ha tenido menos repercusión respecto a la media del sector por el mayor posicionamiento del banco en productos no vinculados a la evolución de los mercados como son los PPA con tipos a corto plazo. Asimismo, se ha vuelto a potenciar la contratación de Planes de Previsión Asegurados con tipos de interés garantizados a largo plazo.

Por último, la oferta de productos y depósitos estructurados se ha mantenido a lo largo del año.

Cabe destacar que durante el ejercicio 2022 se ha continuado desplegando el modelo de especialistas, alcanzando la cifra a final del ejercicio 2022 de 463 especialistas de Ahorro e Inversión.

Seguros Protección

El negocio de seguros del grupo está fundamentado en una completa oferta que cubre las necesidades de los clientes tanto personales como patrimoniales. La suscripción propia se realiza a través de las aseguradoras participadas al 50% por el acuerdo con el Grupo Zurich, Bansabadell Vida y Bansabadell Seguros Generales. La primera de ellas, la más importante en volumen de negocio, ocupa los principales lugares del ranking de aseguradoras por primas emitidas.

Además, durante el 2022 se ha consolidado el modelo de distribución de especialistas, con un total de 197 especialistas en la red de oficinas y 87 especialistas en remoto.

En el ejercicio 2022, el negocio ha seguido creciendo pese al complicado e incierto entorno actual, siendo los

principales productos que contribuyen al negocio los seguros de Vida Riesgo, Hogar y Salud. En concreto, el fuerte crecimiento experimentado en primas en el ramo de Salud (41%) ha sido fruto del acuerdo con la compañía Sanitas, iniciado a finales de 2020. Asimismo, es destacable la positiva evolución de los seguros Blink (Hogar y Autos con un crecimiento del 36% y 23% respecto al año anterior) apoyada en su capacidad de contratación a distancia.

A mencionar también que a finales del 2022 se ha iniciado la comercialización del producto de Decesos a través de Bansabadell Seguros Generales mediante un acuerdo con la compañía Meridiano, entidad referente en el ramo.

La estrategia para el negocio de seguros en Banca de Particulares se basa en proporcionar la mejor opción de seguros de protección para los clientes del banco. Para ello, se propone una oferta adaptada a las necesidades de cada perfil de cliente y se vela por la mejora de su experiencia en cada uno de los momentos en los que interactúa con el banco y la aseguradora.

Banca privada

Banco Sabadell, a través de SabadellUrquijo Banca Privada, ofrece soluciones integrales a clientes con altos patrimonios que requieren de un servicio de asesoramiento y atención especializados. Cuenta con 175 banqueros privados, con el nivel 2 de MiFID II y más del 75% cuentan adicionalmente con la certificación European Financial Planning Association. Se encuentran distribuidos en 31 oficinas o centros de atención para dar cobertura a los clientes con un patrimonio de más de 500 miles de euros que tiene el banco en toda España.

El año 2022 se recordará como uno de los periodos más volátiles y complejos en el panorama económico que se recuerdan en los últimos 40 años. Esto ha hecho que todo el equipo de SabadellUrquijo Banca Privada haya puesto el foco en acompañar y asesorar en todo momento a sus clientes. Asimismo, se han incrementado el número de las jornadas sobre mercados financieros en formato presencial con clientes para reforzar el mensaje sobre las perspectivas de mercado de los especialistas.

Desde el lado de la oferta de producto, se puede dividir el año en dos fases:

- Se comenzó el año con la inflación convertida en el principal problema macroeconómico con las consecuentes subidas de tipos, lo que complicó la evolución tanto de la renta variable como de la renta fija. Ante este escenario se han propuesto a los clientes estrategias de protección contra la inflación y se recomiendan activos con ingresos reales y estrategias de diversificación.
- Durante la segunda mitad del año, los mercados ya habían descontado una gran parte de la subida de tipos para dar paso a un nuevo escenario económico con: (i) una inflación más alta y persistente, (ii) tipos de interés más altos y (iii) menores ritmos de crecimiento. En este entorno se incrementó la incertidumbre en relación con la renta variable al tiempo que se abrían nuevas

oportunidades de inversión en el universo de renta fija. Este nuevo escenario ha permitido reactivar los fondos garantizados y las carteras de renta fija a vencimiento, mientras se mantenía la cautela en el caso de las bolsas con recomendaciones más defensivas, de calidad y con sólidas posiciones de balance.

SabadellUrquijo Banca Privada cuenta con una arquitectura abierta con un robusto protocolo de selección de productos que permite adecuar las carteras a los objetivos de los clientes, siendo destacable el acuerdo estratégico con Amundi, primera gestora de fondos de inversión en Europa, que permite poner a disposición de los clientes todas las capacidades y fortalezas del grupo Amundi.

En este ejercicio, y ante entornos tan complejos de mercados, ha cobrado especial protagonismo el servicio de gestión discrecional de carteras a medida ofrecido por SabadellUrquijo Gestión, SGIIC.

Así mismo, la oferta de depósitos estructurados ha sido una muy buena alternativa aportando a los clientes un control del riesgo y un retorno de la inversión predecible.

Por último, cabe destacar las inversiones alternativas, que siguen ocupando un lugar preferente en la oferta de productos, con un riguroso protocolo de selección de las mismas.

Más allá de los mercados, para SabadellUrquijo Banca Privada el año 2022 también ha estado marcado por un plan de captación de nuevos clientes.

Se ha reforzado el foco en el asesoramiento a clientes con posiciones en SICAV, ayudándoles a la toma y ejecución de la mejor decisión con respecto a las mismas.

Y continúa la apuesta por la sostenibilidad con la implementación de un Plan de Formación sobre Inversión Responsable para los banqueros privados, así como con la creación del “córner sostenible” de Banca Privada, desde el que el banco se compromete a desarrollar e impulsar ideas que promuevan el cuidado y el respeto al medioambiente. En este apartado, se ha contado con el apoyo del socio estratégico Amundi.

Un año más, la profesionalidad, la cercanía y la confianza en los banqueros privados ha sido valorada de una manera excelente por los clientes, lo que permite seguir mejorando la experiencia de los clientes y la diferenciación con la competencia.

Consecuencia de un nuevo planteamiento y para facilitar un mayor crecimiento de la Banca Privada de Banco Sabadell, se ha implementado un cambio en la estructura organizativa, germen de lo que será un nuevo modelo de Banca Privada que se desplegará en 2023 y que sumará nuevos clientes de valor, así como el desarrollo de las nuevas capacidades a nivel operativo, tecnológico, de desarrollo comercial y una mayor inversión en el reconocimiento de marca, permitiendo un mayor crecimiento y una mayor rentabilidad. El éxito de la implementación de este nuevo modelo será el mayor reto de SabadellUrquijo Banca Privada en 2023.

A cierre del ejercicio 2022, el número de clientes a los que el banco ofrece asesoramiento patrimonial es de

29.359, con unas cifras totales de negocio que se sitúan en 32.543 millones de euros, de los cuales destaca que 29.225 millones de euros son en recursos, con una aportación del 39% en fondos de inversión y SICAV, y 2.462 millones de euros están bajo contratos de gestión discrecional.

Sabadell Consumer Finance

Sabadell Consumer Finance es la compañía del grupo especializada en la financiación al consumo desde el punto de venta y desarrolla su actividad a través de varios canales y líneas de negocio, estableciendo acuerdos de colaboración con diferentes puntos de venta minorista.

La compañía continúa evolucionando la oferta comercial, adecuándola a las exigencias del mercado y garantizando una rápida respuesta a las necesidades de los clientes.

La actividad en 2022 se ha visto afectada por la falta de componentes en el sector de auto, que ha supuesto una carencia de oferta en el mercado. No obstante lo anterior, la evolución de la línea de negocio de auto de la compañía ha sido positiva frente al sector y se han conseguido mantener los ratios de crecimiento en ésta y demás líneas de negocio.

Durante 2022 se ha trabajado en los sectores foco iniciados, tales como formación, comunidades de propietarios y sostenibilidad, que alcanzan un peso en las nuevas operaciones del 23% de la línea de consumo, convirtiendo a Sabadell Consumer Finance en un referente del sector.

En la parte digital, con su herramienta “Instant Credit” para negocio *e-commerce*, la cual permite dar una respuesta eficiente tanto a los prescriptores como a los clientes, se ha triplicado el número de contratos y ha generado nuevo negocio.

En el ejercicio 2022 Sabadell Consumer Finance ha realizado 196.023 nuevas operaciones a través de los más de 11.933 puntos de venta distribuidos por todo el territorio español, que han supuesto una entrada de nuevas inversiones de 1.099 millones de euros, situando el riesgo vivo total de Sabadell Consumer Finance en los 1.919 millones de euros.

Banca Empresas

Descripción del negocio

La unidad de negocio de Banca de Empresas ofrece productos y servicios financieros a personas jurídicas y personas físicas con destino empresarial, atendiendo a todo tipo de empresas con facturación hasta 200 millones de euros, así como al sector institucional. Los productos y servicios que se ofrecen para las empresas se basan en soluciones de financiación para corto y largo plazo, soluciones para la gestión del excedente de tesorería, productos y servicios para garantizar la operativa diaria de cobros y pagos por cualquier canal y ámbito geográfico, así como productos de cobertura de riesgos y banca seguros.

Banco Sabadell tiene claramente definido un modelo de relación para cada segmento de empresas, innovador

y diferenciador de la competencia, que permite estar muy cerca del cliente adquiriendo un amplio conocimiento del mismo, y también un fuerte compromiso.

Las grandes empresas (facturación > 10 millones de euros) se gestionan básicamente por oficinas especializadas. El resto de empresas (Pymes, Negocios y Autónomos) se gestionan desde las oficinas. Tanto unas como otras cuentan con gestores especializados en el segmento, así como con el asesoramiento experto de especialistas de producto y/o sector.

Todo ello permite a Banco Sabadell ser un referente en todas las empresas y líder en experiencia cliente.

Hitos de gestión en 2022 y prioridades para 2023

Los esfuerzos de gestión en el ejercicio de 2022 se han centrado la implementación de las prioridades de actuación del negocio de Banca Empresas, en el marco del Plan Estratégico (2021-2023), de forma coordinada con el resto del banco y potenciando el valor de la red.

Durante el ejercicio 2022 las diferentes actuaciones realizadas se han centrado en ofrecer un servicio especializado a los clientes, y adaptar la oferta comercial para cubrir de forma más específica las necesidades de los diferentes segmentos. Remarcar la especial relevancia de la oferta comercial sectorial de negocios y autónomos que ha permitido ir en línea con las necesidades singulares de cada sector. Por otro lado, en el ejercicio 2022 se han desarrollado programas de inversión sostenible, con foco en autoconsumo y fondos Next Generation. También se ha puesto énfasis en mejorar la sistemática comercial y en eficientar procesos comerciales.

De cara al 2023, el reto es el crecimiento y la rentabilidad para contribuir decisivamente en los objetivos de ROE del Plan Estratégico. El crecimiento se centrará en inversión sostenible y en ayudar a las empresas a desarrollar proyectos amparados en fondos europeos. La rentabilidad se alcanzará incrementando la especialización de los gestores, con una excelente gestión de precios, y buscando una simplificación de procesos que permita mayor proximidad con los clientes y agilidad en las respuestas a sus necesidades. Para el segmento de grandes empresas se inicia el reto de reforzar la especialización con una visión más sectorial, aportando más conocimiento a sus clientes, con un mayor nivel de profesionalización, elevando la aportación de valor y acompañando a sus clientes actuando como actor principal.

A continuación, se describen los distintos segmentos, especialistas y productos comerciales que se encuentran dentro de Banca de Empresas.

Segmentos

Grandes Empresas

Banco Sabadell ha estado al lado de las Grandes Empresas, haciendo una gestión global de sus clientes a través de gestores especializados para ayudarles a tomar las mejores

decisiones económicas y con un *pool* de especialistas que han acompañado a sus clientes en función de las necesidades del negocio.

En un contexto económico marcado por la complicada situación internacional, la inflación y la evolución de los tipos de interés, esta gestión global de clientes ha permitido acompañar a las empresas adaptándose a las nuevas circunstancias. Así, en aquellos clientes con necesidades de liquidez, Banco Sabadell ha puesto a su disposición tanto soluciones de financiación básicas como soluciones complejas con propuestas de valor con una visión 360. Y para aquellos clientes en situación de crecimiento, Banco Sabadell ha estado a su lado con operaciones de financiación especializada, propias de *middle market*, ya sea actuando en solitario o en *pool* con otras entidades de crédito.

Respecto a la sostenibilidad, Banco Sabadell ha participado en el mercado como agente clave en el impulso hacia una economía más sostenible, aportando financiación a proyectos desarrollados por sus clientes con finalidades vinculadas directa o indirectamente a la mejora medioambiental, social o de gobierno.

Para el 2023, se inicia el reto en el segmento de reforzar la especialización con una visión más sectorial, aportando más conocimiento a sus clientes, con un mayor nivel de profesionalización, elevando la aportación de valor y acompañando a sus clientes actuando como actor principal.

Empresas

El ejercicio 2022 se ha caracterizado por un lado por la vuelta a la normalidad sanitaria, con el fin prácticamente generalizado de las restricciones sanitarias derivadas del COVID-19, y por otro, por la escalada de la inflación. Banco Sabadell ha mantenido su apuesta por la anticipación y ha estado al lado de las empresas para poder satisfacer sus necesidades.

El fin de las restricciones ha generado la necesidad en las empresas de abordar proyectos de inversión que durante la pandemia han estado paralizados, y el retorno de la actividad económica habitual antes del COVID-19 ha supuesto una activación de las necesidades de financiación de circulante derivado de las transacciones entre las empresas. Para atender estas necesidades y con una inequívoca vocación de acompañamiento, Banco Sabadell lanzó durante el ejercicio diversas campañas de impulso a la inversión.

La guerra de Ucrania derivó en un incremento notorio de los costes de materias primas y de la energía. Una vez más Banco Sabadell acompañó a las empresas a abordar esta situación y lanzó su programa de Futuro Sostenible, acompañando a las empresas en su toma de decisiones con el objetivo de que este incremento de costes no mermara su capacidad productiva y/o su viabilidad. En el marco de este programa de Futuro Sostenible Banco Sabadell hizo un foco específico en financiar soluciones de autoconsumo para las empresas, llegando a acuerdos de colaboración con *partners* muy relevantes en el mercado como Iberdrola y EDP.

Ya en el tramo final del ejercicio 2022, con la escalada de la inflación y los incrementos de tipos de interés

derivados de la evolución alcista del euríbor que provocará un incremento de la carga de la deuda financiera de las empresas, Banco Sabadell lanzó una nueva acción de acompañamiento contactando con todas las empresas con mayor afectación potencial y ofreciendo soluciones de liquidez que permitieran neutralizar el impacto de la curva de costes de explotación y financieros.

En el marco de los Fondos Europeos Next Generation, Banco Sabadell ha continuado realizando sesiones de divulgación entre las empresas y ha ofrecido activamente a todas ellas información de las convocatorias que la Administración ha ido publicando y que más se adecuaban a cada una de ellas de acuerdo con sus características.

En el mundo de la sostenibilidad, Banco Sabadell ha seguido apostando por crear y ofrecer soluciones de financiación e inversión sostenible a las empresas. En el ejercicio 2022, además de la financiación verde, Banco Sabadell ha ofrecido a las empresas financiación vinculada a la sostenibilidad, lo que ha permitido que estas incorporaran en sus estructuras de gestión compromisos sostenibles alineados a sus propios objetivos de desarrollo sostenible.

Cabe destacar también que en el ejercicio 2022 Banco Sabadell ha continuado evolucionando su modelo de especialización, concentrando la gestión de las pymes de mayor tamaño en oficinas especializadas en este segmento y dotando de mayores recursos a sus gestores, todo ello con el objetivo de seguir manteniendo al cliente en el centro de la relación en la que el gestor es el elemento principal de la misma.

Negocios

En Banco Sabadell se ha seguido acompañando a los clientes autónomos, comercios y negocios, dando soporte a su actividad diaria y a sus nuevos proyectos, poniendo el foco en la evolución de la propuesta de valor para el cliente y apostando decididamente también en 2022 por reforzar el posicionamiento del banco como especialistas ante los clientes de este segmento, en base al impulso y consolidación de una metodología comercial cuyo elemento clave es una oferta diferencial, diseñada específicamente para cada sector de actividad.

El objetivo es poder ofrecer a cada cliente las soluciones más convenientes a partir de entender aún mejor las singularidades de su día a día, construyendo la oferta a partir de la escucha activa de los clientes y gestores de red, de colectivos profesionales y de asociaciones representantes sectoriales, garantizando que realmente cubren las necesidades identificadas. Actualmente en el catálogo de soluciones específicas se diferencian hasta 32 sectores de actividad, que se han priorizado atendiendo a su mayor oportunidad en el actual contexto económico.

En línea con este contexto de especialización sectorial y para hacerla tangible y trasladarla al mercado, durante el pasado ejercicio se ha consolidado una sistemática de aproximación tanto a clientes como a potenciales, mediante el lanzamiento recurrente de campañas sectoriales que impulsan por un lado la dinamización comercial de los gestores especialistas, y por otro ayudan a trasladar

un mensaje mucho más nítido y potente de la oferta, al concentrarlo en un *target* con necesidades e intereses comunes. Ejemplos de ello han sido en 2022 la campaña de “Bares y Restaurantes” o la “Campaña de Comercios”, ambas bajo el concepto de proximidad como denominador común y sustentadas en un producto innovador como el TPV Smart, un terminal de pago inteligente capaz de ajustarse a cada usuario combinando sus múltiples aplicaciones disponibles, además de premiar a clientes de los establecimientos con compras gratis durante el periodo de campaña como incentivo adicional. Estas campañas han permitido incrementar la captación de clientes en estos sectores fundamentales respecto al ejercicio anterior en un 28% y un 30% respectivamente.

Por otra parte, durante el pasado ejercicio los gestores especializados en la gestión de autónomos, comercios y negocios han pasado a ser la figura de gestión más numerosa y representativa de toda la red comercial, mostrando así la clara vocación y apuesta del banco por un segmento de clientes que valora especialmente la proximidad y el trato personalizado de un gestor experto que entienda de su negocio. Estos gestores han contado con nuevos elementos de soporte a la gestión diseñados para un mejor conocimiento de las claves de cada sector, facilitando así la mejor respuesta a las necesidades específicas de cada uno de ellos.

En paralelo y alineados con la evolución y consolidación de los nuevos hábitos de consumo de servicios financieros por parte de los clientes, en Banco Sabadell se ha seguido impulsando durante el ejercicio la digitalización de los clientes, tanto en respuesta a sus necesidades de operativa mediante autoservicio, como de contratación y gestión remota de nuevos productos y servicios.

Para el 2023, los retos en el segmento se centran por un lado en seguir reforzando la especialización a partir de una oferta claramente diferencial para los sectores profesionales con mayor oportunidad y mejorando la capacitación de los gestores especialistas y, por otra parte, en implantar un canal 100% online de captación y vinculación de clientes autónomos, que permita consolidar un modelo de gestión digital para este segmento, minimizando la dependencia de las sucursales físicas, sin detrimento de seguir ofreciendo la mejor experiencia a cada cliente.

Negocios institucionales

La dirección de Negocios Institucionales tiene por objetivo desarrollar y potenciar el negocio con las instituciones públicas y privadas, posicionando a Banco Sabadell como entidad referente en el negocio.

Dicha gestión conlleva la especialización de productos y servicios para ofrecer una completa propuesta de valor a las administraciones públicas, financieras, aseguradoras, religiosas y tercer sector.

2022 ha sido un año de gran actividad en todos los negocios institucionales. Destaca el elevado dinamismo de la actividad crediticia y del pasivo en un entorno donde los tipos negativos se han tornado positivos. Para dar respuesta a la nueva coyuntura, se ha reforzado el posicionamiento de Banco Sabadell en estos segmentos con

una mayor actividad comercial, proximidad y propuesta de soluciones, que ha dado como resultado un incremento en la captación de clientes, volumen de negocio y margen generado con la oferta de productos de mayor valor para los clientes y para la entidad.

Instituciones Públicas

La actividad económica de las instituciones públicas durante el 2022 ha estado marcada por la importancia que tienen las administraciones en la recuperación económica. Las administraciones son fundamentales para impulsar y canalizar la llegada de los Fondos Europeos y poner en marcha las políticas económicas en cada uno de los niveles locales, autonómicos y estatales.

El resultado es un incremento de activo, derivado de las necesidades para ejecutar las inversiones para afrontar esa recuperación económica y un incremento del pasivo derivado de los fondos adicionales relacionados con el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

Durante el primer semestre del ejercicio 2022, algunas comunidades autónomas han recibido autorización para la refinanciación de operaciones de activo que tenían contratadas con el Estado, reduciendo así su coste de financiación. En consecuencia, han sido las entidades financieras las que han otorgado nuevos préstamos reestructurando dicha deuda.

Las cuotas de mercado de Banco Sabadell de inversión y de recursos se han situado en el 12,16% y el 9,22% respectivamente (datos a cierre de septiembre de 2022). La inversión refleja un incremento interanual de 167 puntos básicos, creciendo por encima del sistema. En el caso de los recursos la subida es de 93 puntos básicos, siendo el crecimiento superior al del sistema.

Instituciones Financieras y Aseguradoras

El año 2022, en lo referente a inversiones, ha estado marcado por un entorno de incertidumbre geopolítica, altas tasas de inflación, políticas monetarias contractivas y gran volatilidad en los mercados. Ello ha conllevado a correcciones de los activos financieros, tanto en los activos más conservadores de renta fija como en la renta variable. Como consecuencia, los inversores han girado hacia activos más líquidos y menos complejos, que actualmente se volverían a situar en niveles de rentabilidad atractivos. En este sentido, los inversores han mostrado una preferencia por posiciones en productos de renta fija, como deuda pública, en detrimento de productos de valor añadido como las inversiones alternativas.

Desde Instituciones Financieras y Aseguradoras se ha continuado con la propuesta de valor añadido para estas instituciones, con un especial foco en adaptar la oferta hacia productos *plain vanilla*. Así, con la nueva coyuntura de tipos de interés positivos, desde Instituciones Financieras se ha adaptado la remuneración de las cuentas de este segmento, de forma inmediata, a la primera subida de tipos por parte del Banco Central Europeo. Por otro lado, en los productos de renta fija, se ha aprovechado el interés de los inversores por emisiones privadas de bonos flotantes (con un tipo mínimo) y por emisiones sostenibles. Al mismo

tiempo, el fondo de deuda senior se ha ido posicionando en interesantes operaciones, mientras que en *Private Equity*, destaca la participación de varios inversores institucionales en el lanzamiento del fondo de *Private Equity* Aurica IV.

Instituciones Religiosas y Tercer Sector

Desde la Dirección de Instituciones Religiosas y Tercer Sector se pone a disposición de los clientes una oferta de productos y servicios adaptados a la singularidad de estos colectivos. Cubren desde la transaccionalidad hasta el asesoramiento especializado de su patrimonio financiero.

Durante este ejercicio se ha puesto en marcha la II Edición de la certificación universitaria como Asesor Financiero para Entidades Religiosas y del Tercer Sector, para empleados y clientes de ambos colectivos. Actualmente en curso, se han matriculado un total de 206 alumnos (127 clientes y empleados de IIRR y TS, 9 nuevos de otros sectores y 70 empleados BS). Como novedad, se ha abierto a profesionales de todos los sectores y cuenta con un amplio plan de becas disponible de hasta un 80% en la matrícula. Abierta la matrícula para la III Edición, que se llevará a cabo entre el 30 de enero y el 30 de junio de 2023.

Se han incrementado en un 4% las instalaciones para la recogida de donativos de forma segura mediante el sistema "DONE" que integra tecnología *contactless*. Banco Sabadell tiene instalados y activos a cierre 2022 928 dispositivos de recogida de donativos entre atriles, huchas digitales y lampadarios.

La Dirección de Instituciones Religiosas y Tercer Sector ha coordinado la entrega de las ayudas a causas solidarias del fondo Sabadell Inversión Ética y Solidaria, FI, gestionado por Sabadell Asset Management y ha gestionado con las oficinas y entidades beneficiarias la concreción de los abonos. Este año, para los 29 proyectos solidarios de las 28 entidades seleccionadas por el Comité Ético en 2021, se han entregado un total de 343 miles de euros, que suman ya una cifra acumulada desde el año 2006 superior a 2,4 millones de euros. Adicionalmente, en 2022 el Comité Ético ha seleccionado un total de 27 proyectos humanitarios enfocados en su mayoría a cubrir riesgos de exclusión social y laboral, mejorar las condiciones de vida de personas con discapacidad y solventar sus necesidades básicas de alimentación, sanidad, salud y educación, que recibirán las ayudas por parte de Sabadell Asset Management en 2023.

Especialistas de segmento

Franquicias

Banco Sabadell es líder en el segmento de Franquicias, lleva más de 26 años llegando a acuerdos con las principales marcas franquiciadoras que actúan como prescriptores de potenciales clientes que quieren abrir nuevas franquicias en España.

Banco Sabadell ofrece soluciones específicas y adaptadas de financiación, transaccionalidad y protección a través de la red comercial y con el apoyo del equipo de directores de franquicias especializados por sectores.

Banco Sabadell colabora activamente con la Asociación Española de Franquiciadores, siendo la primera entidad que inició la colaboración con la misma y con la que se apoya para el impulso en este modelo de negocio. Este año 2022 se ha participado en diferentes cafés virtuales con la Asociación Española de Franquiciadores, se ha mantenido la presencia en Expofranquicias, en las ferias que se han realizado de *franquishop* y diferentes ferias virtuales, siendo galardonada como primera entidad financiera colaboradora en el sector de la franquicia por parte de la Feria de Franquicias Online donde se ha participado activamente, además de patrocinar temas como el Informe de la franquicia en Madrid, el Observatorio de jurisprudencia de la franquicia, intervenciones en programas de radio especializados, artículos en prensa y revistas, colaboración con diferentes consultoras expertas en franquicias y un sinfín de acciones que se han publicado en redes sociales que refuerzan al banco en notoriedad y liderazgo en este modelo de negocio.

El mercado de franquicias es un sector en crecimiento y con mayor capacidad para soportar el impacto de la crisis sanitaria por el apoyo de las grandes marcas franquiciadoras. Se cuenta con más de 1.100 marcas con acuerdos de prescripción y prácticamente 8.000 clientes franquiciados.

Segmento Agrario

En el 2022 el segmento Agrario de Banco Sabadell, que incluye los subsectores productores agrícola, ganadero, pesquero y silvicultor, y que cuenta con más de 300 oficinas especializadas, ha incrementado su base de clientes, así como el porfolio de productos y servicios financieros específicos con características ajustadas a las exigencias de los clientes del sector.

La fuerte apuesta por el sector que Banco Sabadell realiza y especialmente gracias al acompañamiento personalizado al cliente, se ha traducido en un incremento de negocio superior al 13% respecto al 2021, contando siempre con la confianza de nuestros clientes, que incrementa su base en el 7% respecto al ejercicio anterior.

Durante el ejercicio 2022 el segmento Agrario Banco Sabadell ha estado presente en 9 ferias del sector agroalimentario y ha patrocinado 37 jornadas por todo el territorio nacional.

Banco Sabadell Segmento Agrario tiene como claro objetivo acompañar a los clientes del sector en la digitalización y sostenibilidad de sus clientes, aprovechando la eficiente palanca que va a resultar la aportación de los fondos Next Generation de la Unión Europea.

Negocio Turístico Hotelero

Banco Sabadell es la primera entidad financiera en ser certificada con el sello “Q de Calidad Turística”, otorgado por el Instituto para la Calidad Turística Española, lo que la consolida como una de las entidades referente, líder del sector, ofreciendo un asesoramiento experto, con los máximos estándares de calidad.

La propuesta de valor se centra, principalmente, en ofrecer soluciones financieras especializadas a un colectivo poco homogéneo y muy fragmentado, articulado sobre tres pilares fundamentales: asesoramiento experto, catálogo de productos especializados y respuesta ágil.

Dentro de la propuesta de valor especialmente dirigida a dar una solución concreta a cada cliente, y teniendo en cuenta la situación de inactividad absoluta por la que ha pasado el sector a causa de la crisis sanitaria producida por el COVID-19, que obligó a cerrar por decreto todos los establecimientos, una gran parte de la actividad se ha enfocado en el plan de acompañamiento, revisando todo el portfolio hotelero, identificando la situación concreta de cada cliente y ofreciendo una solución específica para cada necesidad, aportando una paleta completa de soluciones que pueden ir desde las más básicas como pueden ser las carencias y moratorias, la inyección de deuda, las Líneas ICO e ICO Inversión, hasta otras de mayor calado como puede ser la desinversión en establecimientos, sustitución de operadores y venta de unidades productivas.

La Dirección de Negocio Turístico cuenta con el reconocimiento institucional de las principales instituciones del sector, como son el Consejo Español de Turismo (Conestur), la Comisión de Turismo de la CEOE y la Comisión de Turismo de la Cámara de Comercio España.

Como cada año, Banco Sabadell ha estado presente en la principal Feria Internacional de Turismo, FITUR, con un stand propio. La feria recibió 112.000 visitantes y 8.937 empresas.

Colectivos Profesionales y Banca Asociada

Banco Sabadell es un referente en la gestión de convenios con Colegios y Asociaciones Profesionales y empresariales en todo el territorio nacional, basando su diferenciación en la estrecha relación que mantiene con estos colectivos, a partir del acompañamiento de los gestores especializados con el fin de atender las necesidades de sus colegiados y asociados a través de una oferta de productos y servicios financieros específicos y diferenciados. Durante el año 2022 se ha participado en numerosos eventos y jornadas organizadas por estos colegios y asociaciones profesionales.

Además, dada la especial vinculación con los colegios Profesionales de Administradores de Fincas de España y para aprovechar la oportunidad que ofrecen los Fondos Europeos Next Generation para la rehabilitación de viviendas, en el marco del objetivo estratégico de la Sostenibilidad, se han organizado foros profesionales para los administradores de fincas en todo el territorio nacional.

La banca asociada sigue reforzando el vínculo con las empresas y negocios clientes, a partir de la oferta diferencial para sus directivos y empleados, como canal de captación de particulares relevante en Banco Sabadell.

Previsión Empresarial

A través de Previsión Empresarial, Grupo Banco Sabadell ofrece soluciones y respuestas a los clientes para la mejor

implantación, gestión y desarrollo de su sistema de previsión, a través de planes de pensiones y seguros colectivos.

Durante 2022 se ha avanzado en el desarrollo y lanzamiento del Sabadell Flex Empresa, una plataforma de retribución flexible totalmente digital que permite a las empresas optimizar su moldeo de retribución, con un coste muy ajustado. Destaca la incorporación, en el último trimestre del ejercicio 2022, del seguro de salud al mix de opciones disponibles en la plataforma online y que, junto al Plan de Jubilación de Retribución Flexible, constituyen una solución de ahorro que permite al directivo o empleado maximizar su ahorro e incrementar su salario neto disponible gracias a la optimización de su fiscalidad. Asimismo, se ha experimentado una importante demanda de los planes de promoción conjunta con ciclo de vida –con un perfil de inversión adaptado a la edad– por parte de las pequeñas y medianas empresas.

De cara a 2023, se espera que continúe incrementándose la demanda de sistemas de previsión en la empresa tras los cambios que ha introducido la publicación de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo. A través de la experiencia del banco en soluciones innovadoras y en ciclo de vida, el banco está en disposición de contribuir al desarrollo de las nuevas tipologías de planes y fondos que define esta nueva normativa como son, entre otros, los planes de pensiones de empleo simplificados para autónomos.

Negocio Inmobiliario

La actividad de la dirección inmobiliaria se centra en el desarrollo de forma integral del negocio promotor residencial a través de un modelo de gestión especializado y muy consolidado.

La apuesta de Banco Sabadell por este sector ha posibilitado la consolidación año a año en la concesión de préstamos hipotecarios promotor, líneas de avales y *confirming* con un margen asociado en crecimiento.

El año 2022 ha estado marcado por la situación del incremento de costes de las materias primas (acero, cemento, aluminio); sin embargo, desde la Dirección de Negocio Inmobiliario se han formalizado 1.913 millones de euros (incremento del 6,7% en relación con el año anterior) con un margen de 49,25 millones de euros, similar al año anterior.

La Dirección de Inversión Inmobiliaria centra sus esfuerzos en la generación de nuevas operaciones y en la consolidación de la entrega de las viviendas con el fin de minimizar el impacto negativo que pudiera arrastrar, así como en realizar el seguimiento de la evolución de las ventas que se están produciendo.

La estrategia fundamental es mantener la situación de liderazgo en el sector, consolidando la cuota de mercado, priorizando las mejores oportunidades de negocio con la detección de los proyectos más destacados y clientes más sólidos, minimizando el riesgo y maximizando el beneficio para Banco Sabadell.

BStartup

BStartup de Banco Sabadell es el servicio financiero pionero y de referencia en la banca española para *startups* y *scaleups*. Se trata de un proyecto singular de Banco Sabadell, que proporciona a estas empresas un servicio 360 de banca especializada e inversión en *equity* y que forma parte del ecosistema emprendedor innovador de nuestro país.

La especialización bancaria se basa en un equipo de gestores exclusivos para *startups* y *scaleups* en aquellas Direcciones Territoriales con mayor concentración de esta tipología de empresas, así como en un circuito de riesgos propio, en productos específicos y en un equipo de especialistas que impulsan el negocio en todo el territorio.

A cierre de 2022 BStartup alcanza la cifra de 4.412 clientes *startups*. Son clientes muy vinculados, muy internacionalizados y a menudo con operativa compleja. El crecimiento acelerado de muchas de estas empresas reafirma la tesis de lanzamiento del servicio en 2013, esto es, que de entre estas empresas saldrían grandes empresas del futuro. El volumen de negocio alcanza los 1.019 millones de euros, 333 millones de euros de activo y 687 millones de euros de pasivo, con un incremento del 3,56% y el margen de negocio se ha incrementado en un 34,34% respecto al año pasado.

En 2022 se ha seguido avanzando en la especialización de BStartup. La Dirección Territorial Cataluña concentra la gestión de todos los clientes startup de Banca Empresas y Red en la oficina principal de Barcelona, en 6 gestores y un apoderado, todos dedicados en exclusiva a las *startups*, las *scaleups* y sus inversores. Adicionalmente, en Banca de Grandes Empresas se ha concentrado también todas las grandes *startups* en un solo gestor especializado. Y esta Dirección Territorial cuenta también con una analista de riesgos dedicada en exclusiva a este segmento. Dentro de la Dirección Territorial Centro, en la Comunidad de Madrid, este año se ha incorporado un apoderado BStartup y un nuevo gestor especializado sumando así 4 directores de empresas BStartup dedicados en exclusiva y ubicados en la oficina principal de Madrid, donde se concentran la mayoría de las *startups* de dicha comunidad. En la Dirección Territorial Este hay en la oficina principal de Valencia una gestora dedicada en exclusiva a las *startups* de la Regional de Valencia y se prevé incorporar un nuevo director a principios de 2023. En el resto de los territorios se mantienen 23 oficinas BStartup con gestores que sin dedicarse en exclusiva reciben periódicamente formación especializada, y cuentan con el circuito de riesgos específico.

La inversión en *equity* se dirige principalmente a empresas digitales y tecnológicas en etapa inicial, con un fuerte potencial de crecimiento y modelos de negocio escalables e innovadores y durante todo el año se ha invertido 950 miles de euros en 9 *startups*. BStartup invierte en todo tipo de sectores, pero mantiene sus dos verticales de inversión. Así, en 2022 se lanzó la segunda convocatoria de BStartup Green para invertir en *startups* que desde la tecnología o la digitalización sean capaces de facilitar la transición hacia un mundo más sostenible (desde la óptica de la transición energética, la industria 4.0, las *smart cities*

y la economía circular). A esta segunda convocatoria se han presentado 122 empresas. Y también ha tenido lugar la quinta convocatoria de BStartup Health, consolidada ya como referente en inversión en *startups* de salud en la fase temprana de transferencia de la ciencia al mercado en España. Este año aplicaron 127 proyectos. Con las 9 nuevas compañías, hoy son 64 las participadas de la cartera de BStartup10, que tiene una valoración muy positiva y ha dado ya retornos importantes. Durante este año se ha producido una salida con plusvalía relevante.

Durante el año, el banco ha estado muy presente en las principales citas del ecosistema emprendedor, el equipo de BStartup ha organizado o participado activamente en 100 eventos de emprendimiento en todo el país. Ello sumado a toda la actividad anterior, continúa reforzando la notoriedad y el posicionamiento de Banco Sabadell como banco referente para *scaleups* y *startups*. Como indicador, BStartup ha tenido 1.264 menciones en diferentes medios de comunicación (prensa offline y online), se han alcanzado los 13.788 seguidores en Twitter y BStartup ha estado todos los meses entre los principales temas de conversación sobre el banco en redes sociales y siempre con un sentimiento positivo.

Hub Empresa

Hub Empresa es el centro de conexión empresarial de Banco Sabadell, un instrumento de comunicación de la entidad hacia las pymes, negocios y autónomos, bajo una sola marca basada en contenidos empresariales de valor que son de gran utilidad para sus clientes y que a la vez ponen en valor la especialización en empresas de Banco Sabadell, así como su cercanía al cliente. Hub Empresa es un entorno híbrido que combina:

- Un espacio digital donde conectar a las empresas con todo lo que les importa a través de *workshops* y *webinars* a cargo de expertos del banco y de figuras externas de referencia; sesiones inspiradoras y participativas en las que se comparten experiencias empresariales y contenido relevante y de actualidad.
- Un espacio físico de referencia para las empresas en el centro de Valencia, donde reunirse y conectar con otras empresas, recibir conocimiento y asesoramiento empresarial a cargo de expertos, en áreas como la transformación digital o economía sectorial, además de otras especialidades como financiación, internacionalización o *startups*.

Toda la actividad generada en Hub Empresa, principalmente en talleres y *webinars*, se multiplica en otro tipo de soportes como artículos, noticias o vídeos que se pueden visualizar en prensa y redes sociales. Los contenidos generados entorno a Hub Empresa son un instrumento para la difusión del conocimiento y *expertise* de la entidad.

El año 2022 ha sido el año de consolidación del modelo híbrido de la presencialidad inicial en Valencia con la virtualidad para toda España iniciada en el 2020 y se ha lanzado nueva *web* e imagen.

Los grandes ejes temáticos se formulan y consensúan en función del plan estratégico en el Comité Editorial que se celebra cada 6 meses. Este año, las sesiones han pivotado sobre las siguientes temáticas:

- El Ciclo “Historias inspiradoras” con casos de éxito de grandes clientes entrevistados por profesionales de Banco Sabadell que los conocen bien. Este año se han celebrado 7 sesiones: 4 en la Dirección Territorial Este (Ale Hop, Pikolinos, Grupo Saona, y Chocolates Valor), Grupo García Carrión por parte de la Dirección Territorial Centro, Bodegas Faustino por parte de la Dirección Territorial Norte y Scalpers por parte de la DT Sur.
- Financiación empresarial: sesiones sobre diferentes necesidades de financiación, explicación de los diferentes instrumentos disponibles y con casos prácticos, que han sido muy valoradas por los clientes.
- Ciclo periódico sobre diferentes aspectos muy prácticos y de actualidad relativos a los Fondos Next Generation EU y la oportunidad que suponen para la transformación de nuestra economía.
- Ciclo Digitalización de la empresa.
- Ciclo de Sostenibilidad con el objetivo de concienciar a las pymes de la necesidad de contar con una estrategia de sostenibilidad y dando información e instrumentos para iniciarse en ello.
- Ciclo de soluciones e información para la Internacionalización: celebrando un par de sesiones al mes con temáticas novedosas y de interés para nuestros clientes de la mano de la Dirección de Internacionalización.
- Ciclo mensual El Mundo que Viene, que ha abordado las tendencias en diferentes sectores como el turismo, la hostelería, la agricultura, el comercio, etc.
- Y muchas otras sesiones de temáticas diversas como algunas con foco en contingencias empresariales y seguros, tendencias en recursos humanos, novedades fiscales, entorno macroeconómico, liderazgo, presentaciones en público, temáticas de actualidad como las empresas y el metaverso, etc.

Durante el 2022 el proyecto ha seguido manteniendo tanto el número de *webinars* como el impacto generado por Hub Empresa en todo el territorio permitiendo al banco seguir llegando a un gran número de autónomos y empresas.

En total, se han realizado 111 *webinars* en los que han participado 24.612 empresas y autónomos.

Adicionalmente, el 2 de junio se reactivaron las sesiones presenciales del espacio físico de Hub Empresa Valencia con normalidad y se han celebrado 20 eventos presenciales (colaboraciones y sesiones propias).

También ha habido 50 cesiones de espacio a entidades empresariales y se han reservado salas de reuniones a empresas clientes en 360 ocasiones. En total han participado de diversas actividades en nuestro espacio físico 5.068 personas (sesiones propias, colaboraciones, cesiones, reservas de salas, asesoramientos y prescripciones y tráfico adicional).

Así pues, la cifra total de actividades en Hub Empresa este año ha sido de 181, con 29.680 participantes.

Las valoraciones de las sesiones siguen reflejando la gran acogida y aceptación de los contenidos por parte de las empresas participantes, con una valoración global de 8,93 sobre 10, y un 46% de los participantes las valoran con un 10.

Adicionalmente se han realizado 86 vídeos resumen de las sesiones para su difusión en las redes sociales del banco, y se ha participado en más de 35 artículos y noticias en diferentes espacios *branded content* y noticias de medios en papel y online, sobre Hub Empresa y su acompañamiento a empresas, y sobre los temas tratados en los webinars. Todo esto ha generado 702 menciones en redes sociales y medios informativos offline y online, consiguiendo impactar a una audiencia total de 1,4 millones de usuarios.

Sabadell Colaboradores

Sabadell Colaboradores es una palanca de captación de clientes y de negocio para la red, a través de acuerdos de colaboración con prescriptores.

La contribución de este canal es muy relevante en el conjunto del negocio de Banca Empresas y Red, destacando:

- Margen comercial (en millones de euros): 263 (9% del total).
- Hipotecas (nuevos contratos): 12.251 (34% del total).
- Captación clientes: 43.026 (10% del total).
- AutoRenting (nuevos contratos): 474 (9% del total).
- Fondos de inversión (saldo medio en millones de euros): 1.469 (6% del total).

Productos Comerciales

Servicios empresariales

Medios de Pago

Durante el último año, el volumen de negocio de Medios de Pago se ha incrementado significativamente debido a un mayor consumo nacional y turismo internacional. En Banco Sabadell, los cobros en TPVs han alcanzado cifras de récord históricas con un incremento interanual del +33% en volumen procesado y +45% en margen generado. Además, el banco se ha diferenciado del resto, consiguiendo un incremento de cuota de mercado del +8,23% interanual, finalizando el tercer trimestre de 2022 en 17,23% en cuota por facturación.

La entidad ha proseguido en su política de ofrecer un servicio avanzado y personalizado a sus clientes comercios y, para ello, ha reforzado la red de especialistas en *TPV* y *e-Commerce*. Además, a través de la filial PAYCOMET, especializada en pagos digitales, se ha seguido impulsando el lanzamiento de productos y servicios innovadores.

En mayo, Banco Sabadell lanzó al mercado Smart TPV, un terminal basado en tecnología Android que, además de cobros, permite incluir aplicaciones de terceros (fidelización, gestión de pedidos, Tax free, ...). A diferencia de la oferta del resto de competencia, la solución cuenta con un *store* de aplicaciones que ofrece a los clientes una experiencia de uso similar a la de sus smartphones. Por ello la aceptación del producto ha sido muy destacada. A cierre de

ejercicio, se han instalado en comercios 29.153 TPV Smart.

El uso de tarjetas de empresa también se ha intensificado, procesando un +27,6% más en compras y un +11,4% en margen que el ejercicio anterior.

Adicionalmente, con fecha 22 de septiembre de 2022, el banco comunicó que se encuentra en un proceso de análisis de un posible acuerdo estratégico con un socio industrial especialista en su negocio de adquirencia. Este proceso de análisis en curso tiene como objetivo reforzar la ventaja competitiva y ampliar su propuesta de valor en este ámbito.

Seguros de Empresa

Durante el año 2022 se ha avanzado en la evolución de la propuesta de valor para los clientes empresas, negocios y autónomos. El objetivo es que Banco Sabadell sea un referente para sus clientes en cuanto a seguros de empresa. Se ha trabajado juntamente con los especialistas de seguros de empresa que están en contacto diario con los clientes para enfocar las mejoras de producto de más interés y así conseguir una oferta de productos completa, competitiva y un servicio de calidad. Se ha trabajado especialmente los productos de seguros de salud para empresas, en modalidades de beneficio social y de retribución flexible y este eje se prolongará durante el año próximo. También se ha puesto foco en los productos *core* de seguros empresa, responsabilidad civil, multiriesgos, y toda la paleta de productos especializados.

Se han potenciado durante el año los especialistas de seguros de empresa que permiten proporcionar un enfoque de mucha calidad a los clientes de seguros en los segmentos de empresas, negocios y autónomos. Es un esfuerzo que se prolongará durante el 2023, con mucho foco en formación y capacitación de productos, de normativa y de apoyo para el servicio de las pólizas de seguros existentes.

Financiación a Empresas

La financiación del circulante ha recuperado los niveles anteriores a la pandemia gracias al incremento de la actividad empresarial. Este incremento ha provocado la necesidad creciente de financiar las necesidades de circulante de las empresas para atender sus cobros y pagos habituales. En términos anuales el volumen de financiación del circulante ha crecido un 24% respecto a 2021.

En este sentido, las soluciones de financiación especializadas como el *factoring*, y sobre todo el *confirming* tienen cada vez una mayor importancia dentro de las diferentes líneas utilizadas por las empresas. Así la actividad de *confirming* ha tenido un incremento interanual del 32%.

Como novedad, cabe destacar que en 2022 se lanzó un nuevo producto de circulante: la Línea de Pagos Online. Un producto digital que ayudará a autónomos y negocios a financiar sus pagos habituales como el pago de nóminas, impuestos o proveedores.

El volumen de producción en préstamos a empresas, pymes y autónomos ha sido más reducido que en el ejercicio anterior como consecuencia del entorno de incertidumbre actual.

La financiación destinada a proyectos sostenibles es una de las prioridades de la dirección y durante este año se han continuado formalizando operaciones bajo los productos ECO y, además, se ha incorporado una mejor oferta para estas operaciones, lo que permitirá conseguir los objetivos de reforzar el compromiso y la voluntad de acompañar a los clientes en la transición hacia una economía más sostenible.

En 2022 se ha movilizado más de 1.300 millones en financiación verde y sus principales finalidades han sido la construcción con eficiencia energética, las energías renovables y el autoconsumo, la movilidad sostenible y la gestión eficiente del agua y de los residuos.

Leasing y Renting de Bienes de Equipo

El *renting* de bienes de equipo en 2022 ha experimentado un crecimiento interanual del 1% en contratos y del 40% en volumen, lo que nos acerca mucho a niveles de contratación prepandemia. Dicho crecimiento se concentra mayoritariamente en el sector de transporte por carretera y en equipamiento.

En *leasing* la variación en volumen respecto al año anterior ha sido del 11%. La red comercial durante este año ha asumido un mayor volumen de producción respecto al año 2021 que, junto con la entrada de algunas operaciones singulares, han hecho que la inversión total ascienda a 724 millones euros a cierre 2022.

Autorenting

El ejercicio ha estado marcado por la venta de la filial de Autorenting a ALD Automotive a finales de 2021, lo que ha supuesto un proceso de migración e integración complejo.

En paralelo han sido varios los impactos negativos que han incidido en el producto de Autorenting como son la falta de stocks por la prolongación de la crisis de los semiconductores, las materias primas afectadas por la guerra de Ucrania y el fin de la moratoria en la rebaja del impuesto de matriculación.

Pese a todo, se ha alcanzado el objetivo de estabilizar la nueva plataforma tecnológica y mantener una oferta competitiva tanto en volumen como en condiciones, con lo que el cierre del año ha sido similar a 2021.

Cabe destacar que se ha puesto el foco en mantener la movilidad de todos los usuarios, y esto ha sido posible gracias a un minucioso trabajo realizado entre las dos entidades, el cual puede considerarse como muy satisfactorio.

En el último trimestre del ejercicio 2022 se ha recuperado la actividad de los gestores y sentado las bases del Plan de Relanzamiento previsto para 2023.

Convenios Oficiales y de Garantía

Desde la Dirección de Convenios Oficiales y Garantías se siguen gestionando los acuerdos con los diferentes Organismos Públicos con los que el banco mantiene relación. El banco se ha suscrito a nuevas líneas de colaboración que permiten atender las necesidades de financiación de sus clientes.

Estos acuerdos incluyen tanto a Organismos nacionales (ICO, Sociedades de Garantía Recíproca y/o Entidades

Autonómicas), como a entidades de ámbito supranacional como BEI (Banco Europeo de Inversiones) o FEI (Fondo Europeo de Inversiones).

En el caso de ICO, el banco se ha adherido un año más a las líneas ICO Mediación, con un incremento notable de contratación respecto a ejercicios anteriores y siendo la entidad líder en la elaboración del Cuestionario de Sostenibilidad propuesto por dicho organismo, se ha realizado un 89% de cuestionarios y de estos un 71% sostenibles.

A través de la adhesión al Acuerdo de Consejo de Ministros, el banco permitirá a sus clientes extender el plazo de sus operaciones ICO COVID, permitiendo así a sus clientes un calendario de amortización más favorable.

Banco Sabadell se ha adherido a la línea ICO Ucrania, que permitirá ofrecer financiación a todos los clientes afectados por el incremento de los costes energéticos, derivados del conflicto en Ucrania.

También se han revisado los convenios que el banco mantiene con todas las SGR que operan en el territorio nacional, adaptándolos a las necesidades actuales del mercado incluyendo nuevos productos, como el Programa de Apoyo a la Industrialización, que mediante el apoyo de fondos Next Generation, los clientes obtienen financiación, en la que se bonifica parte del tipo de interés y comisiones, esto permite obtener una financiación muy inferior a las condiciones estándar que se ofrecen en entidades y sociedades de garantía recíproca.

Durante el 2022 se ha producido un nivel de contratación muy elevado de las diferentes líneas BEI que se han puesto a disposición de los clientes, hecho que ha obligado a trabajar de forma acelerada en nuevas líneas con este organismo y que estarán disponibles a principios del 2023.

Adicionalmente y a través de su dirección de BS Capital, se ha firmado un acuerdo con el Banco Europeo de Inversiones, para proveer a las *startups* en fase crecimiento de financiación vía Venture Debt.

Respecto a FEI, el Grupo Banco Sabadell se ha adherido al Programa de Garantías Invest EU, que permitirá ofrecer financiación a las empresas contando con la garantía de este organismo.

El objetivo para el ejercicio 2023 sigue siendo el de poner en marcha nuevas líneas y acuerdos con organismos públicos, que permitan ofrecer a los clientes productos con las mejores condiciones para apoyar la financiación de sus proyectos.

Internacional

Este año se ha tenido que acompañar a las empresas de forma muy próxima para gestionar las dificultades geopolíticas encontradas en diferentes mercados, siendo un entorno muy cambiante a nivel internacional y Banco Sabadell se ha focalizado en acompañar y gestionar de forma proactiva las necesidades de los clientes:

- Cómo gestionar las operaciones en curso en Rusia, Bielorrusia para poder cobrar las exportaciones y gestionar las importaciones de forma que se cumplan debidamente las sanciones internacionales.
- La gestión de las operaciones en Argelia de las empresas

españolas que tenían operaciones en curso en este mercado para el correcto cobro de las mismas como consecuencia del cierre del Mercado Argelino a las exportaciones españolas durante el segundo semestre del 2022.

- Cambio de Operativa en Egipto, promoviendo la compra o importación de productos preferentemente con créditos documentarios, acompañando a los clientes a iniciar esta operativa en el país.

A nivel de soluciones de Negocio Internacional digitales se destacan los siguientes aspectos en el ejercicio 2022:

- Puesta en marcha del Direct L/C, emisión de créditos documentarios de importación en formato digital a través de BS Online.
- Incorporación de la nueva versión de Sabadell Forex, que busca principalmente la simplificación y la facilidad de acceso a los clientes a través de BS Online.
- Nueva *web* de Negocio Internacional, que busca mejorar el posicionamiento y conseguir una mejor experiencia cliente con las empresas internacionalizadas o con comercio exterior.

También se ha llegado a un acuerdo con el ICEX España, entidad pública española que busca promover juntamente con ellos la internacionalización de las empresas españolas.

A nivel de negocio, el banco ha acompañado a las empresas españolas en este ejercicio que ha habido incrementos notables de comercio exterior, manteniendo el posicionamiento de líderes en España en la operativa de Créditos documentarios Export (cuota de mercado del 34,4%) y de Remesas Export (cuota de mercado del 36,1%) y manteniendo los clientes la confianza en los equipos de directores de Negocio Internacional como palanca de soporte para incrementar su negocio al exterior.

Asimismo se han incorporado los nuevos índices de referencia de tipo de interés en divisa substitutorios del Libor vigente hasta la fecha. Todos los productos de financiación en divisa ya incorporan los nuevos índices de referencia.

Corporate & Investment Banking

Banca Corporativa coordina equipos especializados para ofrecer un servicio innovador, global y adaptado a las necesidades de sus clientes.

Descripción del negocio

Corporate & Investment Banking (CIB), a través de su presencia tanto en el territorio español como internacional en 15 países más, ofrece soluciones financieras y de asesoramiento a grandes corporaciones e instituciones financieras españolas e internacionales.

CIB constituye una de las tres unidades esenciales del banco, juntamente con Banca de Particulares y Banca de Empresas, división estructurada por la diferenciación de las necesidades de los clientes y las capacidades de cada una de las tres bancas diferenciadas para dar el mejor servicio a aquellas.

CIB estructura su actividad en dos ejes: el eje cliente, cuyo objetivo es dar servicio a sus clientes naturales en todo el espectro de sus necesidades financieras, delimitado por el carácter de los mismos y que integra a las grandes corporaciones de Banca Corporativa; las instituciones financieras, la Banca Privada en USA, y el negocio de capital riesgo desarrollado a través de BS Capital y, en segundo lugar, el ámbito de los Negocios Especializados, que agrupa las actividades de Financiación Estructurada,

Tesorería, Banca de Inversión y Contratación, Custodia y Análisis, cuyo objetivo es el asesoramiento, diseño y ejecución de operaciones a medida, que anticipen las necesidades financieras específicas de sus clientes, sean empresas o particulares, extendiendo su ámbito desde las grandes corporaciones a compañías y clientes de menor tamaño, en la medida en que sus soluciones constituyen la mejor respuesta a unas necesidades financieras cada vez más complejas. En 2022 CIB incorpora como unidad de negocio especializada la unidad de Sostenibilidad CIB centrada en ofrecer soluciones de producto sostenible y asesoramiento ESG a los clientes de CIB.

Hitos de gestión en 2022 y prioridades para 2023

CIB ha mantenido su objetivo de priorizar la aportación de valor a los clientes y contribuir así a su crecimiento y resultados futuros. En este empeño, se ha continuado innovando e impulsando sus capacidades especialistas, fundamentalmente en las áreas de Banca de Inversión y Financiaciones Estructuradas, siendo capaces actualmente

de atender el 100% de las necesidades financieras de sus clientes. Del mismo modo, también la cobertura internacional de los equipos está en constante mejora, atendiendo siempre a los mercados en los que sus clientes invierten o cuentan con intereses comerciales.

Los pilares de gestión de Corporate & Investment Banking a partir de los que transmitir valor hacia los clientes son:

- Conocimiento a través de la especialización. Los equipos de Banca Corporativa, localizados en los diferentes países donde se opera, cuentan no solo con la especialización propia de segmento de las grandes corporaciones sino con su conocimiento y penetración diferenciada por sectores de actividad a fin de poder entender y atender mejor a los clientes de acuerdo con sus singularidades propias y sectoriales.
- Coordinación. Las necesidades de las grandes corporaciones requieren de soluciones singulares y especializadas, resultado de la participación y colaboración de diferentes áreas del banco (equipos especialistas o incluso equipos de geografías distintas). La coordinación entre todos estos equipos es un elemento clave para la aportación y transmisión de valor a los clientes.
- Especialización. CIB cuenta con unidades que desarrollan productos a medida para las grandes corporaciones e instituciones financieras (Financiación Corporativa, Project Finance, Project Bonds, Sindicación de

Operaciones, Programas de Pagares, Emisiones de Deuda, M&A, Asset Finance, Derivados, Coberturas de Riesgo, etc.). Las unidades responsables del desarrollo de toda esta gama de productos cuentan con vocación transversal para todo el Grupo Banco Sabadell, extendiendo sus capacidades de igual modo hacia el segmento de Banca de Empresas e Institucional.

- Innovación. Es el último de los pilares, pero no el menos importante. Pasar de la idea a la acción es imprescindible para evolucionar en un mercado tan dinámico y exigente como el de la financiación especializada y las grandes corporaciones. En este sentido, se crean los espacios y mecanismos necesarios para que los equipos dediquen parte de su tiempo a la innovación, entendida en su sentido más amplio: innovación en los productos, en la operativa y, también, en el modo de colaborar e interactuar.

En cuanto a la medición de las principales magnitudes sobre la evolución de Corporate & Investment Banking, el foco es el seguimiento de la cuenta de resultados (monitorizando de forma global el beneficio neto y de forma particular las principales partidas de ingreso), la rentabilidad sobre el capital (RAROC), el estricto seguimiento y monitorización de los riesgos, asimismo la anticipación ante señales tempranas de posibles deterioros.

Eje Cliente

Ejercicio excepcional de BS Capital, con operaciones destacadas en el sector de energías renovables.

Banca Corporativa Europa

Banca Corporativa es la unidad de cliente, dentro de CIB, responsable de la gestión del segmento de grandes corporaciones que, por su dimensión, singularidad y complejidad, requieren un servicio a medida, complementando la gama de productos financieros más tradicionales y la banca transaccional con los servicios de unidades especializadas, ofreciendo así un modelo de solución global a sus necesidades. El modelo de negocio se basa en una relación cercana y estratégica con los clientes, aportándoles soluciones globales y adaptadas a sus necesidades y exigencias, teniendo en cuenta para ello las particularidades de su sector de actividad económica, así como los mercados en los que opera.

En esta unidad se integran, asimismo, una serie de cursales y oficinas en el extranjero, entre las que destacan las sedes de Londres, París, Casablanca y Lisboa, desde donde se apoya y da servicio a la actividad internacional de nuestros clientes domésticos y se desarrolla el negocio internacional de Banca Corporativa.

Adicionalmente, esta unidad de cliente integra la actividad desarrollada por BS Capital, que lleva a cabo las actividades de *venture capital* y *private equity* del grupo, gestionando las participadas industriales (no inmobiliarias). Su actividad se instrumenta a través de la toma de participaciones temporales en empresas, con el objetivo de maximizar el retorno de sus inversiones. Adicionalmente, también ofrece apoyo a las empresas a través de financiación alternativa (fondo de deuda senior, *venture debt* o préstamos *mezzanine*).

El ejercicio 2022 se ha caracterizado por el acompañamiento activo a los clientes en el retorno a una actividad normalizada tras estos años de pandemia y enfocado hacia la búsqueda de soluciones óptimas para restablecer la estabilidad en sus perfiles financieros, adaptándolos a las necesidades, exigencias y requerimientos surgidos como consecuencia también de los cambios en la economía durante principalmente el segundo semestre del ejercicio 2022 con un entorno de elevada inflación y como consecuencia del incremento de tipos de interés en los diferentes mercados en los que nuestros clientes operan.

Durante este ejercicio, en Corporativa España se han mantenido los niveles de inversión crediticia, con un incremento del 6,2%, hasta los 7.403 millones de euros. En el ámbito internacional, la evolución del negocio se ha visto, adicionalmente, marcada por el foco en la optimización del consumo de capital del grupo, conjugado con la mejora de la rentabilidad, bajando las posiciones de inversión en el resto de EMEA en un -2,0%.

En cuanto a la rentabilidad medida en términos en ROTE, Banca Corporativa España cierra diciembre 2022 en el 12,0% (+257 puntos básicos versus diciembre 2021).

Por su parte, en el ejercicio 2022 BS Capital ha llevado a cabo una gestión activa del portfolio, realizando su actividad tradicional de capital y deuda, con la materialización de operaciones de inversión, desinversión y revalorizaciones de cartera. Entre otras actuaciones, Aurica Capital Desarrollo ha realizado el *first closing* del nuevo fondo Aurica IV, en el que Banco Sabadell es inversor ancla, llevando a cabo sus primeras inversiones. Se ha aprobado un nuevo marco de actuación de deuda *mezzanine industrial* con horizonte de inversión de 3 años, habiéndose ya materializado las primeras operaciones.

BS Capital ha continuado usando los programas de garantías concedidos por el Fondo Europeo de Inversiones (FEI), con un elevado grado de utilización. Asimismo, se ha aprobado la concesión por parte del FEI del programa de garantías Invest EU para préstamos renovables, *venture debt* y *mezzanine*, cuya disposición está prevista se inicie en 2023.

En renovables, se ha llevado a cabo una elevada actividad de inversión, en el entorno del marco de actuación con foco en España, y también se han materializado desinversiones de activos.

BS Capital continuará priorizando la actividad de inversión en capital y deuda, con el apoyo de organismos internacionales como el BEI y el FEI, a la vez que se seguirá gestionando la cartera actual con los estándares contrastados en pasados ejercicios y el objetivo claro de creación de valor a largo plazo.

En renovables se seguirán buscando oportunidades de financiación, alineadas con el nuevo marco de inversión, y se analizarán potenciales ventas de los activos en España y Latinoamérica.

La actividad de *venture debt* y la rotación de la cartera de *venture capital* se apoyará buscando desinversiones con plusvalías y desde Crisae se continuará con la originación y ejecución de operaciones (movilización de los fondos captados).

El ejercicio 2023, presenta una serie de retos, entre los cuales encontramos las subidas de tipo de interés que ya se vienen produciendo durante 2022 y el entorno de inflación que impacta directamente en el consumo y en la producción, a los que Banca Corporativa se enfrenta acompañando a los clientes tanto a nivel nacional como internacional, con una oferta de productos que abarque el 100% de sus necesidades de financiación, tanto en el corto como en el largo plazo, para hacer frente a esta nueva situación macroeconómica.

La aportación de valor a los clientes del segmento de las grandes corporaciones y la mejora de rentabilidad

para los accionistas son los dos ejes fundamentales que marcan la gestión de esta unidad, que durante el próximo ejercicio se focalizará, adicionalmente, en la optimización del consumo de capital, con el objetivo de incrementar el rendimiento sobre capital consumido.

Banca Corporativa y Banca Privada USA

Banco Sabadell opera en Estados Unidos desde hace casi 30 años a través de una *international full branch* que es gestionada desde Miami y de Sabadell Securities USA, constituida en el año 2008 y operativa desde entonces. Estas unidades gestionan las actividades del negocio financiero de banca corporativa y banca privada internacional en Estados Unidos y Latinoamérica.

Banco Sabadell Miami Branch es la *international branch* más grande de Florida. Es una de las pocas entidades financieras de la zona con capacidad y experiencia para prestar todo tipo de servicios bancarios y financieros, desde los más complejos y especializados para grandes corporaciones, hasta productos de banca privada internacional, incluyendo aquellos productos y servicios que puedan ser demandados por profesionales y empresas de cualquier tamaño. Como forma de complementar su estructura en Miami, el banco gestiona, bajo su dirección, oficinas de representación en Nueva York, Perú, Colombia y República Dominicana.

Sabadell Securities USA, por su parte, es un corredor de bolsa y asesor de inversiones en el mercado de valores que complementa y robustece la estrategia de negocio dirigida a clientes de banca privada con residencia en Estados Unidos, respondiendo a sus necesidades mediante el asesoramiento de inversiones en los mercados de capitales.

El ejercicio 2022 se desarrolló en un entorno financiero que combinó una marcada subida de tipos de interés con caídas generalizadas de los mercados de renta fija y variable.

En este entorno, el posicionamiento de la *branch* con un balance de activos sensible a los tipos de interés, en combinación con disciplina en el control del coste de los depósitos, le permitió incrementar su margen financiero. Adicionalmente, el banco se enfrentó al reto de defender los volúmenes de créditos mientras mantenía un nivel adecuado de capital. Anticipando el cambio, se implementaron procesos que mejoraron el flujo de datos requeridos para el cálculo de capital regulatorio, incluyendo el correcto reflejo de garantías contractuales y la adecuada asignación de mitigantes existentes.

El plan de mejora operativa continuó durante el ejercicio, con mejoras en la productividad que se reflejaron con el logro de mantener los gastos operativos estables comparado con el 2021, a pesar de haber enfrentado un ambiente de alta inflación. Adicionalmente, se continuó el proyecto de actualización de la plataforma tecnológica (Proyecto Aspire) para mejorar las capacidades disponibles a clientes y a las unidades de negocio y soporte, que se estima completar en 2023.

La combinación de aumento del margen financiero, optimización del capital usado y disciplina en costes operativos, permitieron a la *branch* aumentar su rentabilidad

(ROTE) de un 10% al cierre del 2021 a 24% este año, manteniéndose como una de las unidades más rentables del banco.

Pasando a las magnitudes financieras, durante el ejercicio 2022 el volumen de negocio gestionado cerró en 14.200 millones de dólares, lo que representa un decrecimiento del 2,3%. La caída provino en su gran mayoría de las valoraciones de los mercados de capitales, que influyó negativamente en los volúmenes de negocio de banca privada. Los retrocesos en los activos de clientes gestionados fuera de balance fueron de 15%, cerrando en alrededor de 4.100 millones de dólares. Por otro lado, el balance de créditos aumentó un 9%, rondando los 6.300 millones de dólares y los depósitos de clientes retrocedieron 3%, cerrando en 3.800 millones de dólares.

El margen de intereses se ha situado en 154 millones de dólares con un incremento interanual del 27% originado principalmente por el aumento de los tipos de interés de mercado. Las comisiones netas han alcanzado los casi 44 millones de dólares, decreciendo 7% respecto a 2021 si se excluyen ganancias extraordinarias. El margen bruto se ha incrementado en un 13% superando los 198 millones de dólares en el año y, por su parte, los gastos de administración y amortización se mantuvieron estables a pesar de recoger las inversiones en la plataforma tecnológica. El beneficio neto del ejercicio ha sumado 90,7 millones de dólares, 21% por encima del año previo.

Negocios Especializados

Financiaciones estructuradas

La Dirección de Financiaciones Estructuradas aglutina las unidades de Financiaciones Estructuradas y Global Financial Institutions. La Dirección desarrolla su actividad de forma global y tiene equipos ubicados en España, Estados Unidos, Reino Unido, México, Francia, Perú, Colombia, y Singapur.

La actividad de Financiaciones Estructuradas se orienta al estudio, diseño, originación y sindicación de productos y operaciones de financiación corporativa, adquisiciones, LBOs (*leverage buy out*), *project & asset finance*, *global trade finance* y *commercial real estate*, con capacidad para asegurar y syndicar operaciones a nivel nacional e internacional, siendo también activos en los mercados primario y secundario de préstamos sindicados.

Por su parte, la unidad de Global Financial Institutions gestiona la relación comercial y operativa con los bancos internacionales con los que Banco Sabadell mantiene acuerdos de colaboración y corresponsalia (unos 3.000 bancos corresponsales a nivel mundial), garantizando así la máxima cobertura a los clientes del Grupo Banco Sabadell en sus transacciones internacionales. De esta forma asegura el acompañamiento óptimo de los clientes en su proceso de internacionalización, en coordinación con la red de oficinas, filiales y entidades participadas del grupo en el extranjero.

En el ejercicio 2022, Banco Sabadell, gracias a su política de acompañamiento a clientes y adaptación a sus necesidades para buscar las mejores respuestas a sus requerimientos crediticios dentro de las posibilidades que brindan los mercados de crédito en el entorno macroeconómico concreto, ha mantenido su posición de referencia en el segmento de Banca de Empresas en España, operativa que está exportando a otras geografías. En este contexto, Financiaciones Estructuradas ha ocupado la 4ª posición en los rankings MLA de sindicados y la 5ª posición en Project Finance del mercado español.

En millones de euros

Posición	Mandated Lead Arranger	Deal Value	Número Operaciones
1	Santander	6.306	109
2	BBVA	5.758	103
3	CaixaBank	5.805	103
4	Banco de Sabadell	2.675	56
5	BNP Paribas	3.643	37
6	Credit Agricole CIB	2.975	31
7	SG Corporate & Investment Banking	2.939	30
8	ING	1.798	23
9	Abanca Corporacion Bancaria	745	20
10	Intesa Sanpaolo SpA	2.074	20

Préstamos sindicados por MLA en el ejercicio 2022 del mercado español.
Fuente: Dealogics

Posición	Mandated Lead Arranger	Deal Value	Número Operaciones
1	Santander	777	16
2	Abanca Corporacion Bancaria	311	8
3	ING	311	8
4	SG Corporate & Investment Banking	445	8
5	Banco de Sabadell	321	7
6	BBVA	361	7
7	BNP Paribas	663	7
8	CaixaBank	840	6
9	Credit Agricole CIB	203	6
10	Bankinter	117	4

Financiación de Proyectos por MLA en el ejercicio 2022 del mercado español.
Fuente: Dealogics

Se mantiene como prioridad absoluta el acompañamiento de los clientes, mediante el diseño de estructuras de financiación a largo plazo para nuevos proyectos, adquisiciones, internacionalización, etc., y, también de operaciones sindicadas que garanticen una deuda estable y completa para la ordenación de la deuda en su caso, evaluando el recorrido positivo que pueden tener posibles soluciones combinadas con productos de Banca de Inversión.

Tesorería y Mercados

Tesorería y Mercados se responsabiliza, por un lado, de la comercialización de los productos de Tesorería a los clientes del grupo, a través de las unidades del grupo asignadas a tal fin, tanto desde redes comerciales como a través de especialistas y, por otro, se encarga de la gestión de la liquidez coyuntural del banco, así como de la gestión y cumplimiento de sus coeficientes y ratios regulatorios. Asimismo, gestiona el riesgo de la actividad de negociación de productos de tipo de interés, de tipo de cambio y de renta fija, fundamentalmente por flujos de operaciones originados por la propia actividad de las unidades de distribución con clientes tanto internos como externos y por la actividad derivada de la gestión de la liquidez a corto plazo.

En 2022 la dirección de Tesorería y Mercados ha profundizado en la digitalización y optimización de su operativa con clientes incrementando las capacidades de la aplicación de divisas Sabadell Forex, ampliando sus servicios y mejorando la experiencia de cliente. Además, se ha seguido incrementando la gama de productos y soluciones ofertadas por la dirección adaptándose a las nuevas necesidades de los clientes, derivadas de un mercado cambiante. En *trading* se ha incrementado la capacidad para asumir y controlar diversos factores de riesgo como la divisa, la renta fija o los tipos de interés.

De cara al nuevo ejercicio 2023, se espera que la actividad relacionada con productos de divisa siga siendo un pilar central de la estrategia y, en este sentido, se promoverán proyectos relacionados con la plataforma Sabadell Forex que aporten servicios diferenciales de valor a los clientes. Respecto al segmento de clientes institucionales, se seguirá trabajando en ampliar la base de inversores internacionales para productos de mercados de capitales. En la actividad de

trading, se aspira a seguir incrementando la capacidad de gestión del riesgo en los libros propios, reduciendo la operativa de cobertura con otras entidades, así como continuar evolucionando la gestión de colaterales, con el objetivo de obtener el máximo rendimiento en su uso.

Banca de Inversión

Banca de Inversión (BI) es la dirección de CIB que coordina la canalización de liquidez de inversores institucionales a los clientes de Banco Sabadell, tanto mediante productos de deuda como a través de instrumentos de capital. Adicionalmente, a través de su área de M&A (Mergers & Acquisitions), asesora en procesos de compra y venta de compañías, fusiones corporativas e incorporación de socios al capital de las compañías.

Durante el año 2022, el equipo de Banca de Inversión ha estado muy activo en la actividad de originación de emisiones públicas, destacando su participación en operaciones de *corporates*, del sector público y de emisores financieros, tanto en financiaciones a largo plazo como a corto plazo. Uno de los mercados donde más actividad presentamos es en el de los programas de pagarés, participando en los programas de 50 emisores diferentes.

Otro de los pilares básicos de la actividad lo constituye el cierre de operaciones de nicho, como *project bonds*, titulaciones o *direct lending*, con la vista puesta en ser un referente en el segmento ESG.

BI sigue enfocado a ofrecer soluciones de financiación a medida, formato bono o préstamo, en sectores diversos, desde *real estate* a infraestructuras, pasando por operaciones de financiación de proyectos de energías renovables y financiación *corporate* en el segmento *middle market* nacional.

En un año complejo para la actividad de *equity capital markets*, Banco Sabadell ha seguido acompañando a sus clientes participando como *co-Bookrunner* en la ampliación de capital de Atrys Health mediante una colocación privada acelerada por importe de 72,4 millones de euros.

En la actividad de Fusiones y Adquisiciones (M&A), el banco ha estado muy activo, culminando con éxito diversas operaciones entre las que han destacado el asesoramiento en la venta del fabricante de *trackers* fotovoltaicos

STI Norland al grupo estadounidense cotizado en el NASDAQ, Array Technologies para crear el líder mundial en su segmento, el asesoramiento al fondo estadounidense KPS Capital a través de su participada Siderforgerossi en la adquisición del Grupo Euskalforging, uno de los líderes europeos en la fabricación de bridas y aros de gran diámetro para el sector eólico *offshore*, el asesoramiento de la venta del Colegio Meres al grupo británico Cognita, la venta de dos parques eólicos de 100 Mw de potencia al grupo italiano PLT Energía, así como la venta de varias carteras de proyectos fotovoltaicos y eólicos a los Grupos Altano Energy y CIMD.

La estrategia de BI en 2023 pasa por consolidar, mantener y mejorar los estándares de calidad en la actividad, fundamentalmente en el proceso de canalizar financiación institucional a los clientes Pymes, así como concluir el cierre de la comercialización de dos grandes proyectos como son el Fondo de Deuda Senior y la iniciativa de *factoring* institucional.

Contratación, Custodia y Análisis

Contratación, Custodio y Análisis (CCA) es la unidad responsable, como *product manager*, de la renta variable en el grupo, desempeñando las funciones de ejecución en renta variable, a través de la mesa de contratación, tanto en mercados nacionales, en los que actúa como miembro, como en mercados internaciones, como mero intermediario.

Cuenta con un departamento de Análisis cuyo objetivo es la orientación y recomendación de inversiones, en mercados de renta variable y crédito, dirigidos a clientes. Para esto se realizan *podcast*, *webinars*, videos, informes diarios, sectoriales, de compañías, etc.

A lo largo de 2022 se han implantado mejoras en las plataformas *online*, de manera alineada con los nuevos objetivos estratégicos del Grupo Banco Sabadell, basados en los pilares de la sostenibilidad, digitalización y orientación al cliente. Estas mejoras, que tendrán continuidad durante los próximos años, aumentarán considerablemente el nivel de servicio ofrecido al cliente, con más información en la transaccionalidad y post-transaccionalidad, y mayor soporte en la toma de decisión.

Se confirma un muy alto porcentaje de la operativa de ejecución de renta variable en autoservicio, con un 93% de las órdenes canalizadas de forma directa por los clientes, utilizando las herramientas que Banco Sabadell pone a su disposición, siendo la aplicación móvil el canal preferido para estas operaciones.

Durante el 2022 se ha lanzado una nueva campaña para impulsar el servicio exclusivo de acceso e intermediación a través de nuestra mesa de contratación de renta variable, para cubrir la liquidez de las compañías españolas cotizadas no solo en las bolsas españolas sino también en otros mercados internacionales. Adicionalmente se han reactivado los eventos/seminarios formativos destinados a Empresas, en los que se proporciona mayor visibilidad de los servicios de Custodia y Banco Agente, Proveedor de Liquidez, Análisis y Banca de Inversión que ofrecemos desde Banco Sabadell.

Para el ejercicio 2023 el objetivo fundamental se establece en el incremento de los volúmenes de intermediación en los mercados de renta variable, tanto español como internacionales, a través de las siguientes palancas de actuación: optimizar la experiencia cliente online con un rediseño de la plataforma Sabadell Broker, integrando más información de Análisis y con mejores y más sofisticadas capacidades y servicios de intermediación; lanzamiento de campañas) de activación de clientes inactivos; revisión del *pricing* de algunos de los servicios ofertados e incremento de las relaciones con emisoras a través de la colaboración con Banca Empresa y Corporativa.

Negocio Bancario Reino Unido

Descripción del negocio

TSB (TSB Banking Group plc) ofrece una amplia gama de servicios y productos de banca minorista a particulares y pymes en el Reino Unido. TSB cuenta con un modelo de distribución multicanal que incluye capacidades totalmente digitales (internet y móvil), telefónicas y una red de sucursales en toda Gran Bretaña.

Dicha oferta multicanal crea una oportunidad para que TSB pueda mejorar el servicio que presta a sus clientes. Los clientes quieren un banco que les dé acceso tanto a personas cualificadas como a herramientas digitales sencillas para satisfacer sus necesidades bancarias y esto, a su vez, mejora su confianza en la gestión de su dinero. TSB sigue invirtiendo en el desarrollo de productos y servicios digitales que satisfagan las necesidades actuales y futuras de los clientes. Para ello, la entidad combinará lo mejor de la banca digital con una presencia comercial revitalizada, junto con unos servicios bancarios prestados tanto por teléfono como por videollamada. Todo ello le permitirá a TSB atender a sus clientes con ese importante toque humano cuando más lo necesiten, así manteniéndose fiel a su propósito de «Seguridad financiera. Para todo el mundo. Todos los días.»

TSB ofrece cuentas vista y de ahorro, préstamos personales, hipotecas y tarjetas de crédito/débito para clientes minoristas y una amplia gama de cuentas corrientes, de ahorro y préstamos para pymes.

Prioridades del equipo de dirección en 2022

TSB tiene el foco puesto firmemente en sus clientes y se ha mantenido fiel a su propósito de Seguridad Financiera, algo que ha sido un factor clave de su respuesta a la crisis de la subida del coste de la vida. Gracias al éxito de su estrategia de crecimiento de 2019, ejecutada antes de lo previsto, TSB se encuentra bien preparada, no solo para capear el temporal económico actual, sino también para seguir convirtiéndose en un banco mejor y más fuerte.

A pesar de la incertidumbre económica, TSB ha sido capaz de mantener una buena dinámica comercial. En 2022, TSB ha seguido mejorando el servicio que ofrece a sus clientes en todos los canales de atención y esto, a su vez, ha contribuido a su crecimiento. En diciembre de 2022 TSB llegó a un acuerdo con los reguladores británicos sobre las conclusiones de la investigación de las causas y circunstancias de las incidencias que se produjeron tras la migración de la plataforma tecnológica de TSB que implicó un pago por parte de TSB de 48,65 millones de libras a los reguladores británicos. Las medidas adoptadas por TSB en los años posteriores al evento de migración para centrarse plenamente en el cliente han sentado las bases para un futuro próspero. El crecimiento registrado tanto

en la financiación a clientes como en el saldo de depósitos ha sido robusto, aunque algo más moderado que en los años anteriores, y sirve como prueba de las acciones tomadas por la Dirección para navegar por unos mercados volátiles y competitivos en el sector de banca minorista a lo largo del año. TSB ha seguido aumentando sus ingresos y reduciendo sus costes, y ha mantenido unos niveles fuertes y estables de capital y liquidez.

Ejecución de la estrategia

TSB ha ido mejorando el servicio de atención al cliente, y ahora ofrece más opciones que nunca para que los clientes puedan relacionarse con la entidad. TSB es un banco más sencillo, más eficiente y más resistente y ha racionalizado la forma en que se presta apoyo a los clientes, tanto con modernos servicios digitales como con una asistencia personal que transmite confianza ya sea en la sucursal o por teléfono, cuando las circunstancias así lo exigen.

En 2022 TSB:

- sigue siendo el único banco del Reino Unido que ofrece una garantía de reembolso en casos de fraude, concediendo reembolsos en más del 98% de los casos a aquellos clientes que hayan sido víctimas inocentes del fraude, frente al promedio sectorial del 56%. Más del 80% de las víctimas de fraude recibieron el reembolso en 5 días o menos;
- ha concedido 1.300 miles de libras de reembolsos en efectivo para sus clientes activos; por otro lado, 630.000 clientes han contratado una nueva cuenta de ahorros, más del doble de la cifra del año anterior. Los clientes de TSB se han beneficiado de las características de su galardonada cuenta corriente *Spend & Save*, acumulando más de 36.500 miles de libras en los llamados *Savings Pots* a través de la función *Save the Pennies* (que consiste en redondear al alza al euro más próximo el importe de cada operación);
- ha ayudado a 13.000 personas a comprar su primera vivienda, y ha apoyado a más de 30.000 clientes en el cambio a una nueva hipoteca. TSB sigue siendo un referente en lo que se refiere a su servicio de hipotecas, habiendo obtenido una calificación del 87% (frente al 72% registrado a principios de 2021) en los *ratings* de confianza de corredores hipotecarios –su puntuación más alta hasta la fecha–;
- ha seguido potenciando su oferta bancaria digital, mejorando el aspecto y el estilo de su propuesta de banca por internet, y además ha añadido nuevas funcionalidades a su aplicación de banca móvil. Ahora los nuevos clientes de TSB pueden usar la APP móvil para abrir una cuenta corriente *Spend & Save* en menos de diez minutos, para contratar una tarjeta de crédito, para solicitar un préstamo, o para gestionar sus tarjetas. Además, los clientes de TSB ahora pueden acceder a los servicios de colaboradores tales como *ApTap*, *Wealthify* o *Farewill* a través de la APP móvil de TSB;
- ha renovado otras 84 sucursales durante este año, para crear espacios más acogedores para los clientes, y a su vez ha reducido el número total de sucursales a 220.

Se han ampliado las opciones de autoservicio para la realización de ingresos bancarios y para la banca por videollamada, dotando a los clientes de una mayor flexibilidad en cuanto a cómo y cuándo realizan sus operativas. La red de oficinas se complementa con más de 40 locales *pop-up*, prestando sus servicios a comunidades en toda Gran Bretaña, y TSB también mantiene una participación activa en la iniciativa sectorial Cash Access Group Banking Hubs, un programa que busca establecer nodos bancarios en las comunidades más remotas del país;

- ha establecido indicadores de alerta temprana para ayudar a los clientes antes de que sufran dificultades económicas y esto, junto con las casi 2.000 horas de formación impartidas a los empleados de TSB sobre temas relacionados con el coste de la vida, le ha permitido ayudar a más de 2.100 clientes en dificultades a volver a una situación de pago satisfactoria. La página Money Worries del sitio web de TSB, que contiene información de interés para aquellos que estén preocupados por su situación económica, ha recibido ya más de 100.000 visitas.

En cuanto a sus próximos pasos, TSB ha elaborado un ambicioso plan a tres años con el que pretende consolidar su propósito de Seguridad Financiera. La estrategia consta de cuatro principales focos de atención, centrados en la excelencia en el servicio, la orientación al cliente, la simplificación y la eficiencia, y en actuar con las personas y el planeta en mente, reflejando así las crecientes expectativas que tienen sus clientes de los valores que representa.

Dicha estrategia se ha establecido en un contexto económico fluido. La lucha por contener la inflación a la vez que se reconduce a la economía británica hacia el crecimiento sostenible será todo un reto, y cabe esperar que el persistente impacto que el aumento del coste de la vida está teniendo sobre sus clientes se traslade también a la entidad. La posición robusta de capital y de liquidez de la que goza TSB significa que está bien posicionada para superar dichos retos y para seguir apoyando a los clientes, colaboradores y comunidades a las que presta sus servicios.

El entorno regulatorio para los servicios financieros también sufrirá cambios importantes durante los próximos años, con la introducción del nuevo deber hacia los consumidores (el llamado Consumer Duty) previsto por la Financial Conduct Authority (FCA). La orientación al cliente de TSB, sus altos estándares de gobierno y su compromiso con las prácticas de negocios responsables hacen que TSB esté bien posicionada para cumplir con sus objetivos y así seguir mejorando los resultados de sus clientes.

Principales magnitudes

El beneficio neto se sitúa en 87 millones de euros a cierre del ejercicio de 2022, impactado por -57 millones de euros netos derivados del acuerdo de pago con los reguladores británicos por las incidencias tras la migración de la plataforma tecnológica, registrados en el cuarto trimestre de 2022.

El margen de intereses totaliza 1.151 millones de euros, siendo superior al año anterior en un 13,8% apoyado en el crecimiento de los volúmenes de hipotecas y en el incremento de tipos.

Las comisiones netas crecen un 11,0% interanual principalmente por mayores comisiones de servicios destacando las comisiones de tarjetas.

El total de costes se sitúa en -909 millones de euros, reduciéndose así un -3,5% interanual, donde el año anterior estaba impactado por -19 millones de euros de costes no recurrentes derivados del plan de eficiencia. Aislado este impacto, los costes se reducen un -1,5% tanto por la mejora de los gastos de personal como de los gastos generales.

Las dotaciones y deterioros ascienden a -104 millones de euros, lo que supone un crecimiento interanual principalmente porque en el año anterior se registraron liberaciones de provisiones.

El impuesto sobre beneficios recoge un impacto de -15 millones de euros a cierre del ejercicio de 2022 derivado del impacto en los activos fiscales diferidos tras la revisión del Bank Levy, que se reduce del 8% al 3% en el Reino Unido. Por otro lado, el cierre del ejercicio de 2021 recogía 23 millones de euros positivos por el incremento del impuesto de sociedades.

En millones de euros

	2022	2021	Variación Interanual (%)
Margen de intereses	1.151	1.011	13,8
Comisiones netas	134	121	11,0
Margen básico	1.284	1.132	13,5
Resultados operaciones financieras y diferencias de cambio	6	2	127,7
Resultados método de participación y dividendos	—	—	—
Otros ingresos y gastos de explotación	(95)	(33)	186,4
Margen bruto	1.195	1.101	8,5
Gastos de explotación y amortización	(909)	(942)	(3,5)
Margen antes de dotaciones	285	159	79,6
Provisiones y deterioros	(104)	—	102.632,7
Plusvalías por venta de activos y otros resultados	1	(9)	(108,7)
Resultado antes de impuestos	182	150	21,5
Impuesto sobre beneficios	(95)	(32)	197,6
Resultado atribuido a intereses minoritarios	—	—	—
Resultado atribuido al grupo	87	118	(26,2)
ROE (beneficio neto sobre fondos propios medios sin activos intangibles)	4,2 %	4,5 %	—
Eficiencia (gastos de administración sobre margen bruto)	63,0 %	71,3 %	—
Ratio de morosidad	1,3 %	1,4 %	—
Ratio de cobertura de riesgos clasificados en el stage 3 con total provisiones	42,3 %	38,1 %	—

Principales magnitudes del negocio bancario Reino Unido

La inversión crediticia muestra una caída del -2,1% interanual, impactada negativamente por la depreciación de la libra. A tipo de cambio constante, muestra un crecimiento del 3,3% derivado del aumento de la cartera hipotecaria.

De la misma manera, los recursos de clientes en balance presentan una caída del -4,3% interanual afectada por la depreciación de la libra, mientras que, a tipo de cambio constante, presenta un crecimiento del 1,0% por un mayor volumen de depósitos a plazo.

En millones de euros

	2022	2021	Variación interanual (%)
Activo	55.810	55.657	0,3
Inversión crediticia bruta viva de clientes	43.110	44.050	(2,1)
Pasivo	53.316	53.012	0,6
Recursos de clientes en balance	40.931	42.779	(4,3)
Financiación mayorista mercado capitales	2.537	2.975	(14,7)
Patrimonio neto asignado	2.494	2.645	(5,7)
Recursos de clientes fuera de balance	—	—	—
Otros indicadores			
Empleados	5.482	5.762	(4,9)
Oficinas	220	290	(24,1)

Principales magnitudes del negocio bancario Reino Unido

Negocio Bancario México

Descripción del negocio

En el proceso de internacionalización establecido dentro del anterior marco estratégico, el banco decidió apostar por México, geografía que representa una oportunidad clara, al ser un mercado atractivo para el negocio bancario y en el que Banco Sabadell tiene presencia desde 1991, primero, con la apertura de una oficina de representación, y después, con la participación en Banco del Bajío durante 14 años (de 1998 a 2012).

El establecimiento en México se instrumentó a través de un proyecto orgánico, con el arranque de dos vehículos financieros, primero, una Sofom (sociedad financiera de objeto múltiple), que empezó a operar en 2014, y posteriormente, un banco. La licencia bancaria se obtuvo en 2015 y el inicio de operaciones del banco se produjo a principios de 2016.

El despliegue de capacidades comerciales considera los vehículos mencionados y las siguientes líneas de negocio:

- Banca Corporativa, con foco en corporativos y grandes empresas: 3 principales oficinas (Ciudad de México, Monterrey y Guadalajara) y una especialización por sectores.
- Banca de Empresas, que reproduce el modelo de relación de empresas original del grupo: lanzamiento en 2016, y en fase de expansión durante los siguientes años.

Prioridades de gestión en 2022

El desempeño de las filiales mexicanas (Banco Sabadell y Sabcapital) ha sido positivo pues se encuentra por encima del presupuesto del ejercicio, en gran medida por el incremento de tasas de referencia y por la excelente gestión de costos y gastos de administración y operación de las entidades.

El año 2022 ha sido un ejercicio donde las filiales mexicanas han continuado su apuesta por crecimiento, la autosuficiencia financiera y la rentabilidad. En este sentido, conviene destacar las siguientes iniciativas implementadas durante el año:

- En Banca Corporativa se ha afianzado la División Fiduciaria de Banco Sabadell y la operación de instrumentos financieros derivados, lo que ha permitido ofrecer un servicio más integral al segmento de financiamiento estructurado fortaleciendo el vínculo con los clientes.
- La Banca Empresarial se caracterizó por la mejora de las capacidades transaccionales, iniciativa que continuará durante 2023. Las iniciativas del modelo de sistemática comercial y un esquema de incentivos tienen como objetivo fomentar la productividad y eficiencia por banquero, así como continuar ofreciendo un excelente servicio, cualidad diferenciadora desde el lanzamiento del segmento.
- El segmento de Banca Personal digital fue cerrado por completo a inicios del ejercicio para centrarse en los

negocios de banca corporativa y empresarial, en donde se tienen mayores ventajas competitivas que permitan mejorar la rentabilidad del banco.

En 2022 se ha realizado un ejercicio de planificación financiera alineado con el grupo para determinar las principales líneas de actuación estratégicas de Banco Sabadell en México que permitirán la generación de mayor valor para la franquicia mexicana del grupo y que, a modo de resumen, serían la potenciación del ROE por la vía de aumentar la generación de ingresos sin consumo de capital (mediante mayor generación de ingresos por comisiones y potenciar las nuevas líneas de negocio, como derivados, compraventa de divisas, fiduciario etc.), así como la mejora de los costes de fondeo.

El 6 de julio de 2022, la agencia HR Ratings ratificó las calificaciones crediticias de largo y corto plazo en escala nacional mexicana, manteniendo HR AA+ (a largo plazo) con perspectiva estable y también manteniendo HR1 (a corto plazo) la cual se basa en que ha mantenido mejores indicadores de calidad de activos en comparación con los del sistema financiero mexicano y la mayoría de los bancos de nicho en México.

Principales magnitudes

El beneficio neto a cierre del ejercicio de 2022 se sitúa en 31 millones de euros, lo que supone un fuerte crecimiento interanual apoyado principalmente en la mejora del margen de intereses y en la reducción de las dotaciones.

El margen de intereses se sitúa en 149 millones de euros, creciendo así un 32,4% interanual apoyado en el incremento de tipos de interés y en la apreciación del peso mexicano.

Las comisiones netas se sitúan en 12 millones de euros a cierre del ejercicio de 2022, creciendo así 1 millón de euros respecto al año anterior por mayor actividad comercial.

El total de costes se sitúa en -86 millones de euros por lo que presenta una reducción del -3,5% interanual, principalmente, por una mejora de los gastos generales que neutraliza el incremento de las amortizaciones.

Las dotaciones y deterioros se sitúan por debajo de los niveles del año anterior por una mejora de la cartera crediticia, así como por el cobro de clientes singulares.

En la línea de plusvalías por ventas de activos y otros resultados se registran *write offs* de activos tecnológicos.

En millones de euros

	2022	2021	Variación Interanual (%)
Margen de intereses	149	113	32,4
Comisiones netas	12	11	17,2
Margen básico	162	123	31,1
Resultados operaciones financieras y diferencias de cambio	3	—	3.921,7
Resultados método de participación y dividendos	—	—	—
Otros productos y cargas de explotación	(17)	(10)	—
Margen bruto	114	112	1,3
Gastos de explotación y amortización	(86)	(89)	(3,5)
Margen antes de dotaciones	62	24	154,3
Provisiones y deterioros	(9)	(32)	(73,0)
Plusvalías por venta de activos y otros resultados	(14)	—	—
Resultado antes de impuestos	39	(8)	(577,2)
Impuesto sobre beneficios	(8)	9	(187,2)
Resultado atribuido a intereses minoritarios	—	—	—
Resultado atribuido al grupo	31	1	6.141,3
ROE (beneficio sobre recursos propios medios sin activos intangibles)	6,6 %	0,1 %	—
Eficiencia (gastos de administración sobre margen bruto)	48,7 %	71,1 %	—
Ratio de morosidad	2,3 %	1,0 %	—
Ratio de cobertura de riesgos clasificados en el stage 3 con total provisiones	70,1 %	265,7 %	—

Principales magnitudes del negocio bancario México

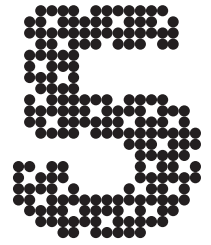
La inversión crediticia viva presenta un crecimiento del 9,5% interanual apoyado en la apreciación del peso mexicano y del dólar. A tipo de cambio constante el crecimiento se sitúa en el 1,4%.

De la misma manera, los recursos de clientes en balance aumentan un 26,0% interanual apoyados en la apreciación de las divisas. A tipo de cambio constante, presentan un crecimiento del 14,6%.

En millones de euros

	2022	2021	Variación interanual (%)
Activo	6.025	5.128	17,5
Inversión crediticia bruta viva de clientes	4.131	3.773	9,5
Exposición inmobiliaria (neto)	—	—	—
Pasivo	5.437	4.550	19,5
Recursos de clientes en balance	3.090	2.453	26,0
Patrimonio neto asignado	587	578	1,6
Recursos de clientes fuera de balance	—	—	—
Otros indicadores			
Empleados	422	453	(6,8)
Oficinas	15	15	—

Principales magnitudes del negocio bancario México



- 93 Procesos estratégicos de gestión y control del riesgo
- 93 Principales hitos 2022 en la gestión y control de riesgos
 - Riesgo estratégico
 - Riesgo de crédito
 - Riesgo financiero
 - Riesgo operacional
 - Riesgo de cumplimiento normativo

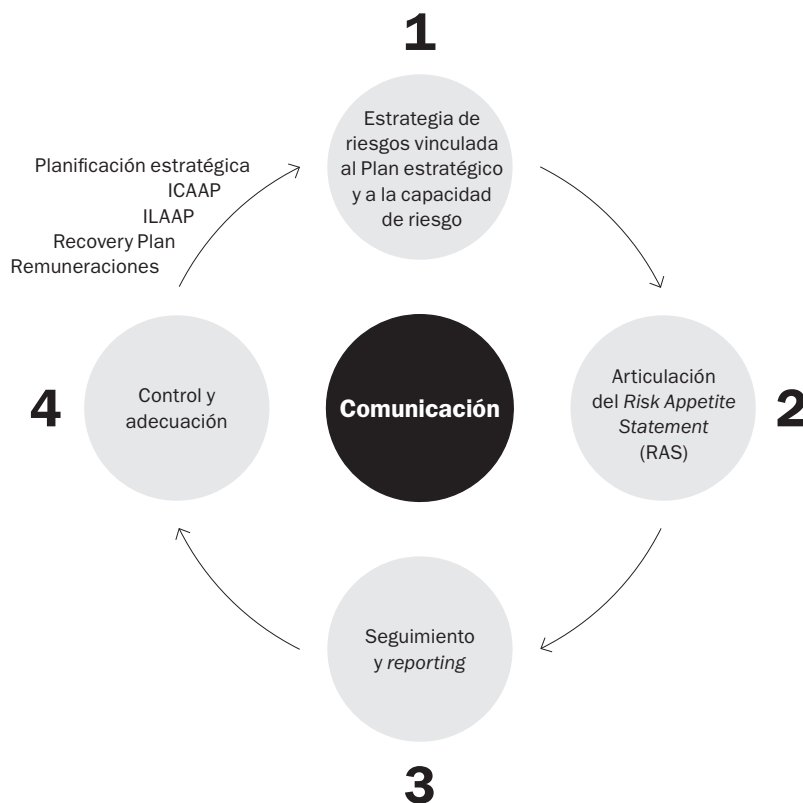
Durante 2022 el Grupo Banco Sabadell ha continuado reforzando su marco global de riesgos incorporando mejoras que lo sitúan en línea con las mejores prácticas del sector financiero.

El grupo sigue manteniendo un perfil de riesgo medio bajo, de manera acorde al apetito al riesgo definido por el Consejo de Administración.

La estrategia de riesgos del grupo se encuentra totalmente implementada y vinculada al Plan Estratégico y a

la capacidad de riesgo del grupo, articulándose a través del Risk Appetite Statement (RAS), por el que se monitoriza, sigue y reporta la situación de todos los riesgos relevantes, estableciéndose los sistemas de control y adecuación necesarios para garantizar su cumplimiento:

Procesos estratégicos de gestión y control del riesgo



Principales hitos 2022 en la gestión y control de riesgos

A continuación, se presentan, para los riesgos de primer nivel identificados en la taxonomía de riesgos del Grupo Banco Sabadell, los aspectos más destacables con respecto a su gestión y actuaciones en el ejercicio 2022:

Riesgo estratégico

Definición:

Riesgo de que se produzcan pérdidas (o impactos negativos en general) como consecuencia de la toma de decisiones estratégicas o de su posterior implementación. También incluye la incapacidad de adaptar el modelo de negocio del grupo a la evolución del entorno en el que opera.

Principales hitos 2022:

(i) Estrategia y reputación

- Acompañamiento a clientes en la transición hacia un modelo más digital y la adopción de buenas prácticas e iniciativas de mayor protección al consumidor.
- Se ha culminado el Plan de Eficiencia, con una importante reducción de costes que ha contribuido a una mejora de la ratio de eficiencia y unos beneficios superiores a los publicados a mercado como objetivo para el año 2023.
- La evolución del negocio y los resultados de la entidad se ven reflejados en diversos indicadores reputaciones incluyendo la evolución bursátil de la acción, que se ha situado por encima del promedio de las entidades españolas.

(ii) TSB

- A lo largo del ejercicio 2022 TSB ha ido completando las acciones de su Plan Director para la mejora de la rentabilidad y la eficiencia.

(iii) Mejora de la posición de capital

- Mejora de la ratio CET1, que se sitúa en el 12,55% *fully-loaded* a cierre de 2022, destacando la generación orgánica dentro de este incremento. Cumplimiento generalizado a nivel de capital frente a los requerimientos regulatorios.
- Se mantiene el Total Capital, que cierra 2022 en un 17,02%, y disminución de la *leverage ratio*, que pasa del 5,81% al 4,59% interanual (en términos *fully-loaded*).

(iv) Rentabilidad

- El beneficio neto del grupo asciende a 859 millones de euros al cierre de 2022. Cabe destacar el buen comportamiento del resultado *core* (margen de intereses más comisiones menos costes), que presenta un avance del 26,3% interanual, derivado de la buena evolución del margen de intereses y el crecimiento de las comisiones, así como de la reducción de costes.
- El grupo ha obtenido un ROTE a cierre del ejercicio del 7,8%, superando las previsiones realizadas en mayo de 2021 de obtener un ROTE >6% en 2023.

Riesgo de crédito

Definición:

Eventualidad de que se generen pérdidas por incumplimiento de las obligaciones de pago por parte de los acreditados, así como pérdidas de valor por el simple deterioro de la calidad crediticia de los mismos.

Principales hitos 2022:

(i) Activos problemáticos

- Descenso de la ratio de morosidad en el año, del 3,7% al 3,4% debido a la reducción de los activos clasificados en el *stage 3* por una mejora de la calidad crediticia

(ii) Concentración

- Desde el punto de vista sectorial, cartera de crédito diversificada y con una exposición limitada a los sectores con mayor sensibilidad al entorno actual y con tendencia descendente.
- Asimismo, en términos de concentración individual, las métricas de riesgo de concentración de las grandes exposiciones, a pesar de mostrar cierta tendencia al alza, se mantienen en nivel apetito. La calificación crediticia de los TOP muestra una mejoría relevante una vez se van incorporando los balances más actuales donde se diluye el impacte de la crisis sanitaria.
- Geográficamente, la cartera está posicionada en las regiones más dinámicas, tanto a nivel nacional como internacional. La exposición internacional representa un 36% de la cartera de crédito.

(iii) Evolución del crédito

- El crédito vivo sigue creciendo interanualmente en todas las geografías aislando el efecto de la evolución de las divisas, con crecimientos anuales del 1,7% en España, 3,3% en TSB y 1,4% en México.
- En España, el crecimiento interanual se ve impulsado principalmente por el crédito a particulares, destacando el incremento en la cartera hipotecaria, y por el crédito a empresas.

(iv) Evolución del crédito en TSB

- En TSB, a tipo de cambio constante, el crecimiento anual se sitúa en el 3,3%, apoyado en la evolución positiva de la cartera hipotecaria.

Riesgo financiero

Definición:

Posibilidad de obtención de una rentabilidad inadecuada o de unos niveles de liquidez insuficientes que impidan el cumplimiento de los requerimientos y expectativas futuras.

Principales hitos 2022:

(i) Sólida posición de liquidez

- Sólida posición de liquidez donde la ratio LCR (Liquidity Coverage Ratio) se sitúa en el 234% a nivel grupo (196% en la UGL TSB y 270% en Banco Sabadell España) y la ratio NSFRR (Net Stable Funding Ratio) en el 138% a nivel grupo (151% en la UGL TSB y 132% en Banco Sabadell España), ambas a cierre del ejercicio 2022, tras haber optimizado las fuentes de financiación con el acceso a las financiaciones de largo plazo, siendo el importe dispuesto con el BCE de 22.000 millones de euros y con el Banco de Inglaterra de 6.201 millones de euros, así como incrementando el gap comercial en el ejercicio 2022.
- La ratio de Loan to Deposits (LtD) a cierre del año 2022 es del 95,6% con una estructura de financiación minorista equilibrada
- Adicionalmente, Banco Sabadell ha cumplido con el plan de emisiones en mercado de capitales que se había marcado para el ejercicio 2022, alcanzando un fuerte apetito inversor que ha permitido optimizar los costes de financiación asociados.

(ii) Riesgo estructural de tipo de interés

- La entidad ha seguido acomodando una mayor producción de inversión crediticia a tipo fijo en un entorno de tipos más altos en todas las divisas relevantes, donde en particular para la divisa euro los tipos han pasado de terreno negativo a positivo. El libro de crédito a tipo variable ha ido recogiendo la revalorización de los índices de referencia (euribor 12 meses principalmente). Por la parte del pasivo se cuenta con una base de depósitos de clientes, centrada principalmente en cuentas a la vista.

Riesgo operacional

El riesgo operacional se define como el riesgo de sufrir pérdidas debido a la inadecuación o a fallos de los procesos, el personal y los sistemas internos o bien a causa de acontecimientos externos

El riesgo operacional se mantiene como un riesgo relevante para el grupo, registrando unos impactos que, si bien son asumibles, en los últimos años han aumentado debido a las problemáticas asociadas con riesgos de conducta. El escenario actual de alta sensibilización y de mayor presión reguladora dirigida especialmente a proporcionar una mayor protección al consumidor y clientes vulnerables, sitúan los riesgos de conducta como el principal foco de atención. Su relevancia actual y la previsión de que este escenario previsiblemente persista requiere mantener el foco en estos riesgos, monitorizar su evolución y realizar un adecuado seguimiento de las medidas de mitigación previstas.

Se mantiene el foco en las reclamaciones por cláusulas suelo, gastos en la constitución y formalización de hipotecas, el cobro de elevados intereses asociados a tarjetas de crédito de tipo *revolving* y la adecuada atención a clientes vulnerables, especialmente en el Reino Unido, dado el exigente entorno regulatorio en el que operan. La creación de la nueva autoridad de protección del cliente financiero prevista para los primeros meses de 2023 podría impactar en las reclamaciones recibidas, ya que facilita dicho proceso. La materialización de los riesgos de conducta implica un potencial riesgo reputacional para la entidad, si bien se mantiene en línea con el sector.

Riesgo de cumplimiento normativo

El riesgo de cumplimiento normativo, enmarcado dentro de riesgo operacional, se define como la posibilidad de incurrir en sanciones legales o administrativas, pérdidas financieras significativas o pérdidas de reputación por incumplimiento de leyes, regulaciones, normas internas y códigos de conducta aplicables a la actividad bancaria, minimizando la posibilidad de que el incumplimiento normativo se produzca y asegurando que los incumplimientos que puedan producirse sean identificados, reportados y solucionados con diligencia.

Principales hitos 2022:

(i) Continuación con el impulso de una cultura ética y de cumplimiento entre los empleados

Cumplimiento normativo ha desarrollado un modelo de formación que contribuye:

- i) Al aprendizaje del equipo de cumplimiento normativo, mediante obtención de certificaciones oficiales en materia de cumplimiento por parte de sus empleados y la participación en cursos y eventos.

- ii) Al aprendizaje de toda la entidad, mediante la impartición de cursos a la red y otras direcciones, así como a la alta dirección, y el diseño y seguimiento de la realización de cursos en materia de cumplimiento normativo.
- iii) La cultura de *compliance*, destacando: a) la función de la Escuela Regulatoria, que simboliza un cambio de paradigma, un espacio amable, ameno y muy gráfico donde trasladar la normativa obligatoria y regulatoria, b) la difusión diaria a todos los empleados que forman parte de Cumplimiento Normativo de noticias relevantes que puedan resultar de interés en sus ámbitos de trabajo, c) el envío semanal de comunicaciones a todos los empleados del banco por parte de Recursos Humanos en las que se incluyen aspectos relevantes relacionados con Cumplimiento Normativo y d) el envío trimestral de una *newsletter* desde Regulación y Control de Riesgos con la incorporación de noticias relevantes en materia de cumplimiento.

(ii) Planificación y seguimiento

La función de Cumplimiento establece, aplicando el principio de proporcionalidad de acuerdo con la naturaleza, volumen y complejidad de sus actividades, un programa de cumplimiento normativo en el que se incluye una planificación detallada de sus actividades. Este programa abarca todos los servicios prestados y las actividades realizadas por la entidad y define sus prioridades en función de la evaluación del riesgo de cumplimiento normativo y de forma coordinada con la función de Control de Riesgos.

Para garantizar la efectividad del Programa se elaboran Planes de Seguimiento, que recogen dos tipos de informaciones: las que ilustran las actividades desarrolladas desde una perspectiva cuantitativa, con KPIs vinculados a la ejecución operativa del programa y las que versan sobre variables cualitativas.

(iii) Relación con los supervisores

La dirección mantiene interacción constante con las principales autoridades supervisoras de la actividad del banco.

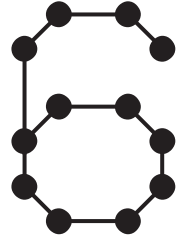
Se han atendido todos los requerimientos recibidos de los diferentes supervisores en los plazos establecidos.

(iv) Evolución del modelo de *reporting* a la Alta Dirección

Cumplimiento Normativo ha adaptado durante el año 2022 su modelo de *reporting* a la Alta Dirección; para ello se ha incrementado tanto el número de informes como la frecuencia de los mismos.

Véase mayor detalle sobre la cultura corporativa de riesgos, el marco global de riesgos y la organización global de la función de riesgos, así como los principales riesgos en la nota 4 de las Cuentas anuales consolidadas del ejercicio 2022.

Otra información relevante



- 98 Actividades de I+D+i
- 99 Adquisición y enajenación de acciones propias
- 99 Período medio de pago a proveedores
- 99 Circunstancias importantes ocurridas tras el cierre del ejercicio
- 99 Otros informes relacionados con el Informe de gestión

Actividades de I+D+i

Las actividades en el ámbito tecnológico del grupo han seguido respondiendo a las necesidades particulares de cada una de las geografías, destacándose para España la transformación digital, así como la evolución de la nueva plataforma tecnológica y el despliegue del nuevo modelo de desarrollo aplicativo. Los principales drivers de estas mejoras han sido la eficiencia, la calidad y la productividad. En TSB y México se ha continuado focalizando los esfuerzos en la mejora de las capacidades de negocio y la búsqueda de la eficiencia operativa.

En el contexto nacional

Durante el ejercicio 2022 ha sido clave el despliegue de nuevos productos y procesos 100% digitales, así como la mejora de la eficiencia operativa. Además, se ha continuado fortaleciendo la resiliencia y la innovación de la plataforma tecnológica adoptándola a las últimas tendencias de mercado.

Dentro del ámbito de Banca de Particulares y Empresas destaca la consolidación del *onboarding* digital, que ha habilitado la captación de nuevos clientes 100% digital, sin necesidad de interactuar con la red de oficinas, basado en las últimas tendencias tecnológicas del mercado, como el reconocimiento facial. También se ha seguido ampliando el catálogo de productos completamente digitales, entre los que destaca el lanzamiento de hipotecas y préstamos.

En el ámbito de oficinas sobresale la renovación del parque de cajeros automáticos, extendiendo en la mayoría de la red de oficinas las nuevas capacidades de autoservicio. También se han implantado nuevos protocolos de comunicaciones en oficinas que potencian y habilitan nuevos modelos de atención a clientes a distancia.

Adicionalmente, en 2022 se ha seguido con la evolución de los habilitadores tecnológicos entre los que destaca la mejora de la arquitectura Proteo4, que reduce el *Time to Market* de las nuevas funcionalidades y facilita el despliegue de aplicaciones basadas en *cloud*, o la implantación de una plataforma cloud para el consumo de datos de las operativas con mayor uso. Esto posibilita un uso más eficiente y escalable de la plataforma tecnológica, reduce su dependencia con los sistemas *legacy*. En este mismo marco, el programa Discovery ha finalizado la migración a los nuevos CPDs, mejorando el rendimiento y la resiliencia de los servicios tecnológicos y simplificando su gestión.

En el ámbito de servicios de desarrollo se ha llevado a cabo el proyecto Dingle, por el cual se han traspasado los Servicios y Desarrollos IT de los 140 proveedores existentes hasta el momento, a 3 proveedores principales, con una notable mejora de eficiencia, así como de la calidad y la agilidad en la función de Desarrollo, manteniendo el conocimiento y control de los procesos críticos del banco.

Otro aspecto remarcable es el uso de tecnologías de RPA (*Robotics Process Automation*) para eficientar de procesos de la red de oficinas y de *backoffice*, que han permitido a los empleados focalizarse en tareas de más valor añadido para la entidad. También destaca el uso de inteligencia artificial para fortalecer y anticipar la detección de los intentos de fraude, o también para disponer de nuevos modelos de evaluación de riesgos más precisos que ayuden a los gestores en la toma de decisiones.

En el contexto internacional

En TSB, las actividades se han focalizado en la mejora del catálogo digital de productos, siendo ejemplos el despliegue del uso de cheques en móviles y contratación de préstamos. A su vez, se ha continuado mejorando las funcionalidades digitales específicas del negocio de empresas. También se han ejecutado iniciativas para mejorar la escalabilidad y resiliencia de la plataforma tecnológica.

Asimismo, Sabadell México se ha focalizado en continuar desarrollando programas para la eficiencia operativa de su plataforma tecnológica.

Adquisición y enajenación de acciones propias

Véase nota 23 de las Cuentas anuales consolidadas.

Período medio de pago a proveedores

El periodo medio de pago a proveedores de las entidades consolidadas radicadas en España asciende a 28,74 días y el del banco a 17,29 días.

Circunstancias importantes ocurridas tras el cierre del ejercicio

Con posterioridad a 31 de diciembre de 2022 no han ocurrido hechos significativos dignos de mención.

Otros informes relacionados con el Informe de gestión

Estado de Información no financiera

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Grupo Banco Sabadell ha elaborado el Estado de información no financiera relativo al ejercicio 2022, que forma parte, según lo establecido en el artículo 44 del Código de Comercio, del presente informe y que se anexa como documento separado.

Informe Anual de Gobierno Corporativo

El Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC) correspondiente al ejercicio 2022 forma parte integrante del Informe de gestión consolidado de acuerdo con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital. Dicho informe se formula por el Consejo de Administración en la misma fecha que las Cuentas anuales consolidadas e Informe de gestión consolidado y se remite separadamente a la CNMV. Desde la fecha de publicación de las Cuentas anuales consolidadas e Informe de gestión consolidado, el IAGC se encuentra disponible en la página web de la CNMV (www.cnmv.es) y en la página web corporativa del Grupo Banco Sabadell (www.grupbancsabadell.com).

Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros

El Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros (IARC) correspondiente al ejercicio 2022 forma parte integrante del Informe de gestión consolidado de acuerdo con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital. Dicho informe se formula por el Consejo de Administración en la misma fecha que las Cuentas anuales consolidadas e Informe de gestión consolidado y se remite separadamente a la CNMV. Desde la fecha de publicación de las Cuentas anuales consolidadas e Informe de gestión consolidado, el IARC se encuentra disponible en la página web de la CNMV (www.cnmv.es) y en la página web corporativa del Grupo Banco Sabadell (www.grupbancsabadell.com).

Estado de
Información
no Financiera



Índice

1. Introducción

2. Governance

3. Sabadell Compromiso Sostenible

- 3.1 Marco ESG
- 3.2 Iniciativas y Alianzas
- 3.3 Materialidad
 - 3.3.1 Definición Aspectos Materiales
 - 3.3.2 Doble Materialidad
 - 3.3.3 Matriz de Materialidad
 - 3.3.4 Vinculación con los Principios de Banca Responsable

4. Compromiso con el clima y el medioambiente

- 4.1 Gobierno de los riesgos climáticos y ambientales
- 4.2 Estrategia climática y medioambiental
- 4.3 Gestión de los riesgos medioambientales
 - 4.3.1 Identificación de riesgos
 - 4.3.2 Evaluación y medición
 - 4.3.3 Integración en la Gestión
 - 4.3.4 Principios de Ecuador
- 4.4. Gestión e impacto medioambiental
 - 4.4.1 Huella de Carbono
 - 4.4.2 Compensación
 - 4.4.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos
 - 4.4.4 Economía circular y gestión de residuos

5. Compromiso con las finanzas sostenibles

- 5.1 Soluciones de finanzas sostenibles para el negocio CIB, Empresas y Particulares
 - 5.1.1 Soluciones de finanzas sostenibles para el negocio CIB
 - 5.1.2 *Project Finance*
 - 5.1.3 Soluciones de finanzas sostenibles a empresas y particulares
 - 5.1.4 *Next Generation EU*
- 5.2 Sinia Renovables
- 5.3 Emisión de bonos sostenibles
- 5.4 Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable
- 5.5 Financiación Verde y Líneas de financiación con bancos multilaterales de desarrollo en México

6. Compromiso con las personas

- 6.1 Datos de la plantilla
- 6.2 Compromiso con el talento
 - 6.2.1 Modelo de gestión del talento
 - 6.2.2 Atracción de talento externo
 - 6.2.3 Programas de liderazgo
- 6.3 Formación
- 6.4 Diversidad
 - 6.4.1 Género
 - 6.4.2 Diversidad funcional

- 6.5 Política retributiva
- 6.6 Entorno y organización del trabajo
 - 6.6.1 Conciliación
 - 6.6.2 Salud y seguridad
 - 6.6.3 Derechos sindicales y de asociación
- 6.7 Diálogo con los empleados: más conectados que nunca

7. Compromiso con la Sociedad

- 7.1 Compromiso con la educación
- 7.2 Acciones sociales y Voluntariado
- 7.3 Gestión social de la vivienda
- 7.4 Patrocinio
- 7.5 Mecenazgo
- 7.6 Relaciones Institucionales
- 7.7 Consumidores
- 7.8 Subcontratación y proveedores
- 7.9 Información fiscal
- 7.10 Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo

8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno

9. Compromiso con los Derechos Humanos

- 9.1 Información sobre Derechos Humanos
- 9.2 Canal de Denuncias

10. Compromiso con la información

- 10.1 Transparencia
- 10.2 Protección de datos
- 10.3 Ciberseguridad

Anexo 1

- Principales documentos del perímetro no financiero
- Pactos, acuerdos y compromisos

Anexo 2

- Tabla de contenidos Ley 11/2018
- Índice de contenidos GRI
- *Task Force on Climate related Financial Disclosures* (TCFD)

Anexo 3

- *Self Assessment* Principios de Banca Responsable

Anexo 4

- Indicadores de la Taxonomía

Anexo 5

- Alineamiento con los ODS

1. Introducción

A continuación, se presenta el Estado de Información no Financiera¹ de Banco de Sabadell, S.A. (en adelante, “Banco Sabadell”, “el Banco” o “la Entidad”) que incluye la información a nivel individual y consolidada del Grupo Banco Sabadell (en adelante, “el Grupo”).

Las marcas bajo las cuales el negocio bancario del Grupo Banco Sabadell está presente son:

- Banco Sabadell es la marca principal del Grupo. Es la marca de referencia en el mercado español ofreciendo servicio a particulares y empresas.
- TSB es la marca de referencia del Grupo en el Reino Unido. Se integra en el grupo en 2015 con el objetivo de aportar mayor competitividad y atender cada vez un mayor número de necesidades de los clientes, mejorando así la experiencia bancaria en dicho país.
- Banco Sabadell México es la marca con la que opera en México donde el Grupo abrió en 1991 su primera oficina de representación.

Además, el Grupo Banco Sabadell desarrolla parte de su acción social a través de Sogeviso, filial dedicada a la gestión de la problemática social de la vivienda, y la Fundación Privada Banco Sabadell, cuya misión es promover actividades de divulgación, formación e investigación en los ámbitos educativo, científico y cultural, así como fomentar y apoyar el talento joven.

Los datos societarios, el modelo de negocio, la organización, los mercados, los objetivos y las estrategias, así como los principales factores y tendencias que pueden incidir en la evolución del negocio del Grupo se exponen en el Informe de Gestión consolidado del ejercicio.

El perímetro del Estado de Información no Financiera es el conjunto del Grupo Banco Sabadell. Cuando el alcance de la información reportada no cubre la totalidad del perímetro se indica de forma específica.

Este informe se desarrolla cumpliendo con las disposiciones generales publicadas en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre y la información relativa a las exposiciones taxonómicamente elegibles en cumplimiento del Reglamento de Taxonomía (Reglamento UE 2020/852) que entró en vigor en enero de 2022. Adicionalmente se consideran las directrices no vinculantes publicadas por la Comisión Europea en su Guía sobre divulgación no financiera (2017/C 215/01) y su suplemento sobre información relacionada con el cambio climático (2019/C 209/01) y el marco de referencia *Global Reporting Initiative* (GRI)². Este informe se ha elaborado utilizando como referencia los Estándares GRI.

En este sentido, entre las principales novedades:

- Se ha actualizado el análisis de materialidad llevado a cabo en 2021, de acuerdo con la última actualización de GRI.

- Se incluyen las sendas de descarbonización conforme al compromiso establecido por la Entidad con la *Net-Zero Banking Alliance*.
- Se divulga la huella de carbono de la cartera financiada por la Entidad.
- Se amplía la divulgación de la información relativa a los clientes en situación de vulnerabilidad.

Adicionalmente, con el siguiente informe se quiere detallar las actuaciones y avances logrados de acuerdo con los estándares de divulgación establecidos por:

- Principios de Banca Responsable³ de la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP FI).
- *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD).

En este informe se pueden referir o reproducir de forma total o parcial datos o informaciones presentes en otros informes del Grupo.

1 Forma parte del Informe de Gestión consolidado del ejercicio 2022.

2 Dichos requerimientos se relacionan en el Anexo 2 - Tabla de contenidos Ley 11/2018.

3 Se ha utilizado por primer año la herramienta *Impact Analysis Tool* de UNEP FI para medir los impactos de la entidad y su entorno desde una perspectiva de doble materialidad.

2. Governance

Tanto el sistema de gobierno como la organización de los distintos niveles en la toma de decisiones siguen en proceso de continua mejora y adaptación a las necesidades que se van generando del nuevo entorno de sostenibilidad.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración de Banco Sabadell, salvo en las materias reservadas a la competencia de la Junta General, es el máximo órgano de decisión de la sociedad, al tener encomendada, legal y estatutariamente la administración y representación del Banco. El Consejo de Administración se configura básicamente como un instrumento de supervisión y control, delegando la gestión de los negocios ordinarios de la Entidad a favor de los órganos ejecutivos y del equipo de dirección. Para un mejor y más diligente desempeño de su función general de supervisión, se obliga a ejercer directamente la aprobación de las estrategias generales de la Entidad. Además, aprueba sus políticas, siendo por tanto el responsable de la fijación de los principios, compromisos y objetivos en materia de sostenibilidad, así como de su inclusión en la estrategia de la Entidad.

La sostenibilidad ha ocupado un papel relevante durante 2022 dentro del propósito y estrategia de negocio de Banco Sabadell. Al definir la estrategia general, los objetivos de negocio y el marco de gestión de riesgos de la Entidad, el Consejo de Administración tiene en cuenta los aspectos ambientales entre los que destacan los riesgos climáticos y medioambientales, sociales y de gobernanza, y ejerce una vigilancia efectiva de los mismos.

En febrero de 2022 el Consejo de Administración actualizó su Política de Sostenibilidad, que se orienta a enmarcar toda la actividad y la organización de la Entidad dentro de los parámetros ESG⁴, que incorporan los factores medioambientales, sociales y de gobernanza en la toma de decisiones y, a la vez, a partir de los mismos, a dar respuesta a las necesidades e inquietudes de todos sus grupos de interés. La Política de Sostenibilidad fija los principios básicos en los que se basa el Grupo Banco Sabadell para abordar los retos que plantea la sostenibilidad, define los parámetros de gestión de los mismos, así como la organización y la estructura de gobierno necesarias para su óptima implementación.

Comisiones del Consejo

La Comisión de Estrategia y Sostenibilidad, constituida en 2021 y, de la que forman parte cinco Consejeros, dos Otros Externos y tres Independientes, está presidida por el Presidente del Consejo de Administración. Esta Comisión se ha reunido en 13 ocasiones durante el 2022.

En materia de estrategia el Consejero Delegado participa en las reuniones con voz y voto, entendiéndose a estos efectos constituida por seis miembros.

En materia de sostenibilidad, la Comisión tiene las siguientes competencias:

- Analizar e informar al Consejo de Administración las políticas de sostenibilidad y de medioambiente de la Entidad.
- Informar al Consejo de Administración las posibles modificaciones y actualizaciones periódicas de la estrategia en materia de sostenibilidad.
- Analizar la definición y, en su caso, modificación de las políticas de diversidad e integración, derechos humanos, igualdad de oportunidades y conciliación y evaluar periódicamente su grado de cumplimiento.
- Revisar la estrategia para la acción social del Banco y sus planes de patrocinio y mecenazgo.
- Revisar e informar el Estado de Información No Financiera de la Entidad con carácter previo a su revisión e informe por la Comisión de Auditoría y Control y a su posterior formulación por el Consejo de Administración.
- Recibir información relativa a informes, escritos o comunicaciones de organismos supervisores externos en el ámbito de las competencias de esta Comisión.

Además, la Comisión de Nombres y Gobierno Corporativo asume desde 2021 competencias en relación con el informe de políticas y normas internas corporativas, la supervisión de las reglas de gobierno corporativo y las relaciones con accionistas e inversores, asesores de voto y otros grupos de interés.

⁴ Ambientales, Sociales y de Gobernanza por sus siglas en inglés (Environmental, Social & Governance).

Comités Internos

El Comité de Dirección realiza un seguimiento periódico del Plan de Finanzas Sostenibles y de las actualizaciones del marco regulatorio, así como la supervisión global de dicho plan y resolución de posibles incidencias.

Adicionalmente, el Comité de Sostenibilidad, constituido en 2020 y presidido desde 2021 por la Directora General Adjunta y responsable de la Dirección de Sostenibilidad y Eficiencia, es el órgano encargado del establecimiento del Plan de Finanzas Sostenibles del Banco y de la monitorización de su ejecución, de la definición y divulgación de los principios generales de actuación en materia de sostenibilidad e impulso del desarrollo de proyectos e iniciativas, así como de la gestión de alertas que pudieran darse en el perímetro de iniciativas en curso o novedades del entorno regulatorio, supervisor u otros. Compuesto por 15 miembros (garantizando una representación de, entre otras áreas, Sostenibilidad, Riesgos, Finanzas, Negocios, Tecnología y Operaciones, Comunicación, Servicio de Estudios, Organización y Recursos), se reúne con una periodicidad mensual. Esta composición del Comité de Sostenibilidad da cobertura a todos los ámbitos funcionales, que permiten la transversalidad en el establecimiento y la implantación del Plan de Finanzas Sostenibles y, por tanto, la ejecución de la estrategia de la Entidad en materia ESG. El Comité de Sostenibilidad se ha reunido en 13 ocasiones en 2022.

Organización

En 2021 se creó la Dirección de Sostenibilidad, área responsable de la definición y gestión de la estrategia de banca responsable en el Grupo Banco Sabadell, incluyendo la implantación de los criterios ESG de manera transversal a todas las unidades de negocio del banco, sus filiales y subsidiarias internacionales. La Directora de Sostenibilidad y Eficiencia es Directora General Adjunta, forma parte del Comité de Dirección de la Entidad y tiene dependencia directa del Consejero Delegado.

Durante 2022 la organización ha puesto foco en la integración de la estrategia de Riesgos ESG en la operativa diaria, en su control y en el desarrollo de modelos y escenarios que contemplen dichos riesgos. A medida que se ha ido profundizando en la ejecución de las funciones de sostenibilidad y en la incorporación de los Riesgos ESG en los procesos de riesgos, se ha detectado la necesidad de incorporar nuevos recursos especialistas. Por este motivo, la estructura organizativa basada en un sistema de tres líneas de defensa se va modificando para incluir las nuevas competencias necesarias en materia ESG:

- En relación a la 1LoD⁵, los ámbitos de negocio, tanto en banca corporativa como en banca de empresas, se han visto reforzados mediante la creación de unidades específicas que coordinan con los equipos comerciales soluciones de financiación sostenible para los clientes identificando tendencias y nuevos productos.

Adicionalmente, los equipos de Financiaciones se han reforzado con especialistas encargados de recopilar la información necesaria para el análisis de riesgos en los procesos de admisión y seguimiento. Asimismo, los equipos de riesgos también han visto reforzadas sus capacidades para ejercer funciones ESG propias en Gestión del *portfolio* y Análisis ESG.

Para hacer frente a la creciente demanda regulatoria y supervisora también se han reforzado los equipos de Estudios y Modelos que incorporan escenarios climáticos en los modelos de *stress test* e ICAAP (*Internal Capital Adequacy Assessment Process*).

- Del mismo modo, la 2LoD se ha visto reforzada en los equipos de Cumplimiento Normativo, Control de Riesgo de Crédito y Control Interno.
- En 3LoD se ha ampliado la función de la dirección de Auditoría Financiera para realizar también funciones de auditoría de sostenibilidad.

5 Línea de Defensa: por sus siglas en inglés (Line of Defense).

3. Sabadell Compromiso Sostenible

3.1 Marco ESG

Firme a su compromiso con la sostenibilidad y con el propósito de acelerar las transformaciones económicas y sociales que contribuyan al desarrollo sostenible y la lucha contra el cambio climático, el banco ha establecido su ‘Sabadell Compromiso Sostenible’.

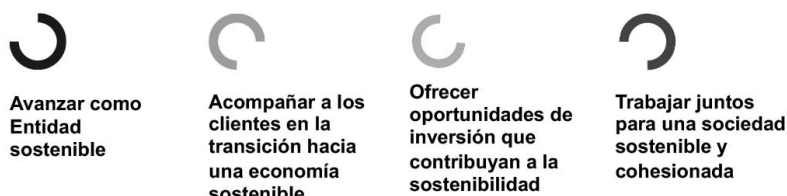
Este marco integra en cuatro ejes la estrategia de sostenibilidad y la visión a futuro con objetivos y compromisos ESG, alineando para ello, los objetivos de negocio con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y estableciendo

palancas con actuaciones de transformación e impulso. Las principales líneas de acción de este marco ESG son las siguientes:

- Avanzar como entidad sostenible: el Banco pone foco en la neutralidad en emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), el avance en la diversidad, el aseguramiento del talento y seguir incorporando criterios ESG en su gobernanza, además de colaborar en las alianzas más relevantes.
- Acompañar a los clientes en la transición hacia una economía sostenible: para ello la entidad avanza en fijar sendas de descarbonización, acompañar a los clientes en la transición con soluciones especializadas en energías renovables, de eficiencia energética y movilidad sostenible y fijar normas sectoriales que limiten actividades controvertidas y/o con impactos negativos sobre el desarrollo social y ambiental.

- Ofrecer oportunidades de inversión que contribuyan a la sostenibilidad: en el ecosistema inversor, el banco se centra en incrementar las oportunidades de ahorro e inversión que contribuyan a la sostenibilidad desplegando una amplia oferta de bonos y fondos sociales, éticos, verdes y sostenibles, propios y de terceros.
- Trabajar juntos para una sociedad sostenible y cohesionada: en el compromiso con la sociedad, la entidad considera ineludible participar en la mejora de la educación financiera, avanzar en la inclusión, minimizar las vulnerabilidades y garantizar la seguridad en las transacciones e intercambio de información.

Ejes estratégicos



Compromisos

Objetivos — Indicadores de progreso

Palancas para la acción

Acciones de transformación
para alinear la organización a criterios ESG

Acciones de impulso
de las finanzas sostenibles y generación de oportunidades

Un primer informe de este marco fue presentado en la Junta General de Accionistas de marzo de 2022 y su divulgación ha culminado con la creación de la sección “Compromiso Sostenible” en la web corporativa del Grupo. De forma orgánica y hasta la publicación de este informe, la divulgación de sus actualizaciones se ha ido realizando en los canales digitales del banco con el

distintivo #SabadellCompromisoSostenible.

Complementariamente, el Banco continúa avanzando en su Plan de Finanzas Sostenibles, como instrumento operativo ante las novedades y necesidades generadas por el entorno regulatorio y supervisor cuyas derivadas impactan en la estrategia y modelo de negocio, la gobernanza, la gestión del riesgo y la divulgación.

Todas estas actuaciones y los objetivos fijados en el Sabadell Compromiso Sostenible marcan la hoja de ruta ESG del banco.

Remuneración vinculada a la Sostenibilidad

A través del indicador sintético de sostenibilidad (ISos), establecido en 2020, se incluyen KPIs de las materias ESG y se vincula a la retribución variable de los empleados.

El compromiso con la sostenibilidad y la implicación de las personas que forman parte del Banco en el desempeño ESG de la propia Entidad, está presente la consecución de los objetivos del Grupo. A través del indicador sintético de sostenibilidad (ISos), establecido en 2020, se incluyen KPIs (Indicadores Clave de Rendimiento, por sus siglas en inglés) de las materias ESG y se vincula a la retribución variable de los empleados, formando parte de los objetivos de grupo con un peso del 10 %. Este indicador se sigue periódicamente en el Comité de Sostenibilidad e incorpora en su revisión la actualización de sus indicadores. Entre las métricas que conforman este indicador para medir la Sostenibilidad se incluyen cuatro tipos de indicadores:

- a. Valoración por parte del mercado a través de las agencias de rating ESG de la información divulgada.
- b. El grado de avance en la consecución de las acciones marcadas en el Plan de Finanzas Sostenibles.
- c. El compromiso en diversidad con relación al incremento de mujeres en los distintos puestos directivos.
- d. Con relación al medioambiente y la canalización de recursos a través del volumen de financiación sostenible (acorde a la taxonomía de la UE).

Marcos ESG de Banco Sabadell en otras geografías

Además cabe destacar que TSB y Banco Sabadell México han continuado avanzado en sus propios compromisos sostenibles en línea con los de Banco Sabadell:

TSB's Do What Matters Plan

Desde sus orígenes que se remontan a los inicios del movimiento de las cajas de ahorros, TSB siempre se ha centrado en generar valor social y retornos económicos. El plan *Do What Matters 2025*⁶, introducido por primera vez en 2020 y fortalecido en 2022, se centró en cómo llevar adelante esos compromisos.

Do What Matters, que lleva el nombre de uno de los comportamientos centrales de TSB, “Hacer lo que importa”, y una parte integral de la estrategia comercial, reúne sus compromisos sociales y ambientales para ofrecer un impacto positivo, duradero y significativo, con foco, por una parte, en sus clientes, empleados, proveedores y comunidades, y por otra, en construir sobre sus credenciales un negocio responsable.

En esta línea el plan está enfocado en tres temas clave: elementos esenciales del negocio⁷, personas⁸ y planeta⁹. Tiene ocho objetivos a largo plazo centrados en la inclusión social y financiera, las prácticas comerciales justas y el apoyo a una transición justa hacia un planeta más verde.

6 <https://www.tsb.co.uk/do-what-matters/>

7 <https://www.tsb.co.uk/do-what-matters/essentials/>

8 <https://www.tsb.co.uk/do-what-matters/people/>

9 <https://www.tsb.co.uk/do-what-matters/planet/>

Do what matters...

First, let's get the essentials right

- Practise good governance
- Meet all our obligations
- Engage with our stakeholders
- Be a trusted employer
- Be transparent – clear data & reporting

Let's do better for the planet

- Customers**
Empower customers to respond to climate change
- Colleagues**
Create climate confident workplaces
- Communities**
Support sustainable communities
- Suppliers**
Work together sustainably

Let's do right for people

- Customers**
Nurture financial resilience and support for tough times
- Colleagues**
Build a balanced, diverse culture that inspires us to bring our whole selves to work
- Communities**
Act decisively to tackle wider social issues
- Suppliers**
Build mutual respect by paying promptly and being inclusive

Este marco proporciona una gobernanza sólida al tiempo que garantiza la transparencia en la presentación de informes y el cumplimiento de los códigos de prácticas reglamentarios y voluntarios. Además, TSB trabaja en colaboración con diferentes organizaciones expertas para garantizar que sus acciones cumplan con estándares y compromisos independientes tales como *Good Business Charter*¹⁰, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y *The Prince's Responsible Business Network*¹¹. Asimismo y para apoyar la consecución de los objetivos del planeta, TSB también se ha unido a la iniciativa *Science Based Targets*, se ha convertido en signatario de la *Net-Zero Banking Alliance* (NZBA) y del *Task-force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD).

Todo ello permite a TSB centrarse en aquellas iniciativas clave que reflejan su papel en la sociedad y se vinculan con su objeto empresarial.

Banco Sabadell México

Banco Sabadell México, como miembro del Grupo Banco Sabadell, ha desarrollado su negocio de forma ética y responsable, orientando su compromiso con el medioambiente y sociedad de manera que sus actividades impacten de forma positiva en las personas y evite degradar el entorno natural, y es por ello que, desde 2021, existe una Política Ambiental y Social, un Comité de Sostenibilidad y una Dirección de Sostenibilidad.

En 2022, Banco Sabadell México continúa avanzando en su compromiso con la sostenibilidad a través de la

implementación de la Política Ambiental y Social, que se ha adaptado para adherirse a la Política de Sostenibilidad del Grupo Banco Sabadell y ha realizado un mayor progreso con relación a la financiación sostenible y la gestión de los riesgos climáticos.

Con relación a los hitos ESG, Banco Sabadell México ha incorporado la Guía de Elegibilidad del Grupo, la cual está alineada a la taxonomía de la Unión Europea, como herramienta para determinar aquellas actividades que facilitan la transición hacia una economía más sostenible (medioambientalmente y/o socialmente) de su cartera. Y por otra parte sigue avanzando en la implementación de su Sistema de Administración de Riesgos Ambientales y Sociales (SARAS), el cual busca identificar y administrar los riesgos ambientales y sociales asociados a las actividades de sus clientes.

En el ejercicio de sus alianzas y, durante este periodo, Banco Sabadell México ha reafirmado su compromiso por el desarrollo sostenible firmando la “Declaratoria en favor del desarrollo de las finanzas climáticas, verdes y sostenibles en la banca mexicana”, impulsada por el Consejo Consultivo de Finanzas Verdes (CCFV) y la Asociación de Bancos de México (ABM). Además, Banco Sabadell México se ha adherido como miembro activo de la Comisión de Sostenibilidad de la Cámara Española de Comercio (CAMESCOM) en México, formando parte de un equipo de trabajo cuya finalidad es la de resaltar y promover las buenas prácticas de la inversión española en México; así como la implementación de nuevos modelos de negocio enfocados en la responsabilidad social.

¹⁰ *Good Business Charter* es un esquema de acreditación nacional del Reino Unido que reconoce a las empresas que se comportan de manera responsable en diez áreas, incluido el pago del salario digno y no ofrecer contratos de cero horas, pagar proveedores con prontitud, promoviendo la diversidad y la inclusión, asegurando que la voz de los empleados se escuche en la sala de juntas y estableciendo planes firmes para alcanzar la neutralidad en emisiones.

¹¹ *The Prince's Responsible Business Network* es una iniciativa *Business in the Community* (BITC) que ayuda a las empresas a abordar una amplia gama de cuestiones esenciales para construir una sociedad más justa y un futuro más sostenible.

Con relación a la comunicación, Banco Sabadell México ha realizado la divulgación de sus actuaciones, sumándose a la comunicación digital en las redes sociales del marco ESG Sabadell Compromiso Sostenible además de participar en los principales foros de información de cambio climático (entre ellos Webinar sobre empresas y cambio climático; Taller Fundamentos de Sostenibilidad Empresarial, por medio de la Cámara Española de Comercio - CAMESCOM; y Foro virtual, Transición sustentable: la ruta de la nueva economía).

3.2 Iniciativas y Alianzas

De forma transversal y en línea con el compromiso sostenible, Banco Sabadell continúa trazando alianzas con otros sectores y forma parte de las iniciativas internacionales más relevantes en la lucha contra el cambio climático y a favor del desarrollo social, tales como:

- La firma, desde 2005, de la iniciativa de responsabilidad corporativa del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** y los diez principios en las áreas de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción.
- La firma de los **Principios de Ecuador** desde 2011, que incorporan criterios sociales y ambientales en la financiación de grandes proyectos y préstamos corporativos.
- La adhesión a los **Principios de Banca Responsable de Naciones Unidas**, el primer marco de referencia global que define el papel y las responsabilidades del sector bancario para garantizar un futuro sostenible, reforzando para ello, la alineación a los ODS en relación con el Acuerdo de París.
- La ratificación del **Compromiso Colectivo de Acción Climática**, cuyo objetivo refuerza la reducción de la huella de carbono en los balances.
- La adhesión al **Task Force on Climate-related Financial Disclosures** (TCFD) para la divulgación de los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático.
- La firma del **Carbon Disclosure Project (CDP)** en materia de acción contra el cambio climático.
- La adhesión en octubre de 2021 al **Net-Zero Banking Alliance (NZBA)**, alianza internacional promovida por la Iniciativa Financiera del Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEPFI), a través de la cual el Banco compromete a que todas sus carteras de crédito sean neutras en emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2050 como fecha límite, en línea con los objetivos del Acuerdo de París.
- La adhesión en mayo de 2022 a la **Alianza para la Contabilidad del Carbono en el Sector Financiero (PCAF¹²)**, con el objetivo de medir y divulgar las emisiones de la cartera de préstamos e inversiones de forma estandarizada.

El marco ESG Sabadell Compromiso Sostenible, incluye los compromisos globales suscritos en sostenibilidad y las actuaciones de transformación e impulso, tanto los realizados por el Grupo como los proyectados a futuro, cuyo propósito es acelerar las actuaciones de transición ecológica, la lucha contra el cambio climático y el desarrollo social, reforzando y dando respuesta a su vez a los

asuntos prioritarios derivados de la materialidad. Este marco está alineado a los ODS¹³ y pone foco en aquellos donde tiene mayor capacidad de influencia debida a su interrelación sistémica, tipo de actividad y capacidad de impacto. En este sentido, si bien el propósito de la Entidad también implica la contribución en todos los ODS¹³, ha priorizado los siguientes:



3.3 Materialidad

Durante el ejercicio de 2022, se ha llevado a cabo un proceso de revisión del análisis de materialidad elaborado en 2021.

Durante el ejercicio de 2022, se ha llevado a cabo un proceso de revisión del análisis de materialidad elaborado en 2021 en el que se determinó el listado de temas materiales para el Grupo con el objetivo de escuchar a los grupos de interés. Esta revisión se ha realizado con el objetivo de actualizar la perspectiva del Grupo en la matriz de materialidad y adaptarse al entorno regulatorio y de mercado

cada vez más exigente en esta materia. Asimismo se ha reemplazado el enfoque de priorización de los aspectos relevantes en base a la importancia por un enfoque de priorización en base al impacto generado, en línea con los requerimientos de “GRI 3: Material Topics 2021”, publicado en octubre de 2021.

12 La Alianza para la Contabilidad del Carbono en la Industria Financiera (Partnership for Carbon Accounting Financials) es una colaboración entre instituciones financieras de todo el mundo, lanzada en 2019 y cuyo objetivo es medir y divulgar las emisiones de la cartera de préstamos e inversiones de forma estandarizada. Los participantes de la PCAF trabajan mancomunadamente para desarrollar la Norma mundial de contabilidad y el reporte sobre gases de efecto invernadero. Más información en <https://carbonaccountingfinancials.com/Industries>

13 Para más detalle sobre la contribución en todos los ODS, ver la sección Anexo 5 - Alineamiento con los ODS.

El objetivo de este análisis es identificar y priorizar los aspectos relevantes¹⁴ en materia ESG para el Grupo y sus grupos de interés, con tres fines:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">— Conocer las prioridades en ámbito ESG en las que el Grupo Banco Sabadell debe centrar su atención, considerando riesgos, oportunidades, impactos y tendencias.— Reforzar la relación con los diferentes grupos de interés al identificar y exponer los impactos y expectativas en materia ESG. | <ul style="list-style-type: none">— Responder a las necesidades de reporting derivadas de requerimientos legales y de analistas e índices, así como de las demandas de accionistas, inversores y otros grupos de interés, con un lenguaje común y sólido. |
|---|---|

Metodología

Banco Sabadell ha desarrollado y actualizado el estudio de materialidad, de acuerdo a los estándares de divulgación GRI así como las recomendaciones actuales de los reguladores, incorporando en este análisis la perspectiva de doble materialidad:

- *Non-Financial Reporting Directive* (NFRD) y su transposición a la normativa española (Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad).
- Adicionalmente se han tenido en cuenta los requerimientos de la Unión Europea en la Directiva 2022/2464 o *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD).
- El Informe sobre la supervisión por la CNMV de los informes financieros anuales del ejercicio 2020 y principales áreas de revisión de las cuentas del ejercicio siguiente de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).
- *Considerations of materiality in financial reporting* de la Autoridad Europea de Valores y Mercados (ESMA, por sus siglas en inglés), publicado en octubre de 2022.

Para ello, en el ejercicio de 2021 se identificaron los grupos de interés prioritarios cuyas demandas y requerimientos se incorporaron en el estudio de materialidad: empleados, proveedores, clientes, inversores y agencias de rating, sociedad, reguladores y autoridades supervisoras y agentes económicos. A continuación, y fruto de esta interacción con los diferentes grupos de interés, se analizó la relevancia de todas las cuestiones dentro del ámbito ESG, tanto desde la perspectiva de los grupos de interés como desde la perspectiva del Grupo. Los aspectos materiales y su definición se pueden consultar más adelante en la sección 3.3.1.

En una segunda fase del proceso de materialidad, realizada en 2021 y actualizada en 2022, Grupo Banco Sabadell combina el análisis de las expectativas de los grupos de interés con el enfoque de identificación de impactos bajo una perspectiva de doble materialidad. El proceso de doble materialidad tiene como objeto identificar los impactos del entorno ambiental y social sobre el Grupo, y del Grupo sobre sus grupos de interés, que se valoran para obtener una visión holística de la relevancia de los

impactos de cada aspecto material sobre las cuestiones de sostenibilidad.

Para ello, Grupo Banco Sabadell ha identificado los impactos reales y potenciales que ocasiona o a los que contribuye mediante sus actividades. La identificación de impactos por aspecto relevante se detalla más adelante en la sección 3.3.2.

A partir de estos impactos identificados y con el fin de priorizarlos, el Grupo ha realizado una valoración cuantitativa en la que se ha consultado con diferentes áreas del Banco a través del envío de cuestionarios, la relevancia de estos impactos en base a unas escalas previamente definidas.

Los impactos positivos, potenciales y reales, se han evaluado en base a los siguientes atributos:

- Probabilidad: entendiéndose como la probabilidad de que el impacto se materialice
- Escala y alcance: la escala de un impacto se refiere a cuán beneficioso es o podría ser, y el alcance se refiere a cuán extendido está o podría estar.

Por su lado, los impactos negativos, potenciales y reales, se han evaluado en base a los siguientes atributos:

- Probabilidad: entendiéndose como la probabilidad de que el impacto se materialice.
- Severidad: determinada por el nivel de gravedad del impacto, la extensión del impacto y el grado de dificultad que supone contrarrestar o reparar el daño resultante.

El resultado de este análisis ha permitido completar el enfoque de doble materialidad que se presenta a continuación en la sección 3.3.2, así como actualizar la matriz de Materialidad presentada más adelante, en la sección 3.3.3. Sobre los resultados, se han establecido tres niveles de prioridad, siendo el nivel 1 el de mayor impacto para el Grupo y en el que se han incluido los aspectos materiales (i) Gobierno corporativo, (ii) Creación de Valor y Solvencia, (iii) Ética e integridad (iv) Riesgos de Cambio Climático y Medioambiente (v) Finanzas e inversión sostenible.

¹⁴ Aspectos relevantes: aquellos que razonablemente puedan considerarse importantes a la hora de reflejar los impactos económicos, ambientales y sociales de las organizaciones o que influyan en las decisiones de los grupos de interés. (GRI Standards).

3.3.1 Definición de Aspectos Materiales

A continuación se definen los aspectos que el Banco ha considerado materiales en su análisis:

Aspectos Materiales	Definición
Gobernanza	
1. Gobierno corporativo	Cumplimiento de las mejores prácticas en materia de Buen Gobierno Corporativo y Gobierno ESG. Incluye, entre otros aspectos: estructura y diversidad de los órganos de gobierno, evaluación y remuneración de los mismos, funciones en materia ESG (fijación de objetivos no financieros, supervisión, determinación de compromisos, entre otros).
2. Transparencia y gestión del dato	Mecanismos para asegurar una comunicación eficaz y transparente con los grupos de interés que permitan gestionar expectativas e identificar y dar respuesta a sus requerimientos a través de los mecanismos de diálogo establecidos, así como el reporting de información financiera y no financiera.
3. Gestión de riesgos y ciberseguridad	Identificación, evaluación y gestión de los riesgos operativos a los que el Grupo está expuesto. Incluye riesgos financieros (crédito, mercado, liquidez y estructurales) y riesgos no financieros (ciberseguridad, reputación, seguridad y salud, entre otros).
4. Satisfacción del cliente y digitalización	Operativa implementada por la Entidad a propósito de lograr la mayor calidad y excelencia en la prestación de sus servicios (satisfacción de las expectativas de los clientes) y la mejora de la experiencia del cliente (digitalización, medidas de asesoramiento especiales y adaptadas, etc.) basada en una comercialización responsable y transparente.
5. Cultura corporativa	Principios corporativos y acciones orientadas a mejorar la imagen y la trayectoria empresarial de Banco Sabadell, que repercute en el orgullo de pertenencia de los empleados, y en la reputación corporativa frente a los grupos de interés.
6. Ética e integridad	Cumplimiento de la legislación nacional e internacional vigente en los países en los que opera el Grupo, así como de los compromisos específicos suscritos de forma voluntaria por la organización en sus políticas corporativas y en el código de conducta.
7. Cadena de suministro responsable	Extensión a la cadena de suministro, tanto su propio compromiso con las prácticas socialmente responsables como la defensa de los derechos laborales, de asociación y de medioambiente.
8. Creación de valor y solvencia	Mantener un adecuado desempeño económico que garantice la rentabilidad y la creación de valor para accionistas e inversores.
Ambiental	
9. Finanzas e inversión sostenibles ¹⁵	Identificación y desarrollo de una oferta de productos financieros y de servicios que considere en su diseño, gestión y comercialización, aspectos ESG.
10. Clima y medioambiente: riesgos	Identificación y gestión de los riesgos asociados al cambio climático y al medioambiente, cumpliendo con las mejores prácticas, la regulación y las expectativas de los supervisores.
11. Huella ambiental Interna	Impacto sobre el medioambiente fruto de la actividad de Banco Sabadell, e iniciativas de ecoeficiencia y gestión de emisiones propias que la compañía ha puesto en marcha para reducirlo.
12. Compromisos y alianzas en temas ambientales	Iniciativas, certificaciones y compromisos a los que está suscrito el Banco Sabadell con la finalidad de mejorar su gestión ambiental. Incluye las acciones de formación y sensibilización en materia ambiental llevadas a cabo por la Entidad.

¹⁵ Aspecto con impactos ambientales y sociales.

Social

13. Diversidad, inclusión e Igualdad	Acciones e iniciativas propuestas con el objetivo de eliminar la discriminación laboral por razones de género, raza, edad, origen étnico, religión, o cualquier otra circunstancia, tales como: la reducción de la brecha salarial, la elaboración de planes y protocolos que fomenten la diversidad y la igualdad (medidas de conciliación, flexibilidad laboral, teletrabajo y desconexión), la integración laboral de colectivos vulnerables, entre otros.
14. Empleo de calidad y gestión del talento	Promoción del empleo de calidad, fomento del desarrollo profesional y atracción y retención del talento. Este aspecto incluye: planes de formación, la promoción del bienestar, salud y seguridad de los empleados y todas aquellas iniciativas encaminadas a tal fin (valoración del desempeño, promoción y retribución, movilidad interna, etc.).
15. Compromiso social y Derechos Humanos ambientales	Compromiso con el desarrollo de las comunidades locales mediante acciones de voluntariado corporativo, colaboración con proyectos solidarios y/o donaciones directas. Este aspecto incluye los compromisos y acciones de Grupo Banco Sabadell en materia de protección de Derechos Humanos.

3.3.2 Doble Materialidad

Con el objetivo de dar completitud al análisis de materialidad, en 2022 se ha actualizado la propuesta de identificación de los principales impactos según la perspectiva de doble materialidad.

Con el objetivo de dar completitud al análisis de materialidad, en 2022 se ha actualizado la propuesta de identificación de los principales impactos según la perspectiva de doble materialidad, del entorno sobre el Grupo y del Grupo sobre los grupos de interés, en línea con las directrices

de los principales organismos que regulan sobre la materia (léase la UE, la CNMV y la ESMA). En 2022, con la actualización, se ha incluido la lista de impactos para todos los aspectos materiales.

Enfoque Doble materialidad

Aspectos Relevantes	Impacto del entorno social y medioambiental sobre Banco Sabadell	Impacto de Banco Sabadell sobre sus Grupos de Interés
---------------------	--	---

Gobernanza

1. Gobierno corporativo	La adecuada gestión de este aspecto permite fomentar la diversidad y la heterogeneidad de competencias en los órganos de gobierno. Además, permite una alineación con las exigencias de supervisores/reguladores en términos de gobierno corporativo. Gestionar este aspecto requiere de un mayor control interno y un mayor nivel de reporting.	Este aspecto permite generar valor y una mayor fiabilidad en la gestión del negocio para los accionistas e inversores, además de generar una visión de mayor robustez y resiliencia frente a reguladores.
-------------------------	---	---

Enfoque Doble materialidad

Aspectos Relevantes	Impacto del entorno social y medioambiental sobre Banco Sabadell	Impacto de Banco Sabadell sobre sus Grupos de Interés
2. Transparencia y gestión del dato	<p>La gestión de este aspecto reduce la exposición futura a los riesgos y posibles sanciones económicas relacionados con la transparencia y gestión del dato.</p> <p>La mayor exigencia en la gestión de este aspecto requiere de una mejora continua de sistemas, canales de comunicación y control interno de la información y verificación, además de una continua inversión en la seguridad y buena gestión de la información.</p>	<p>a gestión de este aspecto reduce el riesgo de incumplimiento de la regulación y permite generar una relación de confianza con autoridades supervisoras.</p> <p>Por otro lado, implica incrementar los requerimientos de información a clientes, proveedores y otros grupos de interés.</p>
3. Gestión de riesgos y ciberseguridad	<p>La correcta gestión de este aspecto permite cumplir con los objetivos del negocio, mantener la posición de solvencia, liquidez, rentabilidad y calidad de los activos, y generar confianza en los reguladores, inversores, clientes y sociedad.</p> <p>La gestión de este aspecto requiere una continua inversión por parte del Grupo Banco Sabadell en formación de los empleados y afecta directamente al desempeño financiero.</p>	<p>La correcta gestión de este aspecto permite la protección del capital generando confianza y seguridad en los grupos de interés.</p> <p>La gestión inadecuada de este aspecto afecta directamente sobre el derecho a la privacidad de clientes, proveedores y otros grupos de interés, y genera impactos financieros.</p>
4. Satisfacción del cliente y digitalización	<p>La correcta gestión de este aspecto permite fidelizar y atraer nuevos clientes, lo que favorece las relaciones duraderas y de confianza, y a su vez aumentar los beneficios del grupo. Además, el proceso de digitalización permite al Grupo ser más eficiente y reducir el impacto ambiental de las actividades.</p> <p>Gestionar este aspecto requiere de una continua inversión en innovación y desarrollo de nuevas soluciones basadas en la formación de los empleados, nuevas tecnologías y digitalización de los servicios que cumplan con las expectativas de los clientes.</p>	<p>La gestión de este aspecto tiene un impacto directo sobre los clientes, lo que satisface sus demandas de productos y servicios financieros con un servicio cercano y especializado. Adicionalmente, las soluciones digitales les ofrece servicios adaptados y personalizados, con una mayor disponibilidad.</p> <p>No obstante, también puede aparecer una dificultad en el acceso de colectivos no familiarizados con el entorno digital y un aumento en el nivel de exigencia, así como la especialización de empleados y proveedores.</p>
5. Cultura corporativa	<p>Este aspecto permite proteger a la Entidad de posibles riesgos de conducta o conflictos de interés, y a su vez disminuir las pérdidas de capital humano e intelectual.</p> <p>Si bien este aspecto requiere de la continua actualización de políticas y códigos internos para su alineamiento con las expectativas del mercado y la sociedad.</p>	<p>La cultura corporativa genera sentimiento pertenencia entre los empleados, una mayor satisfacción y mejor experiencia de los clientes y de una mayor confianza de la sociedad.</p>

Enfoque Doble materialidad

Aspectos Relevantes	Impacto del entorno social y medioambiental sobre Banco Sabadell	Impacto de Banco Sabadell sobre sus Grupos de Interés
6. Ética e integridad	<p>Asegurar un comportamiento ético y el cumplimiento de la regulación impacta en la reputación y las relaciones del Grupo con los grupos de interés derivada de una forma de hacer negocios ética, justa y respetuosa con la legalidad.</p>	<p>La correcta gestión de este aspecto genera en los empleados y clientes sentimiento de orgullo y de pertenencia.</p> <p>Esto mejora la reputación y la confianza en Banco Sabadell por parte de reguladores, inversores y la sociedad.</p>
7. Cadena de suministro responsable	<p>La gestión de este aspecto mejora la gestión y control de la cadena de suministro.</p> <p>A su vez requiere una mayor exigencia en los procesos de control y homologación de los proveedores, generando un potencial incremento de precios al reducir la oferta a solo proveedores sostenibles.</p>	<p>Una cadena de suministro responsable genera mayor confianza en la sociedad y los clientes.</p> <p>Por otro lado, el endurecimiento de las condiciones de contratación de proveedores puede llevar a una pérdida de los mismos.</p>
8. Creación de valor y solvencia	<p>La consecución de los objetivos de solvencia tiene un impacto en el posicionamiento del Grupo en el mercado, y permite atraer y retener capital. Además, reduce la vulnerabilidad ante los riesgos que pueden afectar a Banco Sabadell, y genera confianza entre los grupos de interés.</p>	<p>La adecuada gestión de este aspecto tiene un impacto positivo en todos los grupos de interés, ya que, genera riqueza, valor social, seguridad y confianza en la protección del capital tanto de inversores como de clientes.</p>

Ambiental

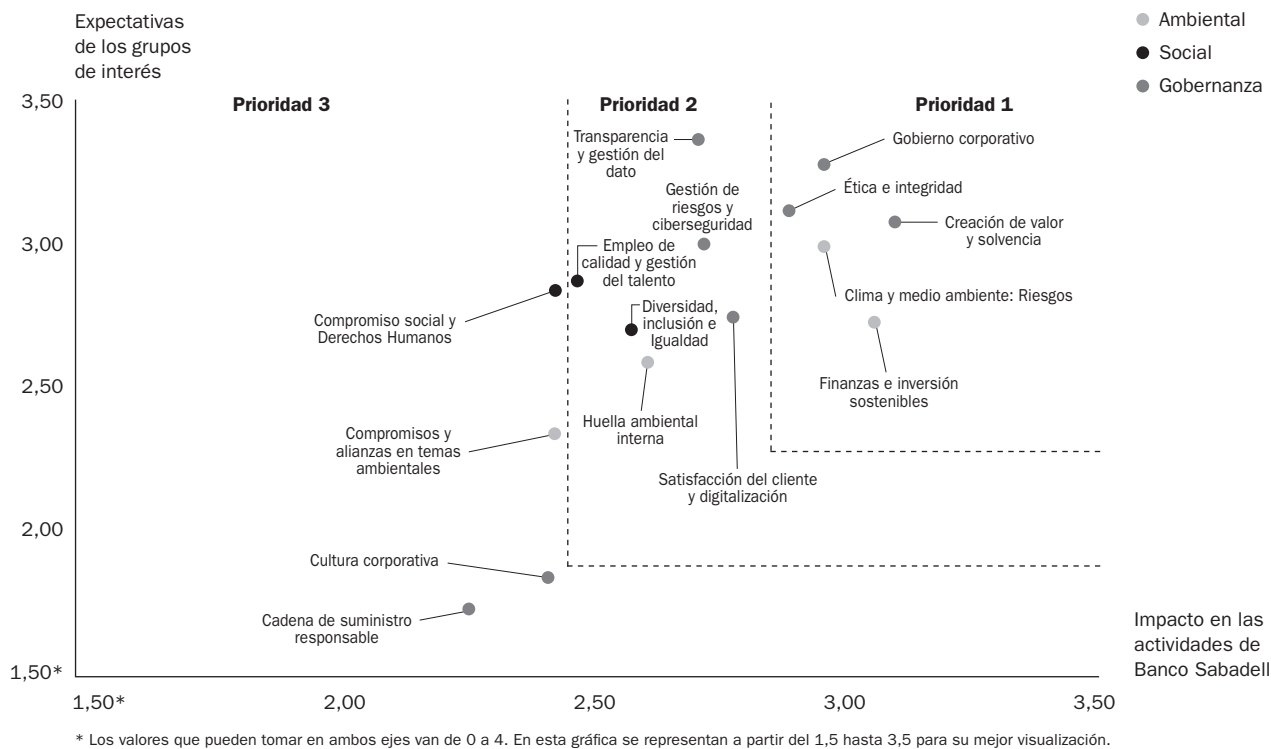
9. Finanzas e inversión sostenibles	<p>Este aspecto permite identificar oportunidades de negocio y de inversión en mercados nuevos, así como el desarrollo de una gama comercial de nuevos productos/servicios y, por tanto, una nueva fuente de ingresos. Además, permitirá al Banco posicionarse frente a competidores que incluyan la sostenibilidad en su negocio y estrategia.</p> <p>Este aspecto puede suponer un aumento de exigencias ESG para la financiación o inversión en determinados sectores y actividades. Además, requiere de nuevos planes de impulso de productos y servicios en el medio-largo plazo.</p>	<p>Este aspecto permite ampliar la oferta de productos y servicios financieros sostenibles, así como productos y servicios que contribuyan a un impacto positivo a través entre otros la inclusión financiera y así dar soporte a clientes, accionistas, inversores con mayor apetito por los aspectos ESG. El acompañamiento a los clientes en este aspecto tiene un efecto en la reputación del Grupo diferenciando a la Entidad en el mercado con un negocio más sostenible y comprometido con el medioambiente y la sociedad.</p> <p>Si bien, puede dificultar la transición de clientes de sectores intensivos en carbono, así como incrementar las necesidades de información a clientes</p>
-------------------------------------	--	--

Enfoque Doble materialidad

Aspectos Relevantes	Impacto del entorno social y medioambiental sobre Banco Sabadell	Impacto de Banco Sabadell sobre sus Grupos de Interés
10. Clima y medioambiente: riesgos	<p>La correcta gestión de este aspecto permite reducir la exposición futura del Grupo a los riesgos relacionados con el clima y el medioambiente, mejorando la reputación y las relaciones del Grupo Banco Sabadell con sus grupos de interés y permitiendo mantener el alineamiento con las exigencias regulatorias en esta materia.</p> <p>La gestión de este aspecto requiere una continua inversión por parte del Grupo Banco Sabadell para poder tener un alto nivel de seguimiento del mercado con mejoras en los sistemas de información, diseños de planes de formación continua especializada para los empleados e incorporación de perfiles cualificados.</p>	<p>Este aspecto permite incentivar la inversión en sectores y productos alineados con la transición ecológica, generando una mayor confianza para los inversores y la sociedad.</p> <p>La gestión de los riesgos derivados del Cambio Climático y el medioambiente puede suponer un mayor control y endurecimiento de las condiciones de financiación a aquellas actividades que presenten un mayor riesgo.</p>
11. Huella ambiental Interna	<p>La reducción de la huella ambiental interna mediante una adecuada gestión y control reduce la exposición futura a los riesgos relacionados con la limitación de emisiones de GEI y mejora la eficiencia energética reduciendo sus recursos asociados.</p>	<p>Este aspecto permite aumentar la confianza de una sociedad cada vez más concienciada y genera un impacto ambiental positivo en el entorno al reducir las emisiones del Grupo.</p>
12. Compromisos y alianzas en temas ambientales	<p>La adhesión e implementación de compromisos y alianzas en temas ambientales permite obtener un mayor conocimiento de las mejores prácticas del mercado, mejorando la gestión de aspectos ambientales y generando una ventaja competitiva y diferenciación en el mercado.</p> <p>Este aspecto requiere de un incremento de las exigencias a nivel de recursos para el seguimiento y cumplimiento de objetivos ambientales, así como para el reporting.</p>	<p>Este aspecto permite crear valor para los inversores/accionistas a través de alianzas y cumplimiento de objetivos ambientales y generar confianza y visibilidad entre los clientes y la sociedad a través de un negocio más sostenible y transparente.</p>

Aspectos Relevantes	Impacto del entorno social y medioambiental sobre Banco Sabadell	Impacto de Banco Sabadell sobre sus Grupos de Interés
Social		
<p>13. Diversidad, inclusión e Igualdad</p>	<p>La consecución de los objetivos de diversidad tiene un impacto positivo en la atracción y retención del capital humano e intelectual, generando valor dentro de la Entidad y mejorando la productividad.</p> <p>Su gestión implica una mayor exigencia de recursos para la actualización de estándares y políticas internas, elaboración de normas, modelos de control y formación, así como un mayor seguimiento para el cumplimiento de los objetivos relacionados con la diversidad, inclusión e igualdad.</p>	<p>Una adecuada gestión de este aspecto disminuye la desigualdad, generando orgullo de pertenencia entre los empleados.</p>
<p>14. Empleo de calidad y gestión del talento</p>	<p>Asegurar un empleo de calidad genera atracción y retención del capital humano, mejora la productividad de los empleados y, además, permite alcanzar un mayor alineamiento de las capacidades de los empleados con los objetivos y líneas estratégicas de la Entidad.</p> <p>La gestión de este aspecto requiere de desarrollo de formaciones, actualización y flexibilización de estándares y políticas internas, así como de un incremento de recursos de personal para posicionarse como un referente entre los competidores.</p>	<p>Este aspecto permite a los empleados desarrollar su carrera profesional con planes adaptados, generando una mayor estabilidad y bienestar laboral. Además, permite mejorar la imagen reputacional y aumentar la confianza de la sociedad.</p>
<p>15. Compromiso social y Derechos Humanos</p>	<p>La correcta gestión de este aspecto permite identificar nuevas oportunidades de inversión que cubra a los grupos vulnerables. Además, se trata de una vía de diferenciación en banca de particulares a través de la inclusión financiera. Permite asegurar el alineamiento con los convenios internacionales de protección de derechos humanos.</p> <p>Si bien, este aspecto requiere de un mayor seguimiento de los servicios y productos específicos para dar cobertura a grupos vulnerables. Asimismo, supone un aumento de la exigencia en el desarrollo de programas de voluntariado corporativo y promoción de actividades de acción social.</p>	<p>Este aspecto permite desarrollar nuevos productos y servicios que contribuyan a un impacto positivo a través de la inclusión y educación financiera para los grupos vulnerables. Además, permite la implementación programas sociales que apoyen al desarrollo de ciertas comunidades.</p> <p>Este aspecto puede limitar el acceso a proveedores debido al aumento de las exigencias a proveedores en esta materia.</p>

3.3.3 Matriz de materialidad



3.3.4 Vinculación con los Principios de Banca Responsable

Durante el ejercicio 2022 Banco Sabadell también ha llevado a cabo un proceso de análisis para identificar los impactos positivos y negativos resultantes de las actividades de financiación en línea con los requerimientos de los Principios de Banca Responsable de UNEP FI.

Este análisis ha permitido identificar los impactos medioambientales, sociales y económicos (positivos y negativos) asociados tanto a la cartera de financiación de Banca Particulares como a la cartera de financiación de Banca de Empresas y Banca Corporativa.

El resultado del análisis ha llevado a Banco Sabadell a priorizar dos áreas de impacto por su relevancia obtenida en ambos análisis: Clima y medioambiente y Educación e inclusión financiera.

Asimismo, las dos áreas de impacto que han sido priorizadas se encuentran alineadas con los resultados obtenidos en este proceso de análisis de materialidad. En este sentido, las áreas de impacto de Clima y medioambiente e Inclusión y educación financiera, priorizadas en

el Análisis de Impacto, se relacionan directamente cada una con al menos tres de los aspectos relevantes sobre los que se han identificado impactos positivos y negativos según la doble perspectiva (del entorno sobre la Entidad y de la Entidad sobre los grupos de interés). El área de impacto de clima y medioambiente se encuentra estrechamente relacionada con los aspectos relevantes de Clima y medioambiente, Finanzas e inversión sostenibles y el tema de Compromisos y alianzas en temas ambientales. Por otro lado, el área de impacto de inclusión y educación financiera se relaciona directamente con los aspectos relevantes de Compromiso social y Derechos Humanos, Finanzas e inversión sostenibles y Satisfacción del cliente y digitalización.

4. Compromiso con el clima y el medioambiente



En el contexto actual de cambio climático y en su rol de entidad financiera, el banco está llamado a jugar un papel fundamental para la transición a una economía sostenible y la consecución de las metas establecidas por el Acuerdo de París y la Agenda 2030.

Para ello, Banco Sabadell dispone de un marco de actuación ESG (sección 3. Sabadell Compromiso Sostenible), que está alineado a los ODS y donde la acción por el clima (ODS 13) es uno de los ODS prioritarios de su estrategia corporativa.

4.1 Gobierno de los riesgos medioambientales

El gobierno de los riesgos medioambientales (entendidos como aquellos derivados del cambio climático y la degradación del medioambiente) viene definido por la Política de Riesgo Medioambiental que se aprobó en 2021 y que ha sido revisada en diciembre de 2022. El objetivo de la Política es definir las directrices en la gestión y control del riesgo asociado al cambio climático y a la degradación medioambiental. Para ello, se especifican los principios y parámetros críticos aplicables en los aspectos significativos.

En concreto, el Consejo de Administración, las siguientes Comisiones del Consejo y Comités Internos del Banco tienen la responsabilidad de supervisar con una frecuencia establecida los aspectos más significativos en cuanto a riesgos climáticos y de degradación medioambiental:

— Consejo de Administración: en relación con las funciones de gestión y control del riesgo medioambiental, el Consejo es el responsable último de integrar en la estrategia general este tipo de riesgo, así como de establecer los mecanismos necesarios para su revisión. Sus funciones comprenden desde el seguimiento del riesgo medioambiental a la aprobación y revisión del marco organizativo y funcional para la gestión, control y reporte de este riesgo, así como la aprobación y revisión anual de las políticas asociadas. Adicionalmente, cabe

destacar que en febrero de 2022 el Consejo de Administración recibió formación específica sobre la gestión de los riesgos climáticos, el impacto derivado de dichos riesgos, políticas y normas en la materia, así como métricas de medición como la huella de carbono y sendas de descarbonización.

- Comisión de Estrategia y Sostenibilidad: es la responsable de analizar e informar al Consejo de Administración las políticas de riesgo medioambiental, así como de informar al Consejo de Administración las posibles modificaciones y actualizaciones periódicas de la estrategia en materia de riesgo medioambiental. Adicionalmente, es responsable de supervisar el modelo de identificación, control y gestión de los riesgos y las oportunidades en el ámbito de la sostenibilidad, incluidos, en su caso, los riesgos medioambientales.
- Comisión de Riesgos: es responsable de supervisar y velar por una adecuada asunción, control y gestión de todos los riesgos del Grupo, así como reportar al Consejo de Administración sobre el desarrollo de las funciones que le corresponden.
- Comisión de Auditoría y Control: tiene como objetivo principal supervisar la eficacia del control interno del Grupo, la Auditoría Interna y los sistemas de gestión de riesgos, en coordinación -cuando resulte necesario- con la Comisión de Riesgos. Entre otros aspectos, se incluyen los riesgos de naturaleza ambiental.
- Comité de Dirección: es el máximo órgano de gestión de la Entidad, tiene encomendadas, entre otras, las facultades relacionadas con el desarrollo del negocio en las distintas geografías, las derivadas de la

planificación y la actividad financiera, las de organización y recursos humanos, tecnología y cualesquiera otras relativas a la gestión ordinaria de los negocios.

- **Comité de Sostenibilidad:** es el órgano de gestión encargado del establecimiento y el impulso del Plan de Finanzas Sostenibles del Banco y de la monitorización de su ejecución, así como de la definición y divulgación de los principios generales de actuación en materia de Sostenibilidad y del impulso del desarrollo de proyectos e iniciativas relacionados. Entre sus funciones, está la de reportar periódicamente al Comité de Dirección y, como mínimo una vez al año, a la Comisión de Estrategia y Sostenibilidad, sobre el avance del Plan de Sostenibilidad y sus iniciativas. Se reúne con periodicidad mensual para dar seguimiento a aquellos temas más relevantes de naturaleza ESG. Periódicamente se sube el denominado Informe Corporativo de Sostenibilidad al propio Comité de Sostenibilidad, y posteriormente se presenta a distintos Órganos del Banco.
- **Comité Técnico de Riesgos:** es el órgano de gestión al que corresponde supervisar la gestión y control de los riesgos de la Entidad, y que da soporte a la Comisión de Riesgos en el ejercicio de sus funciones. Mensualmente se presenta el Cuadro de Mando de Riesgo de Crédito

donde se incluye, entre otros, la evolución de la exposición de la entidad a actividades clasificadas como *carbon-related*, intensivas, verdes y sociales, la huella de carbono de la cartera crediticia, así como los indicadores de seguimiento de la nueva producción.

4.2 Estrategia climática y medioambiental

Durante el 2022, la Entidad ha dado un paso más en su propósito de lucha contra el cambio climático y ha presentado sus primeros objetivos de descarbonización para 2030 (sección Portfolio Alignment) y su ambición de proporcionar acompañamiento, asesoramiento y financiación sostenible, a particulares y sobre todo a empresas con un foco específico aquellas que pertenecen a sectores que a nivel mundial son los más intensivos en emisiones de CO₂.

En coherencia a su marco de actuación ESG y a su rol como entidad financiera, el Grupo aborda las cuestiones climáticas y medioambientales con la doble visión interna y externa, considerando en su estrategia climática y medioambiental:

1) Los potenciales impactos del riesgo climático y medioambiental sobre la actividad financiera. En este sentido, la estrategia se basa en:

a. Identificar, medir y gestionar los riesgos relacionados con el cambio climático y la degradación del medioambiente (sección 4.3 Gestión de los riesgos medioambientales).

— En cuanto a la identificación de los riesgos climáticos (sección 4.3.1 Identificación de riesgos) el Banco ha incorporando en su revisión anual una aproximación cualitativa que robustece el análisis de materialidad del impacto de riesgos medioambientales (riesgos físicos y de transición).

— Respecto a la medición y cuantificación (sección 4.3.2. Evaluación y medición), el Banco ha realizado, por una parte, un ejercicio con foco en los escenarios climáticos, que le permite obtener una primera estimación cuantitativa a 30 años para aproximar el cálculo del deterioro de la pérdida esperada en la cartera. Adicionalmente la entidad ha participado en el ejercicio de stress test climático del supervisor que incluye la medición de los potenciales impactos y el grado de avance en el desempeño para la adaptación y mitigación en su actividad financiera. Por otra parte, la Entidad continúa avanzado en el cálculo de la huella de carbono de su cartera financiada, utilizando para ello, la metodología de Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF).

— Con relación a la gestión del riesgo climático y ambiental (sección 4.3.3 Integración en la gestión), el Banco se apoya en: (i) continuar avanzando en su conocimiento y clasificación según el impacto medioambiental y climático en su actividad además de incluir iniciativas para mejorar la calidad de la información e (ii) implementar actuaciones para mitigar el impacto de estos riesgos (normas sectoriales y fijación de sendas de descarbonización para sectores específicos).

b. Identificar y aprovechar las oportunidades relacionadas con la transición a una economía sostenible (sección 5. Compromiso con las finanzas sostenibles):

— Incrementando la exposición a los activos financieros verdes, siendo uno de los factores clave para llegar a cumplir con los objetivos de descarbonización. En esta

línea se continúa avanzando en la implementación de las soluciones de financiación en los distintos negocios a través de la Financiación con aplicación Sostenible (FaS) y la Financiación vinculada a Sostenibilidad (FvS).

— Asesorando y dando respuesta a los retos de transición de los todos los clientes (grandes empresas y corporaciones, pymes y particulares) con:

1. Acompañamiento estratégico identificando las soluciones de finanzas sostenibles más apropiadas.
2. Promoviendo la transición energética con soluciones y acuerdos con socios de diversos sectores.
3. Ofreciendo oportunidades de inversión ESG.

— Gestionando con un mayor conocimiento y especialización, haciendo palanca con equipos especializados en sostenibilidad, impulsando internamente el desarrollo de nuevas soluciones con la implicación de sus empleados con la realización de un primer Hackathon interno de sostenibilidad y externamente fomentando la investigación ecológica a través del Premio de la Sostenibilidad Marina, impulsados por el Banco y su Fundación.

2) Los impactos que el Grupo produce de manera directa a través de sus instalaciones y explotación de recursos sobre el entorno donde opera (sección 4.4. Gestión e impacto medioambiental). En este sentido la estrategia se basa en:

a. Reducir las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y otras formas de contaminación, a través de:

- La gestión medioambiental de sus instalaciones
- La reducción de consumos propios
- Las actuaciones de economía circular y gestión de residuos

b. Compensar las emisiones propias.

Banco Sabadell ha aprobado ampliar el perímetro de compensación, respecto a 2021, incluyendo todas las emisiones de alcance 1, 2 y 3¹⁶ de España, México y USA realizadas en 2022, a través de la compra de créditos con un proyecto de absorción en España.

Por su parte, TSB ha compensado sus emisiones de alcance 1 y 2 realizadas en 2022, a través de proyectos de reforestación en Bolivia e invertirá en bosques en Reino Unido para poder compensar sus emisiones a futuro.

16 El alcance 3 a compensar incluye suministros (agua, papel y plástico), residuos y viajes de negocios. La compensación no incluye las emisiones de la cartera financiada (categoría 15).

En 2022 Banco Sabadell ha publicado sus primeros objetivos de descarbonización¹⁷ para 2030.

Con esta actuación el Banco, por una parte, prioriza la transición de su cartera crediticia poniendo foco en la transformación de las grandes empresas de los sectores Electricidad, Petróleo y Gas, Cemento, y Carbón, en base a los objetivos planteados en el Acuerdo de París y, por otra, continúa avanzando en su alianza con los principales compromisos climáticos como el *Net-Zero Banking Alliance* (NZBA) de UNEP FI, con la fijación de sendas de descarbonización que permitan reducir la huella de su cartera financiada e invertida con el propósito final de alcanzar la neutralidad climática en 2050.

Objetivos de descarbonización

En este primer ejercicio el Banco ha priorizado la fijación de objetivos a 2030 para los cuatro sectores con mayor impacto climático y ha considerado el escenario

publicado por la Agencia Internacional de la Energía (IEA) *Net Zero 2050*, que establece sendas de descarbonización por sectores coherentes con un incremento de 1,5 grados centígrados de la temperatura global para dicho año objetivo respecto a niveles de la época preindustrial. En esta línea, el banco está actuando sectorialmente, en la fase de la cadena productiva cuya reducción pueda generar un mayor impacto en la reducción global de emisiones. Concretamente, el Banco centra sus objetivos en:

- Sector electricidad: en negocios cuya principal actividad es la generación de electricidad.
- Sector petróleo y gas: en negocios vinculados al *upstream* y el *downstream* de hidrocarburos (incluyendo la actividad de refino).
- Sector cemento: con foco en empresas con actividad de fabricación.
- Sector carbón: en empresas con actividades relacionadas con la actividad de minería.

Sector	Alcance emisiones	Escenario de referencia	Métrica	Año base 2020	Objetivo 2030	% Reducción total 2020-2030
Electricidad	1 y 2	IEA Net Zero 2050	Kg CO ₂ e / MWh	61	85-45	—
Petróleo y Gas	1, 2 y 3	IEA Net Zero 2050	Mt CO ₂ e	6,3	4,9	-23 %
Cemento	1 y 2	IEA Net Zero 2050	Kg CO ₂ e / ton. cemento	660	510	-23 %
Carbón	n/a	IEA Net Zero 2050	Mn. euros (€)	3	~0	-100 %

Notas sobre la metodología aplicada: El cálculo de los datos del año base y los objetivos 2030 abarcan el perímetro de grandes empresas. Para la fijación de compromisos en los sectores basados en reducción de intensidad (electricidad y cemento) se ha calculado la intensidad media en base a las emisiones y producción atribuida en función de la financiación concedida. Los compromisos se han fijado en base a la metodología de *Science-Based Targets initiative* (SBTi) y la senda marcada por el escenario de referencia para los sectores petróleo y gas, cemento y carbón.

Identificación de impactos en el establecimiento de los objetivos

Uno de los factores que han sido determinante para el establecimiento de los objetivos e identificación de las palancas de transformación en los sectores intensivos de CO₂, ha sido comprender su origen y evolución. Para tal fin se han identificado los siguientes patrones:

¹⁷ <https://www.grupbancsabadell.com/corp/es/sostenibilidad/compromiso-sostenible.html>

— **En el sector de la Electricidad:** el punto de partida actual del Banco es de 61 kg CO₂e/MWh, muy por debajo de la intensidad prevista en el escenario de referencia (IEA NZE 2050) para el año base. Dicha intensidad es incluso menor que los objetivos establecidos para 2030 por los principales comparables europeos, situándose en la horquilla de intensidad esperada en el escenario de referencia aproximadamente para 2036-2037. Esta situación es fruto de la especialización del Banco en energías renovables, iniciada en los años 90, a través de la financiación e inversión en proyectos basados especialmente en tecnologías eólica y solar. En este contexto, el Banco apuesta por mantener el nivel de intensidades en emisiones de CO₂ en un rango entre 85-45 kg CO₂e/MWh con el propósito de asegurar el acompañamiento a todos los clientes en su proceso de transición. Esta estrategia está alineada con el plan REPowerEU y los ambiciosos objetivos de implantación de generación renovable en la Unión Europea. Por todo ello, el Banco seguirá aplicando dichas actuaciones con la misma diligencia, con el compromiso de seguir siendo un referente en la financiación e inversión en energías y tecnologías alternativas al uso de combustibles fósiles.

— **En el sector Petróleo y Gas:** el Banco se fija como objetivo reducir las emisiones totales por las posiciones en este sector en un 23 %, en línea con el escenario de referencia. Esta reducción se

espera conseguir principalmente apoyando a las compañías de este sector en la implantación de sus planes de transición, cuyas principales palancas pasan por la producción de productos *low carbon* (como por ejemplo hidrógeno verde, *e-fuels* o biocombustibles), el impulso a sus negocios de generación eléctrica y la mejora de la eficiencia de los procesos intensivos en emisiones, y que se caracterizan por tener unos objetivos de reducción de emisiones, mayoritariamente alineados con esta ambición.

— **En el sector Cemento:** el Banco se fija como objetivo reducir la intensidad de emisiones por tonelada de cemento producida en un 23 %, en línea con el escenario de referencia. Esta reducción se espera conseguir, entre otros, apoyando a los clientes en implantación de planes de transición publicados por las propias organizaciones sectoriales, como la hoja de ruta de la industria cementera (OFICEMEN) que, entre otros, considera la implantación de generación renovable, el uso de combustibles bajos en carbono, así como la mejora de la eficiencia de los procesos productivos actuales como camino necesario para la neutralidad climática del sector.

— **En el sector Carbón:** acorde a las expectativas como miembro del *Net-Zero Banking Alliance* (NZBA), el Banco no tendrá exposición en las actividades de minería de carbón en 2030.

Próximos hitos

En sus próximos pasos Banco Sabadell tiene previsto seguir fijando objetivos intermedios adicionales para el resto de sectores intensivos identificados por el Net-Zero Banking Alliance (NZBA).

Así mismo, el Banco informará sobre la evolución de los compromisos asumidos y presentará un plan de actuación para asegurar el cumplimiento de dichos objetivos.

4.3 Gestión de los riesgos medioambientales

Los riesgos medioambientales pueden estar asociados a dos tipos de factores que actúan como “*risk drivers*”; los “factores físicos” y los “factores de transición”. Los riesgos físicos y de transición interactúan de manera estrecha entre ellos. En concreto, se prevé que los riesgos

físicos disminuyan cuando las políticas de transición sean implementadas y viceversa, si no se toman acciones para transicionar, los riesgos físicos incrementarán. Por lo tanto, existe un “*trade-off*” entre los riesgos físicos y de transición en función de cómo y cuándo se implementen las políticas para facilitar la transición hacia una economía sostenible.

Este aspecto es clave ya que, los riesgos físicos y de transición tienen el potencial de generar impactos significativos en la economía real (entidades y familias), en el sistema financiero en su conjunto y, en última instancia, afectar a la estabilidad social y a la solvencia de los países más vulnerables por su exposición a riesgos medioambientales.

El grupo realiza una identificación de los riesgos de naturaleza medioambiental según sean de transición o físicos.

En este sentido, cabe destacar que actualmente el Grupo realiza una identificación de los riesgos de naturaleza medioambiental (climática y de degradación medioambiental) según sean de transición o físicos. En concreto, la medición de los riesgos de naturaleza climática se realiza de forma desglosada entre los *drivers* de transición y físicos, mientras que los riesgos asociados a la degradación medioambiental (resto de factores distintos a los climáticos) se realiza de forma agregada, sin distinguir la naturaleza del *driver* concreto (transición o físico).

4.3.1 Identificación de riesgos

Riesgos Físicos

Los riesgos físicos podrían generar, entre otros, destrucción o inutilización de activos físicos, así como interrupción de negocio conllevando un riesgo de reducción del valor del colateral por la devastación de inmuebles comerciales o residenciales que sirven de garantía a los préstamos o un riesgo de que los acreditados incumplan sus obligaciones

de pago por la inutilización de activos o interrupciones en actividades de producción y suministro de las empresas que generan rentas con las que atender las obligaciones de pago. En paralelo, ello podría acarrear la aparición de efectos potencialmente importantes del cambio climático

en distintas variables socioeconómicas, incluyendo mortalidad, migraciones, oferta laboral o productividad (y por tanto en el PIB).

Por todo, los factores físicos o “riesgos físicos” identifican la siguiente tipología de riesgos (no exhaustiva):

Drivers físicos ambientales		Descripción
Agudos	Mayor severidad de los fenómenos meteorológicos extremos como: (i) olas de calor, (ii) olas de frío, (iii) incendios forestales, (iv) ciclón / huracán / tifón / tormenta / tornado, (v) sequías, (vi) fuertes precipitaciones, (vi) inundaciones y (vii) deslizamientos de tierra y hundimiento.	Reducción de ingresos por disminución de la capacidad de producción (por ejemplo, paradas en la producción, en la cadena de suministro o dificultades de transporte). Pérdidas directas por daño a activos.
Crónicos	Cambios en los patrones de precipitación y extrema variabilidad en los patrones climáticos. Impactos en exposiciones propensas a (i) temperaturas medias cambiantes, (ii) estrés por calor y el deshielo del permafrost, (iii) patrones de vientos cambiantes, (iv) patrones y tipos de precipitación cambiantes, (v) estrés hídrico, (vi) suelo y erosión costera y (vii) degradación del suelo y (viii) Aumento del nivel del mar. Pérdida gradual de los servicios de los ecosistemas (producción de agua y de alimentos, control del clima y de las enfermedades, apoyo para la polinización de cultivos y beneficios culturales).	Pérdida de valor de activos de los clientes empleados como garantías al estar ubicados en zonas afectadas por estos riesgos (desertificación, aumento de temperaturas, de nivel del mar, entre otros). Bajada de producción y/o rentabilidad en clientes dependientes de los servicios ecosistémicos.

Siguiendo esta definición el Grupo Banco Sabadell durante 2021 realizó una primera estimación de los impactos derivados de estos eventos climáticos en su cartera crediticia teniendo en consideración:

- la **probabilidad de ocurrencia** del riesgo físico: usando mapas de riesgos de eventos, se ha llevado a cabo una asignación de probabilidad.
- la **severidad** de los mismos en caso de ocurrencia: entendida como el impacto si se materializa el riesgo físico, estimándose a nivel sectorial para la cartera de riesgo empresarial así como a nivel de ubicación del colateral para la cartera hipotecaria.

De este modo, el Grupo ha desarrollado internamente una metodología donde se diferencian los eventos entre agudos y crónicos de forma alineada con los 3 escenarios de transición ordenada, transición desordenada y *hot house world* de NGFS (*Network for Greening the Financial System*)¹⁸ adaptados a un horizonte temporal de 30 años.

De esta manera, se permite la evaluación de aquellos que podrían impactar de manera más significativa a su cartera, en función de la ubicación y actividades de los clientes. Utilizando estos datos, el Grupo ha identificado un total de 16 eventos (8 agudos y 8 crónicos) que podrían afectar a la cartera de préstamos, habiéndose realizado un impacto preliminar de 11 de ellos en la cartera de España: **Inundaciones, Incendios, Aumento del nivel del mar, Sequías, Focos térmicos, Aludes, Temperaturas máximas, Temperaturas mínimas, Lluvias y deshielos, Niebla y polvo en suspensión, Tormentas, vientos y galernas.**

Los impactos de los riesgos físicos se clasifican en “Nulo”, “Bajo”, “Moderado”, “Alto” o “Muy Alto”. Este análisis de impacto se valora teniendo en cuenta un horizonte de 30 años, por lo que la cartera se podría ver impactada por los eventos detectados a medio o largo plazo.

El seguimiento actual de estos riesgos se está realizando bajo el escenario de transición ordenada, ya que se considera el más probable.

El banco ha seguido trabajando en la medición del riesgo físico y de sus eventos en las diferentes geografías en las que tiene presencia.

Por otro lado, durante 2022 el Banco ha seguido trabajando en la medición del riesgo físico y de sus eventos en las diferentes geografías en las que tiene presencia. Por ello, este año se ha seguido trabajando en la evaluación a través de grupos de trabajo con los equipos de diferentes geografías del Banco y se ha sistematizado la obtención de dicha estimación realizándose periódicamente.

En base a esta valoración, los riesgos físicos más relevantes en la cartera son los incendios forestales, las inundaciones derivadas de tormentas agudas, así como las inundaciones costeras / subida del mar para España, mientras que, a los comentados, se les une los huracanes

en el caso de México y Miami (Estados Unidos). Utilizando esta metodología, la exposición del Banco asociada al riesgo físico “muy alto” es del 2 %. Este análisis de impacto mide el riesgo inherente de la cartera y no el residual al no tener en cuenta los controles implementados actualmente para mitigarlo ni la existencia de coberturas como pueden ser el seguro de vivienda y/o la existencia del Consorcio de Compensación de Seguros, entre otros.

2% Exposición del Banco asociada al riesgo físico “muy alto” (Riesgo Inherente)

¹⁸ Para más información sobre los escenarios empleados, consultar el apartado de “Escenarios Climáticos y Stress Test” del capítulo 4.3.1

Por lo referente a TSB, considerando que la cartera crediticia está compuesta principalmente por activos hipotecarios,

los principales riesgos físicos (a medio y largo plazo) son los de inundación, hundimiento y erosión costera.

Riesgos de transición

Los riesgos de transición son aquellos motivados por el impacto financiero en las empresas del proceso de descarbonización de la actividad, pudiendo materializarse en:

Drivers de transición ambientales		Descripción
Legal y regulatorio	Incremento en el coste de emisiones o uso de recursos naturales.	Riesgo de generación de incumplimientos en las obligaciones de pago del acreditado, especialmente en aquellos con activos problemáticos o pertenecientes a sectores especialmente expuestos a riesgos de transición.
	Incremento en los requerimientos de seguimiento, control y reporte de información climática y ambiental.	Incremento de recursos destinados al análisis, reporte e integración de planes de transición y protección del medioambiente en la operativa de las empresas.
	Cambios en la regulación de productos y servicios existentes.	Potencial incremento de los requerimientos de capital regulatorio por riesgos asociado al cambio climático. Previsión de incremento de demandas medioambientales a futuro y falta de preparación en algunos sectores.
Tecnológico	Sustitución de productos y servicios existentes por otros más eficientes o con menor contaminación.	Potencial desplazamiento de las empresas en su respectiva actividad por la falta de adopción de innovaciones o tecnologías que promuevan la transición ecológica frente a competidores.
	Inversión fallida en nuevas tecnologías. Costes de transición a tecnología de bajas emisiones.	Los cambios tecnológicos dependen de la disponibilidad de la tecnología, asociada a su vez en la inversión I+D, por lo que este aspecto va a determinar la supervivencia de algunas empresas, especialmente de menor tamaño.
Mercado	Cambios en las preferencias y/o gustos de los consumidores en relación a la transición a una economía más sostenible.	Riesgo de perder cuota de mercado por no ofrecer productos sostenibles o por desempeño ESG.
	Aumento del coste de las materias primas.	Disminución de ingresos derivados del incremento de costes en materias primas para algunos sectores intensivos.
Reputacional	Estigmatización de un sector, empresa o productos.	Pérdida de solvencia del cliente fruto de la mala reputación debido a la falta de una estrategia sostenible o por un incidente o mala calificación ESG por parte de un tercero.
	Exclusiones de inversión en determinados sectores por presiones de mercado.	Pérdida de confianza por parte de la sociedad.

Siguiendo esta definición, el Grupo Banco Sabadell ha desarrollado internamente unos mapas de calor a nivel de subsector (*heatmap*), alineados con los 3 escenarios de transición ordenada, transición desordenada y *hot house world* de NGFS (*Network for Greening the Financial System*)¹⁹, las recomendaciones UNEPFI y adaptados al horizonte temporal de 30 años.

En base a ello se ha clasificado toda actividad de la cartera de préstamos según su sensibilidad al riesgo de

transición de naturaleza climática teniendo en consideración los impactos previstos en cada escenario a nivel de ingresos, costes y *low-carbon capex*. No obstante, el seguimiento de los riesgos actual se realiza bajo el escenario de transición ordenada, ya que se considera el más probable.

Cabe destacar que en 2022 se han actualizado los mapas de calor con el objetivo de obtener el impacto del riesgo de transición con mayor granularidad.

Actualmente el banco tiene la capacidad para diferenciar el riesgo de transición para cada actividad dentro de un mismo sector.

Esto es importante en aquellos sectores compuestos por actividades que son muy dispares en cuanto a emisiones. Un ejemplo de ello sería la actividad de ganadería bovina o el cultivo del arroz dentro del sector de agricultura y ganadería, puesto que presentan intensidades de emisiones

mayores que el resto de las actividades dentro de su mismo sector.

En el caso del riesgo de transición, el impacto se ha considerado a nivel de ingresos, costes y *low-carbon capex*. Los impactos se clasifican entre “Positivo” para

¹⁹ Para más información sobre los escenarios empleados, consultar el apartado de “Escenarios Climáticos y Stress Test” del capítulo 4.3.1

aquellas actividades en que de hecho la transición puede afectar positivamente en algún parámetro, “Sin riesgo”, “Bajo”, “Moderadamente bajo”, “Moderado”, “Moderadamente alto”, o “Alto” en que se incluyen por ejemplo las actividades más afectadas por el riesgo de transición como podrían ser las coquerías. Este análisis de impacto

se valora teniendo en cuenta un horizonte de 30 años, por lo que la cartera se podría ver impactada por los eventos detectados a medio o largo plazo. Este análisis de impacto mide el riesgo inherente de la cartera y no el residual al no tener en cuenta los controles implementados actualmente para mitigarlo.

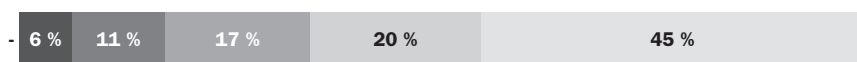
Actualmente el banco no tiene exposición en el segmento de mayor riesgo de transición (“Alto”).

La cartera más afectada en el Grupo es la empresarial, aunque tal y como se muestra en el gráfico²⁰, actualmente el Banco no tiene exposición en el segmento de mayor riesgo de transición (“Alto”). Asimismo, el ejercicio ha permitido, por una parte, poner de relieve el limitado peso de sectores con mayor riesgo de transición (aviación, naval, minería, automoción o petróleo e industrias extractivas) que tienen un papel secundario a nivel de exposición dentro de la cartera de la Entidad, y por otra, resaltar el

elevado porcentaje de la exposición clasificada como verde dentro del sector de producción de electricidad, gracias al esfuerzo que está haciendo la Entidad para ser líder en financiación de renovables.

En relación con TSB, los principales riesgos de transición provienen del bajo rendimiento energético de los inmuebles sobre los que se garantizan los préstamos hipotecarios y del coste de mejorar la calificación energética de los inmuebles (a corto, medio y largo plazo).

Distribución del riesgo de transición en la cartera empresarial (%)



- Alto
- Moderadamente alto
- Moderado
- Moderadamente bajo
- Bajo
- Sin riesgo

Actualmente el banco concentra la mayor cuota de Financiación vinculada con la Sostenibilidad en sectores clasificados con riesgo de transición “Moderadamente Alto”.

Finalmente, como muestra del compromiso del Banco con la transición de los sectores intensivos, actualmente el Banco concentra la mayor cuota de Financiación vinculada con la Sostenibilidad en sectores clasificados con riesgo de transición “Moderadamente Alto”.

Riesgo de degradación medioambiental

Durante 2022, se ha realizado una primera evaluación de la exposición al riesgo asociado a la degradación medioambiental de la cartera de riesgo empresarial, en base a la metodología de UNEPFI. Para ello, a cada código CNAE²¹ se le ha asignado un impacto ambiental (entendido como bajo, medio y alto), que se obtiene a partir de la consolidación de estos 5 factores ambientales distintos a los climáticos:

- Gestión de recursos hídricos: riesgo de contaminación de los recursos hídricos, así como gestión de los mismos.
- Impacto en la biodiversidad: afección negativa a las especies o espacios naturales.
- Contaminación y uso de los suelos: riesgo de contaminación y degradación de suelos, así como el uso asociado de los mismos.
- Calidad del aire: riesgo de contaminación del aire con gases distintos de los GEI, que afectan potencialmente a los ecosistemas y salud.
- Gestión de recursos y residuos: generación de residuos (peligrosos o no) en grandes cantidades e intensidad de uso de recursos naturales.

La calificación total de riesgo de degradación medioambiental consolida el riesgo asociado a cada uno de estos factores. En este sentido, cabe destacar que actualmente, el riesgo de degradación medioambiental (así como los 5 factores) no se diferencia por *drivers* (transición y físico).

²⁰ No se ha podido clasificar según el riesgo de transición, aquellas empresas no identificadas con un código de actividad económica, lo cual representa un 1% del total.

²¹ Clasificación Nacional Actividades Económicas.

Un 4,2 % de la cartera empresarial se clasifica con un riesgo de degradación medioambiental “Alto”²².

Riesgo de degradación medioambiental “Alto”

4,2

A nivel sectorial el riesgo de degradación medioambiental está concentrado en ciertos sectores, como el de electricidad y gas, transporte, química, petróleo e industrias extractivas, lo que conlleva un impacto más negativo por estas empresas.

Finalmente, para asegurar la supervisión de la medición de la evolución de estos riesgos, desde septiembre de 2022, se monitoriza trimestralmente la exposición al riesgo climático y medioambiental de la cartera. Siendo elevado al Comité de Sostenibilidad del Banco y al Comité Técnico de Riesgos (CTR).

Desde septiembre de 2022, se monitoriza trimestralmente la exposición al riesgo climático y medioambiental de la cartera, que se eleva al Comité de Sostenibilidad del Banco y al Comité Técnico de Riesgos (CTR).

Análisis de materialidad cualitativa

El riesgo medioambiental debe entenderse como el riesgo de producirse una pérdida derivada de los impactos de los factores de riesgo medioambiental (asociados al cambio

climático y a la degradación del medioambiente) y que se transmite a través de dos tipos de “*risk drivers*” que pueden categorizarse como riesgos físicos y riesgos de transición.

El banco ha elaborado una matriz de canales de transmisión que identifica cómo los factores de riesgo medioambiental impactan en los riesgos tradicionales.

La Entidad revisa anualmente el ejercicio de análisis de la materialidad del impacto de los riesgos medioambientales (riesgos físicos y de transición), identificando todos los posibles factores transmisores de los riesgos, evaluándolos según una escala de intensidad del impacto y teniendo en cuenta distintos horizontes temporales (en base a los criterios establecidos por el órgano supervisor). El ejercicio se realiza para los riesgos dentro del Marco Global de Riesgos que se consideran directamente impactados por el riesgo medioambiental. En concreto, se analizan los riesgos de crédito, de mercado, operacional y de liquidez. Se considera que, en el caso del riesgo reputacional, la afectación es indirecta ya que se origina a través del impacto y la gestión de los anteriores riesgos.

Se utilizan indicadores que permiten medir la intensidad del impacto de los riesgos físicos y de transición tanto en los clientes/contrapartes como en el banco en una escala de intensidad que va de impacto bajo a alto y teniendo en cuenta distintos horizontes temporales (años - CP:1-3; MP: 4-5; LP>5).

A continuación, se muestran los resultados del análisis cualitativo de materialidad, por tipo de riesgo. Se trata de la evaluación preliminar del riesgo, sin tener en cuenta los controles implementados ni la puesta en valor de los mitigantes de que dispone la Entidad o que están en curso de implantación bajo el Plan de Finanzas Sostenible.

22 Parte de la cartera puede a su vez verse afectada también por riesgo de transición climática, por lo que los porcentajes de una y otra no son sumables directamente.

Riesgo físico	CP	MP	LP
Crédito			
Mercado			
Liquidez			
Operacional			
Riesgo de transición			
Crédito			
Mercado			
Liquidez			
Operacional			

- No impacta
- Baja
- Media-baja
- Media
- Media-alta
- Alta

El resultado de la actualización de este análisis realizado en el 4T de 2022 ha mostrado que el riesgo con mayor afectación es el riesgo de crédito y en menor medida el riesgo operacional. En el ámbito del riesgo de crédito, se ha revisado al alza el impacto a largo plazo derivado de los riesgos físicos agudos y a la baja el impacto a medio plazo derivado de los riesgos de transición por factores tecnológicos.

4.3.2. Evaluación y medición

Escenarios climáticos y stress test

Se ha clasificado toda actividad de la cartera de préstamos según su sensibilidad al riesgo de transición y al riesgo físico, teniendo en consideración los impactos previstos en 3 escenarios empleados para la proyección de los mismos:

- Transición ordenada: Bajo el escenario de Transición Ordenada (escenario RCP²³ 2.6), se lleva a cabo una acción temprana y decisiva para alcanzar la neutralidad en carbono antes de 2070, de forma que la temperatura media del planeta no aumente en más de 2°C en 2100 con respecto a la época pre-industrial. Para ello se considera, en riesgo de transición, el escenario climático *Immediate 2 degrees* de NGFS (*Network for Greening the Financial System*), proyectado bajo los modelos *Remind* y *Magpie*.
- Transición desordenada: Bajo la narrativa del escenario de Transición Desordenada (escenario RCP 4.5), la acción para combatir el cambio climático se retrasa 10 años. Esto conlleva un shock más elevado entre 2030 y 2050 para alcanzar la neutralidad en carbono antes de 2070. Para ello se considera, en riesgo de transición, el escenario climático *Delayed 2 degrees* de NGFS, proyectado bajo los modelos *Remind* y *Magpie*.
- *Hot House World*: En *Hot House World* (escenario RCP 6.0), no se establece ninguna política de actuación adicional a las actuales para combatir el cambio climático. Las emisiones siguen creciendo según el ritmo actual y no se cumple el objetivo de <= 2°C antes de 2100. El impacto por riesgo de transición es nulo (*Current Policies* de NGFS).

Ello ha permitido a la Entidad avanzar en una primera estimación cuantitativa *bottom-up* con horizonte temporal a 30 años mediante un modelo estructural que permite aproximar un cálculo cuantitativo del deterioro de la pérdida esperada en la cartera.

Las características de los escenarios que se emplean internamente en el Banco son las mismas que los presentados por el Banco Central Europeo en su stress test climático de 2022²⁴, con la excepción del escenario de riesgo físico a 1 año de inundaciones. Este se ha sustituido por un escenario de riesgo físico a 1 año basado en incendios forestales graves, por la voluntad de recoger un escenario sistémico más dañino para la economía española y para el Grupo que el de inundaciones planteado por el BCE.

Las principales fuentes para la elaboración de los escenarios climáticos son los escenarios publicados por la NGFS en septiembre de 2022 y las proyecciones realizadas por el BCE en su ejercicio de stress test climático de 2022. Asimismo, el escenario de incendios se ha elaborado a partir del índice de riesgo de incendios forestales elaborado por el Sistema Europeo de Información de Incendios Forestales (EFFIS, organismo de la Comisión Europea) y literatura académica relacionada con el tema.

Banco Sabadell ha participado en 2022 en el desarrollo de las pruebas de resistencia sobre el riesgo climático realizadas por el Banco Central Europeo, para lo que se ha servido además de su propio marco de pruebas de resistencia sobre el riesgo climático que establece las características básicas de dichos ejercicios, incluida su integración en el proceso de autoevaluación de suficiencia de capital interno (por sus siglas en inglés, ICAAP).

Bajo estas pruebas de resistencia se desarrollan proyecciones sobre el riesgo climático a efectos de medir la sensibilidad del riesgo de crédito del Grupo a los riesgos de transición y/o físicos vinculados al cambio climático y a las posibles sendas de transición hacia una economía descarbonizada. El impacto de los riesgos físicos y de transición sobre la posición de solvencia del Grupo es limitado, tanto bajo una perspectiva regulatoria como bajo una perspectiva interna. El riesgo medioambiental tiene un impacto limitado en las necesidades de capital interno debido, principalmente, a su horizonte de materialización.

²³ *Representative Concentration Pathways*

²⁴ Adicionalmente a los escenarios antes descritos se emplean para el stress test del BCE, dos escenarios de riesgo físico y uno de transición desordenada a corto plazo.

Emisiones de la cartera financiada

Las emisiones de la cartera financiada suponen la categoría más relevante de emisiones de Alcance 3 del Grupo.

Desde 2021 el Grupo Banco Sabadell obtiene el cálculo de la huella de carbono de su cartera financiada bajo la metodología de Platform Carbon Accounting Financials (PCAF).

PCAF es una alianza global de instituciones financieras que colaboran para desarrollar e implementar un enfoque global y armonizado que mida y divulgue las emisiones asociadas con sus préstamos e inversiones.

Dentro de esta alianza, 16 entidades establecieron el diseño del Estandard Global de Contabilidad e Información de Gases de Efecto Invernadero para la Industria Financiera, que pretende armonizar la contabilidad de las emisiones de gases de efecto invernadero. En este sentido, en junio de 2022 Banco Sabadell se adhirió a PCAF. La medición de las emisiones de la cartera financiada usando dicho estándar es un paso clave para que las entidades financieras puedan evaluar los riesgos de transición asociados al cambio climático, fijar objetivos alineados con el Acuerdo de París y desarrollar estrategias efectivas para descarbonizar la economía.

En lo referente a la metodología PCAF, el Grupo Banco Sabadell ha aplicado la metodología Estandard comentada, redactada principalmente para instituciones financieras que quieran medir y compartir sus emisiones de gases de efecto invernadero financiadas a partir de sus préstamos e inversiones, y que permite medir las siguientes categorías de activos:

- Acciones y bonos corporativos cotizados en bolsa
- Préstamos empresariales y acciones no cotizadas
- *Project finance*
- *Commercial real estate*
- Hipotecas
- Préstamos al consumo para vehículos

De forma adicional, el Banco ha realizado la estimación de las emisiones de los fondos soberanos.

En base a esta metodología, el Grupo ha calculado su huella de carbono (Alcance 1 y 2) para aproximadamente el 95% de su cartera financiada²⁵. Las carteras no calculadas son aquellas sobre las que aún no existen estándares o metodologías de cálculo o aproximación tales como financiación al sector público, carteras de préstamos al consumo con destino distinto de auto o *private banking*,

entre otros. Cabe destacar que, en 2022 el Grupo ha seguido mejorando el modelo de cálculo para obtener resultados más fiables y completos, habiendo sido presentado todo ello al Comité de Sostenibilidad. Como principales mejoras destacan:

- aumento de la cobertura del dato por la inclusión en el perímetro las exposiciones de las oficinas en el extranjero y la filial de Banco Sabadell en México tanto a nivel de financiación empresarial como de proyectos específicos,
- incorporación de datos de emisiones reales en cuanto a riesgo empresarial y superficies y certificados energéticos reales y estimados por parte de las sociedades de tasación, conllevando una mejora en la estimación de la calidad del dato (DQ, Data Quality²⁶),
- incorporación de los factores de emisión del estándar de PCAF en aquellos casos en los que no existe información reportada por parte del acreditado.

Las intensidades de emisiones de la cartera financiada en términos de Alcance 1 y 2 de 2022 es de 82,67 tCO₂eq/M€ y con una DQ media de 3,77. El segmento que más aporta a la huella es la cartera empresarial (aproximadamente un 75%), seguido de la financiación de hipotecas.

Intensidades de emisiones de la cartera financiada en términos de Alcance 1 y 2 de 2022

82,67 tCO₂eq/M€

3,77 DQ media

Para asegurar el seguimiento y la supervisión de la medición de la huella de carbono de la cartera financiada, desde septiembre de 2022, se monitoriza trimestralmente la exposición al riesgo climático y medioambiental de la cartera, siendo elevado al Comité de Sostenibilidad del Banco y al Comité Técnico de Riesgos (CTR).

²⁵ El cálculo incluye el negocio *Mainstream* de la filial de TSB, que representa un 98% de su cartera.

²⁶ La metodología PCAF proporciona tablas de puntuación de la calidad de los datos empleados (*Data Quality - DQ*), que van del 1 (máxima calidad de los datos) al 5 (mínima calidad de los datos).

Durante el último trimestre de 2022 se ha auditado el cálculo de la huella de carbono de la cartera financiada con la participación de un tercero independiente.

4.3.3 Integración en la gestión

La integración efectiva en la gestión de los riesgos medioambientales requiere de una estrategia y de un

cuerpo normativo que establezcan las directrices, objetivos y límites necesarios en diferentes puntos del circuito de riesgo de crédito.

Por este motivo, el grupo dispone de un marco de riesgos medioambientales y sociales donde se establece la posición del grupo orientada a no financiar actividades que se consideran con un riesgo medioambiental elevado.

Al mismo tiempo, el Grupo fomenta la financiación verde, para ello se dispone de una Guía de Elegibilidad que recoge las actividades sostenibles (en términos ambientales y sociales), de forma alineada con el Reglamento de Taxonomía de la UE.

En paralelo, como parte del sector financiero el Grupo promueve la transición de las empresas, direccionando la financiación según la naturaleza de las actividades y facilitando a aquellos agentes de sectores contaminantes que trabajan en mejorar su desempeño ESG para transicionar a un modelo más sostenible. Con este objetivo se han definido las Directrices en gestión de riesgos ESG, a

través de las cuales el Grupo trata de limitar el acceso a la financiación a empresas contaminantes con un desempeño ESG bajo. Para clasificar a las grandes empresas según la madurez de su desempeño ESG, el Grupo está definiendo internamente un indicador.

Finalmente, cabe destacar que el Banco, en paralelo a todas las iniciativas de integración de riesgos medioambientales en la gestión, mantiene una serie de iniciativas para mejorar la calidad de la información en la que basa sus decisiones (ya sea desde bases de datos a proyectos de recopilación de información de clientes, entre otros).

Marco de riesgos medioambientales y sociales

El Grupo Banco Sabadell dispone de un marco de riesgos medioambientales y sociales.

El Grupo Banco Sabadell dispone de un marco de riesgos medioambientales y sociales público que aplica a las nuevas operaciones de concesión de crédito para Grupos o Empresas de cifra de negocio de más de 200 millones de euros o a proyectos con riesgo concedido mayor de 5 millones de euros. Este marco consolida el conjunto de criterios de aplicación que tienen como objetivo la restricción de la financiación a clientes o proyectos que, desde la perspectiva de la Entidad, se consideran que van en contra de la transición a una economía sostenible o bien

no estén alineadas con la regulación internacional o las mejores prácticas sectoriales.

El marco de riesgos medioambientales y sociales se va desarrollando por fases con el objetivo de ir adaptando los criterios de aplicación a las tendencias de los diferentes sectores, el contexto regulatorio, el económico y al desempeño del Grupo. Actualmente, el Banco cuenta con un primer conjunto de normas aprobadas e implantadas en 2020-2021 y aprobado un segundo conjunto que se irá implementando entre 2022 y 2023.

En este sentido, el primer conjunto de normas sectoriales del Grupo afectaba especialmente a los sectores de energía y minería, se validaron por el Comité de Sostenibilidad en 2020 y fueron aprobadas por el Comité de Operaciones de Riesgos del Grupo e implantadas en los sistemas de la Entidad durante el 2021. Dentro del alcance de estas normas, se incluían la financiación de nuevas operaciones de concesión de crédito para proyectos²⁷ de:

- Minas de carbón (nuevas y expansión)
- Extracción, procesamiento y comercialización de amianto
- Nuevas centrales de carbón
- Nuevas centrales nucleares
- Exploración y producción de gas, petróleo en el Ártico
- Exploración y producción de arenas bituminosas

El segundo conjunto de normas aprobado en diciembre de 2021, incorporó más de 40 normas adicionales, que se distinguen entre criterios generales y particulares de aplicación que pueden ser a nivel cliente o a nivel proyecto:

- Los criterios generales de aplicación, con impacto transversal en todos los sectores, que se han incorporado en el segundo conjunto siguen estándares internacionales como el Pacto Mundial o los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otros.
- Los criterios particulares de aplicación (con normas a nivel cliente y de proyecto) por un lado, incorporan normas adicionales para los sectores ya contemplados en el primer conjunto (es decir; Minería y Energía) y, por otro lado, introducen normas para nuevos sectores como son los de Defensa, Infraestructuras y Agricultura.

La aplicación efectiva de las normas se basa en la integración del análisis de las mismas en los procesos ordinarios de contratación (*onboarding*) de clientes, admisión de transacciones y aprobación de nuevos productos. En este sentido, las normas a nivel de proyecto están implementadas, mientras que las normas a nivel cliente, se implementarán durante 2023.

En el caso específico de Banco Sabadell México, como parte de la Política Ambiental y Social ha desarrollado el Sistema de Administración de Riesgos Ambientales y

Sociales (SARAS), el cual sirve como guía para promover el crecimiento económico sostenible a través de la identificación, evaluación y administración de los riesgos medioambientales y sociales que pudieran generarse por las actividades y proyectos financiados. Este sistema se encuentra alineado plenamente con los procesos operativos y de crédito del Grupo Banco Sabadell, las leyes nacionales y los estándares internacionales. El proceso que conlleva el SARAS es de aplicación obligatoria para proyectos de infraestructura en los diferentes sectores financiados por Banco Sabadell México con créditos tradicionales, créditos sindicados e intermediarios financieros, con un riesgo concedido igual o superior a los 5 millones de dólares americanos.

Finalmente, tal y como se ha comentado, la implantación de las normas del presente marco de riesgos medioambientales y sociales se encuentran operativas a nivel de operación y estarán completamente implementadas a nivel cliente durante 2023. Para esta correcta implementación, el Banco, dispone de una herramienta especializada en realizar el *screening* de las controversias asociadas a las contrapartes apoyada en los servicios de un proveedor externo reconocido²⁸.

Taxonomía de la UE

La Unión Europea dio un paso como impulsora de la transformación energética y la descarbonización de la economía en línea con los objetivos sobre la lucha contra cambio climático, estableciendo el Reglamento UE 2020/852 de Taxonomía, que supuso el primer paso en torno a la obligación de las compañías de divulgar la proporción de sus actividades que son consideradas como verdes y sociales, según esta normativa.

Este reglamento, que establece exigencias de clasificación y reporte de las actividades sostenibles, se trata de un aspecto clave para la integración de los aspectos ESG en la actividad ordinaria del Grupo, así como de un aspecto estratégico para el Grupo. Por este motivo, se monitoriza periódicamente por el Comité Técnico de Riesgos y por el Comité de Sostenibilidad.

El Grupo Banco Sabadell desarrolló su propia Guía de Elegibilidad conforme a la Taxonomía de actividades verdes de la UE y en base a los Social Bond Principles.

Es por ello que el Grupo Banco Sabadell desarrolló, ya durante 2020, su propia Guía de Elegibilidad conforme a la Taxonomía de actividades verdes de la UE y en base

a los *Social Bond Principles* en relación a la parte social a la espera de la taxonomía social de la UE. Ello conllevó la primera fase de implementación de la guía de elegibilidad

27 El Grupo, adicionalmente a las actividades con impacto en la transición ambiental, se abstiene de establecer relaciones comerciales relacionadas con las actividades denominadas "armas controvertidas" y/o con los "países sujetos a embargo de armas", que evitan la potencial utilización de estas armas para la comisión de crímenes o violaciones graves de los Derechos Humanos. Este punto se detalla en la sección 9. Compromiso con los Derechos Humanos.

28 Se ha contratado una herramienta externa de investigación, calificaciones y datos analíticos sobre medioambiente, sociales y gobernanza (ESG) a inversores institucionales y empresas.

interna para identificar las actividades elegibles en base a la Taxonomía, así como las consideradas *taxonomy compliance* o alineadas con la Taxonomía. En base a este trabajo, el Grupo actualmente tiene integrado en sus sistemas un marcaje de aquellos productos verdes prioritarios que permite trazar todo el ciclo de gestión de esos productos y garantizar su alineación con los requisitos de la taxonomía. Tal y como se ha descrito, al tratarse de un aspecto clave y estratégico para el Banco, se ha estado trabajando desde 2020 tanto en mantener alineada la Guía de Elegibilidad con las actualizaciones normativas, como en su implementación en sistemas operativos. Es por ello, que desde 2020, se han llevado a cabo dos fases adicionales que se comentan a continuación.

La segunda fase consistió en una actualización de la Guía de Elegibilidad conforme al último Acto Delegado de la taxonomía de Julio de 2021. Además, se trabajó en alinear la guía de actividades elegibles con el primer borrador de taxonomía social. En el mes de junio de 2021 se desplegó en los sistemas corporativos la capacidad para marcar una operación sostenible, de manera que no solo quede identificada, sino que también quede adecuadamente justificada de acuerdo con la Guía de Elegibilidad del Banco y, por tanto, alineada con los criterios de la Taxonomía de la UE. Cabe destacar que esta implementación vino acompañada de una formación específica enfocada en impulsar la identificación y documentación de operaciones que cumplen los criterios de la Guía de Elegibilidad del Banco.

Por último, en enero de 2022 se ha trabajado en la actualización de la guía para incorporar las actividades energéticas de gas natural y energía nuclear, recogidas en el Acto Delegado Complementario sobre Clima de la Comisión Europea.

Gracias a estos trabajos, a continuación se presentan, de acuerdo con los requerimientos de divulgación establecidos por el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de la Comisión Europea de 6 de julio de 2021, la siguiente información a cierre de 2022.

Dentro de las obligaciones de la normativa anterior, se encuentra la de informar, dentro del Estado de Información No Financiera de las Entidades financieras, de la proporción en los activos totales de las exposiciones a aquellas actividades elegibles y a las no elegibles según la Taxonomía UE.

Desempeño climático y ambiental de la cartera crediticia

Toda operación o grupo que se presenta o revisa en la Comisión Delegada de Crédito dispone de un análisis ESG avanzado para identificar los riesgos ESG más significativos de la contraparte.

En base a taxonomía UE actual, el Grupo Banco Sabadell tiene una cartera elegible del 43 % sobre el total de activos a cierre de 2022.

Cartera Elegible 2022

43%

Con el objetivo de identificar y segmentar las exposiciones que se considerarán “elegibles” dentro de las exposiciones del Grupo se aplican los siguientes criterios de elegibilidad sobre el perímetro de inversión crediticia para la cartera empresarial y minorista:

- Riesgo empresarial: Se consideran elegibles las exposiciones con empresas con actividades (CNAEs) incorporados en la Guía de Elegibilidad de Banco Sabadell (actividades para las cuales existen criterios técnicos definidos en la Taxonomía UE para determinar si pueden ser consideradas como sostenibles). Existen dos criterios por el que un CNAE está incluido en la Guía de Elegibilidad de Banco Sabadell, siendo el principal la inclusión del mismo en el listado de NACEs (aplicada conversión NACE-CNAE, por sus siglas en inglés) elegibles que propone la Comisión Europea en su publicación “EU Taxonomy Compass - Anexo 1: listado de actividades y CNAEs asignados.” Adicionalmente, existe un criterio adicional que es el de ser una actividad que no está en el listado de la Comisión Europea, pero sí está recogida en el Anexo 1 del Acto Delegado Taxonomía.
- Riesgo minorista hipotecario: Se considera que toda la exposición con destino particular y garantía de 1ª o 2ª vivienda es elegible, al estar este destino de financiación incluido dentro de la Taxonomía UE. No se incluye de esta manera la exposición con destino particular y con garantía hipotecaria en otras tipologías de activos (garaje, trastero, otros...).
- Riesgo en financiación de vehículos: Se considera que toda la exposición con destino financiación de vehículos es elegible, al estar este destino de financiación incluido dentro de la Taxonomía UE.

El cumplimiento de cualquiera de los tres criterios comentados deriva en la clasificación de la exposición como “Elegible”. De manera complementaria, se considera “No elegible” el resto de exposición que no cumpla ninguno de los criterios anteriores.

Adicionalmente, el resto de información a divulgar se encuentran en el Anexo 4: Indicadores de la Taxonomía.

Desde septiembre de 2021, toda operación o Grupo que se presenta o revisa en la Comisión Delegada de Crédito dispone de un análisis ESG avanzado para identificar los riesgos ESG más significativos de la contraparte. En este análisis se tiene en cuenta el tipo de exposición del Banco con el cliente y especialmente su *performance* ESG, considerando el riesgo intrínseco de su actividad, pero también la actitud y gestión del cliente de estos riesgos, así como las calificaciones ESG externas, planes o estrategias ESG y su posicionamiento comparativo frente a los comparables sectoriales. De esta manera, la Comisión Delegada de Crédito puede incorporar en sus decisiones factores no financieros.

Durante 2022 se ha trabajado en evolucionar este análisis avanzado para poder automatizar e incorporar nuevos factores a valorar. De esta manera, se está diseñando un indicador para grandes compañías que permitirá

mejorar la discriminación de los acreditados en términos de riesgos climáticos y medioambientales, con mejoras en usos tanto en negocio como en riesgos, permitiendo una mejor integración en políticas y herramientas.

Por otro lado, las empresas de menor tamaño tienen unas directrices de gestión diferentes a las empresas de mayor tamaño, por lo que se dispone de un indicador ESG adaptado a las mismas desde 2021. Se trata de un cuestionario integrado que se utiliza en la interacción con los clientes para asesorarles en su transición hacia modelos más sostenibles e incrementar la exposición a los activos financieros verdes. Con los resultados del cuestionario, se ha desarrollado un indicador que permite identificar el grado de sensibilidad de los clientes hacia la sostenibilidad dado que el indicador permite clasificar a las empresas según criterios ESG.

Directrices en gestión de riesgos ESG

Las Directrices en gestión de riesgos ESG limitan la admisión de operaciones de financiación corporativa o de proyectos para empresas que tengan una actividad *carbon-related* (intensiva en emisiones Gases de Efecto Invernadero) con un desempeño y/o actitud ESG bajo.

Con el objetivo de limitar la exposición del Banco al riesgo de transición y, al mismo tiempo, acompañar a las empresas intensivas en emisiones en su transición a una actividad sostenible, se han definido las Directrices en gestión de riesgos ESG. Dichas Directrices, limitan la admisión de operaciones de financiación corporativa o de proyectos para empresas que tengan una actividad *carbon-related* (intensiva en emisiones Gases de Efecto Invernadero) con un desempeño y/o actitud ESG bajo. De esta manera, el Banco podrá seguir financiando la transición de las empresas intensivas en emisiones si estas cuentan con una madurez en la gestión y el desempeño ESG medio o avanzado.

En relación con la evaluación de la gestión y del desempeño de las compañías, actualmente el Banco clasifica

a las compañías en base al análisis avanzado ESG que se eleva a la Comisión Delegada de Crédito, según los criterios descritos en el epígrafe anterior.

Iniciativas para mejorar la calidad de la información ambiental

Dado el limitado nivel de reporting y divulgación, por parte de las empresas, de información ESG así como la falta de históricos y de homogeneización entre la información reportada y las métricas de seguimiento para estos riesgos, el disponer de acceso a mejores datos ESG es crucial para la identificación, gestión, clasificación y seguimiento de los riesgos asociados al cambio climático.

El Grupo Banco Sabadell trabaja en diferentes acciones para incrementar en cantidad y calidad el volumen de datos ESG de los clientes.

Es por ello que, desde 2020, el Grupo Banco Sabadell trabaja en diferentes acciones para incrementar en cantidad y calidad el volumen de datos ESG de los clientes. Entre las mismas, en 2022 destacan desde dos ámbitos:

Colaterales inmobiliarios: con el soporte de un proveedor externo se realizan desde 2021 procesos de carga masiva de la calificación energética correspondiente a los inmuebles residenciales y de *Commercial Real Estate* (CRE) de la cartera. Finalmente destacar que para la nueva producción, desde el segundo trimestre de 2020 el Grupo ya está capturando esta información en la originación de las hipotecas. Por otro lado, debido al cálculo de huella de la cartera de hipotecas y CRE del banco, se ha trabajado en la recopilación de información de superficies útiles reales de los activos financiados.

Riesgo empresarial: en 2021 se llevó a cabo un grupo de trabajo de aprovisionamiento de datos medioambientales de sus clientes (ESG KYC - *Know Your Customer*), como primer piloto para la cartera intensiva en emisiones de CO₂, donde se incluyó, entre otros, la captura de las emisiones reales (Alcance 1, 2 y 3), así como datos adicionales tales como el consumo energético, % consumo renovables, emisiones evitadas (si aplica), ratings ESG externos, objetivos medioambientales o KRIs (Indicadores Claves de Riesgo, por sus siglas en inglés) sectoriales de intensidad de emisiones.

Adicionalmente, en 2022 se ha seguido trabajando en la mejora de la información. Por un lado, el cálculo de huella de carbono de la cartera financiada ha supuesto la recopilación de la información real de las emisiones de los acreditados, así como de la información necesaria para calcular el factor de atribución.

Por otro lado, el Grupo ha creado un indicador para grandes empresas a través del cual se ha empezado a recopilar información de clientes a partir de un equipo especializado en riesgos ESG. De cara a empezar a recopilar

información, en el último trimestre de 2022 se ha contratado a un proveedor para hacer una carga masiva de información ESG de los principales acreditados.

Finalmente, debido a la definición de la estrategia de descarbonización del banco se ha trabajado en la captura de información de emisiones, producción y planes de transición de los principales acreditados. En primer lugar, se ha tratado de obtener esta información a partir de fuentes públicas y, en caso de que no haya sido posible, se ha contactado con los clientes para poder obtener información.

Adicionalmente al esfuerzo de recopilación de información externa de los clientes, el Banco trabaja internamente en la centralización de la información ESG a través de un *datamart* temático de sostenibilidad con el objetivo de facilitar un único acceso a todos los responsables que lo requieran. Para asegurar el control interno de la información gestionada, este proceso establece un responsable directo de la información, así como diferentes usuarios de la misma. En base al esquema de responsabilidades se fijan una serie de funciones para garantizar la calidad y homogeneidad de la información.

Control, Supervisión y Seguimiento de la cartera sostenible

El Banco dispone de diferentes políticas y procedimientos, así como lleva a cabo acciones para fomentar la financiación sostenible. Para asegurar la correcta implementación de dichas políticas, procedimientos y acciones, una herramienta clave es el seguimiento de la cartera sostenible.

Se dispone de un marcaje completo para actividades verdes, ya sean alineadas con la taxonomía como vinculadas a la sostenibilidad.

Para realizar la consolidación de la información a monitorizar, el Banco trabaja continuamente en el marcaje de las operaciones verdes y sociales y en identificarlas desde su originación. En este sentido, a día de hoy, se dispone de un marcaje completo para actividades verdes, ya sean alineadas con la taxonomía como vinculadas a la sostenibilidad. En cuanto al marcaje de la cartera social, éste se realiza vía gestor o marcaje de productos concretos. Actualmente, se sigue trabajando en actualizar los sistemas con los requerimientos de la Guía de Elegibilidad interna

para actividades sociales. Todo esto permite poder trazar en todo el ciclo de vida las actividades verdes y sociales, de cara a su seguimiento y *reporting*.

Del mismo modo, se monitorizan mensualmente otras variables clave en la transición de la cartera del Banco como son:

- La exposición de la cartera del Banco en sectores intensivos o *carbon-related*.
- La nueva producción de actividades verdes y de actividades intensivas o *carbon-related*.

La Entidad trabaja y desarrolla métricas RAS e indicadores específicos en los diferentes marcos de gestión y control de riesgos a nivel cartera.

Al mismo tiempo, la Entidad trabaja y desarrolla métricas RAS²⁹ e indicadores específicos en los diferentes marcos de gestión y control de riesgos a nivel cartera, permitiendo ello adaptar los KRI's medioambientales a las tipologías de riesgos y activos que se financian en cada uno de ellos.

En cuanto al seguimiento, regularmente se presenta en el Cuadro de Mando de Riesgo de Crédito al Comité Técnico de Riesgos y al Comité de Sostenibilidad, incluyendo entre otros la evolución de la exposición clasificada como *carbon-related*, intensivas, verdes y sociales, así como los indicadores de seguimiento de la nueva producción.

Para ver el desempeño en esta materia, consultar la sección 5. Compromiso con las finanzas sostenibles.

Modelos de calificación crediticia

Actualmente en el rating de grandes empresas y grupos³⁰ ya interviene un factor de riesgo medioambiental así como en el rating de *Project Finance* se recoge la información de riesgo medioambiental.

Durante el ejercicio 2022, se han firmado un total de 21 nuevos proyectos de financiación estructurada que incorporan los Principios de Ecuador, el 81 % de los cuales corresponden a proyectos de energías renovables.

Sector	Número de proyectos	Categoría	País	Región	País designado	Revisión independiente
Energías Renovables	4	B	EE.UU.	América	Si	Si
	10	B	España	Europa	Si	Si
	1	C	Portugal*	Europa	Si	Si
	1	B	Portugal	Europa	Si	Si
	1	B	Reino Unido	Europa	Si	Si
Gas	1	A	EE. UU.	América	Si	Si
Infraestructuras	2	C	EE. UU.	América	Si	Si
	1	C	España	Europa	Si	Si

Se está validando/certificando la categorización de 3 operaciones de Energías Renovables susceptibles de inclusión.

*Uno de los proyectos de Portugal incluye 3 subproyectos (dos de categoría C y uno de categoría B)

29 Declaración de Apetito al Riesgo, por sus siglas en inglés (*Risk Appetite Statement*).

30 Empresas cuyo balance individual presenta unas ventas de más de 200 millones y grupos que consolidan con ventas mayores a 200 millones y concedido en Banco Sabadell de más de 25 millones.

4.3.4 Principios de Ecuador

Desde 2011 el Grupo está adherido a los Principios de Ecuador, marco voluntario internacional de políticas, normas y guías que coordina la Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en inglés), agencia dependiente del Banco Mundial, que tiene por objetivo determinar, evaluar y gestionar los riesgos medioambientales y sociales en financiación de proyectos de importe superior o igual a 10 millones de dólares y préstamos corporativos relacionados con proyectos de más de 50 millones de dólares. A través de los estándares de Principios de Ecuador, se realiza una evaluación social y ambiental de los posibles impactos del proyecto por parte de un experto independiente.

4.4. Gestión e impacto medioambiental

El Grupo Banco Sabadell ha integrado compromisos ambientales, sociales y de gobernanza en su estrategia.

Este cambio de orientación de la actividad, de la organización y de los procesos, está basado en la transición hacia una economía y un desarrollo sostenibles, tomando como base la Agenda 2030, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Acuerdo de París de 2015 contra el cambio climático y el Pacto Verde Europeo, para avanzar hacia una economía neutra en emisiones.

La integración de compromisos ambientales refuerza a la Entidad en el nuevo reto de la sostenibilidad, sobre la que el Banco ha diseñado su modelo de gobierno y estructura organizativa. En ese sentido, el Banco fomenta políticas y prácticas responsables entre el equipo humano, para estimular la preservación del medioambiente y el desarrollo de una sociedad más justa y respetuosa. Un año más, la Junta General de Accionistas de Banco Sabadell celebrada el 24 de marzo de 2022, fue certificada como sostenible, por la empresa Econep Consultores S.L. (Eventsost), considerando que cumple con los criterios de sostenibilidad en todo el ciclo de vida de la Junta General de Accionistas.

La organización ha alineado los objetivos de negocio con los ODS, fijando diferentes líneas de actuación fundamentales. En particular, el compromiso con una buena gestión ambiental requiere, entre otras, de actuaciones para el avance hacia la neutralidad de emisiones de gas de efecto invernadero a la atmósfera. En esta transición hacia la neutralidad de las emisiones, Banco Sabadell ha renovado la certificación ISO 14001 del Sistema de Gestión Medioambiental en sus 6 sedes corporativas españolas, en las que el 20,07 % de la plantilla trabajaba a fecha de cierre de 2022.

Sedes que han renovado la certificación ISO 14001 del Sistema de Gestión Ambiental

% de la plantilla que trabaja en centros certificados

6

20,07%

Además requiere de una acción firme para la disminución de la huella de carbono de la propia entidad, llevando a cabo actuaciones dirigidas a la reducción de consumos propios, entre las que destaca el avance tecnológico para interconectar digitalmente a los empleados, consiguiendo una reducción sustancial en los viajes de negocio, o también las actuaciones sobre un mejor mantenimiento de los sistemas de climatización del Grupo, para reducir las fugas de gases fluorados, altamente intensivos en la

emisión de gases de efecto invernadero a la atmósfera.

En lo que respecta a acciones formativas en materia ESG a los empleados, el Grupo ha adquirido el compromiso de continuar con el desarrollo formativo específico ESG. En este sentido, a través de la Universidad Carlos III de Madrid se emite una certificación en finanzas sostenibles que incluye material sobre medioambiente y lucha contra el cambio climático, entre otras materias de carácter financiero y social. Durante 2022, el módulo en finanzas sostenibles ha sido cursado por 649 empleados. Adicionalmente, durante 2022 se han llevado a cabo sesiones formativas específicas presenciales, para trasladar la visión de la sostenibilidad aplicada al negocio, a gestores de la red comercial y a otras funciones especialistas de centros corporativos.

En el Campus, el espacio formativo online para empleados del Grupo, además del programa de certificación en finanzas sostenibles, los empleados y empleadas pueden acceder a un curso introductorio sobre la sostenibilidad, uno sobre economía circular y su aplicación en el sector financiero y otro operativo para productos de financiación sostenible. La formación se detalla en profundidad en la sección 6.3 Formación.

En Reino Unido, TSB expone sus objetivos con la gestión medioambiental en su *Do What Matters 2025 Plan* donde, entre otras cuestiones, se focaliza en la reducción del impacto como entidad en el medioambiente, dando soporte a clientes, empleados y al resto de grupos de interés que deba tomar decisiones sostenibles.

Cabe destacar que, en 2022, el Grupo ha empezado a medir el impacto medioambiental de su negocio en México y EE.UU. (Miami) con el cálculo de sus emisiones de GEI a la atmósfera, integrando de esta forma la huella de carbono del Grupo Banco Sabadell en todas sus geografías.

4.4.1 Huella de Carbono

Las emisiones de CO₂ realizadas por el Grupo en sus geografías (España, Reino Unido, México y EE. UU.), han sido de 8.103 toneladas en datos basados en el mercado (*market-based*). Si se tienen en cuenta las emisiones Grupo (ex-México y ex-EE. UU., de las que no se dispone de histórico de emisiones), ha habido una reducción del 3,9 % respecto a 2021 y una reducción del 60,3 % respecto a 2019.

Reducción respecto a
2021

▼ **3,9%**

Reducción respecto a
2019

▼ **60,3%**

	Grupo (todas geografías) ³¹		Grupo (ex-México y ex-EE. UU.)		
	2022	2022	2021	2020	2019
Alcance 1: Actividades directas	4.039	3.981	4.975	4.747	5.263
Alcance 2: Actividades indirectas					
Market-based ³²	526	7	10	26	3.971
Location-based ³³	15.138	14.619	17.297	17.356	20.964
Alcance 3: Otras actividades indirectas	3.539	2.994	2.281	3.311	8.357
Total de emisiones generadas	7.260	8.906	20.124		
Total Market-based	8.103	6.982	7.266	8.084	17.591
Total Location-based	22.715	21.594	24.552	25.414	34.584
Total de emisiones por empleado (market-based)	0,43	0,39	0,38	0,40	0,86

Emisiones CO₂ en toneladas (t.CO₂)

Los datos de 2020 y 2021 incluyen los efectos del COVID-19: En 2020 se cerraron centros corporativos y oficinas durante 3 meses, con los trabajadores realizando teletrabajo. El resto del 2020 y 2021 en centros corporativos se alternaron periodos de ocupación por turnos del 50% con otros periodos de presencia voluntaria con una reducción media de la ocupación del 80%. Esto ha dado como resultado la disminución de los consumos, de la producción de residuos y de los viajes de negocio.

4.4.2 Compensación

En 2022 Banco Sabadell ha aprobado ampliar el perímetro de compensación respecto a 2021, incluyendo todas las emisiones de Alcance 1, 2 y 3³⁴ de España, México y USA, a través de la compra de créditos en un proyecto de absorción en el bosque de Carballedo (Pontevedra), para la recuperación de suelo degradado y la creación de una masa forestal biodiversa. El proyecto además genera impacto social, ya que el 80 % de los trabajadores pertenecen a colectivos vulnerables y el 50 % de la plantilla está formada por mujeres del entorno rural. El total de emisiones de CO₂ a compensar asciende a 5.542 tCO₂ equivalentes.

Por su parte, TSB ha compensado sus emisiones de Alcance 1 y 2 realizadas en 2022, que ascienden a 1.669 tCO₂ equivalentes a través del proyecto de reforestación *Forest Carbon's ArBolívia* (Plan Vivo *afforestation*), a través del cual TSB ha plantado más de 55.800 árboles, e invertirá en bosques en Reino Unido para poder compensar sus emisiones a futuro.

Árboles plantados

55.800

Total de emisiones de CO₂ (tCO₂)

5.542

El grupo mantiene su compromiso con la lucha contra el cambio climático, materializado en el objetivo de ser neutros en carbono en sus operaciones desde su adhesión, en 2021, al Net-Zero Banking Alliance.

31 Los comparativos con años anteriores no incluirán las geografías de México y EE. UU. debido a que el Banco no tiene calculado el histórico de sus huellas de carbono.

32 Emisiones asociadas a los suministros de energía calculadas a partir de los certificados de emisiones de las comercializadoras.

33 Emisiones asociadas a los suministros de energía calculadas donde la tasa de emisión aplicada es el mix energético del país.

34 El alcance 3 a compensar incluye suministros (agua, papel y plástico), residuos y viajes de negocios. La compensación no incluye las emisiones de la cartera financiada (categoría 15).

4.4.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos

A continuación, se entra en más detalle de las emisiones de CO₂ para cada uno de los territorios, así como de la gestión de los recursos que se ha llevado a cabo:

	2022	2021	2020	2019
Emisiones de Alcance 1:	2.312	2.802	2.703	3.113
Consumo de gases ³⁵	754	787	630	872
Fugas de gases refrigerados ³⁶	1.514	1.984	2.031	2.091
Flota vehículos de empresa ³⁷	43	31	42	150
Emisiones de Alcance 2:				
Electricidad - market-based	7	10	26	18
Electricidad - location-based	11.661	13.026	13.054	15.436
Alcance 1 y 2 market-based	2.319	2.812	2.729	3.131
Alcance 1 y 2 location-based	13.973	15.828	15.757	18.549
Emisiones de Alcance 3:	2.103	1.538	1.941	5.607
Agua ³⁸	105	156	125	157
Papel ³⁹	451	473	482	818
Plástico ⁴⁰	11	14	40	221
Residuos ⁴¹	63	75	67	81
Viajes de Negocio ⁴²	1.473	820	1.227	4.330
Trayectos en avión	655	245	410	2.150
Trayectos en tren	35	14	38	249
Trayectos en vehículos	782	561	779	1.931
Emisiones totales (Alcance 1, 2 y 3) market-based	4.422	4.350	4.670	8.738
Emisiones totales (Alcance 1, 2 y 3) location-based	16.076	17.366	17.698	24.156

Informe sobre gases de efecto invernadero de Banco Sabadell España (t.CO₂)

En España, a cierre de 2022, la reducción de emisiones de CO₂ para el Alcance 1 y 2, respecto a 2019, ha sido del 25,9 % y en el Alcance 3 alcanza el 62,5 %. En el Alcance 1 el impacto más relevante en la disminución de emisiones de carbono ha sido en las fugas de gases fluorados, con un 27,6 % de emisiones, principalmente motivado por el proceso de reestructuración de las oficinas de la red comercial y mejoras en los sistemas de climatización. En el Alcance 3, el consumo de papel y los viajes de empresa, con una reducción del 44,9 % y un 66,0 % respectivamente, han sido los factores de mayor

impacto en la reducción de emisiones de CO₂ respecto a 2019. Estas cifras reflejan en buena parte el éxito de las iniciativas desplegadas para disminuir el uso de material de oficina, así como los planes de regulación de los viajes de empresa.

Reducción de emisiones de CO₂ para el Alcance 1 y 2

Emisiones de CO₂ para el Alcance 3

25,9% **62,5%**

Con la firme voluntad de apoyar y acelerar las transformaciones económicas y medioambientales, Banco Sabadell ha establecido el compromiso de reducción de su huella de carbono para 2025, tomando como año base el 2019⁴³, en un 14,2 % de emisiones de Alcance 1 y 2, y un 48,3 % de emisiones de Alcance 3 (excepto categoría 15).

35 Factores de conversión: Gasoil, Gas Propano y Gas natural en base al Informe Inventarios GEI 1990-2019, y GEI 1990-2020 España. Versión según año.

36 Factores de conversión: Fugas de gases fluorados en base a la guía práctica para el cálculo de emisiones de Gases con Efecto Invernadero (GEI) de la Oficina Catalana del Cambio climático. Versión según año.

37 Los datos se refieren a viajes de negocio, no incluyen el desplazamiento del domicilio al centro de trabajo. Factores de conversión: Flota de vehículos en base a DEFRA (Government GHG Conversion Factors for Company Reporting). Versión según año.

38 Factores de conversión: Consumo de Agua en base a la guía práctica para el cálculo de emisiones de Gases con Efecto Invernadero (GEI) de la Oficina Catalana del Cambio climático. Versión según año.

39 Factores de conversión: Consumo de Papel en base a DEFRA. Versión según año.

40 Factores de conversión: Consumo de Plástico en base a DEFRA. Versión según año.

41 Factores de conversión: Residuos en base a DEFRA. A excepción de los residuos de papel y cartón, vidrio y orgánica que se ha calculado en base al Cálculo de las Emisiones de GEI derivadas de la Gestión de Residuos Municipales (OECC). Versión según año.

42 Los datos se refieren a viajes de negocio, no incluyen el desplazamiento del domicilio al centro de trabajo. Factores de conversión: Trayectos en avión, tren y vehículos en base a DEFRA. Versión según año.

43 Se considera 2019 como año base debido a que es el último año sin restricciones por los efectos del COVID-19.

	Alcance 1+2	Alcance 3	Total emisiones	Objetivos de reducción de emisiones de CO ₂
España (objetivos 2019-2025)	-14,2%	-48,3%	-36,1%	

El total de emisiones de CO₂ en España en 2022 ha aumentado un 1,66 % respecto a 2021, a causa del aumento de viajes de negocios, justificado por la progresiva vuelta a la normalidad en la actividad comercial tras el periodo de

pandemia. En consecuencia los objetivos de reducción de emisiones de CO₂ establecidos para 2025 siguen reflejando adecuadamente el esfuerzo de reducción de emisiones de la Entidad en su compromiso con el medioambiente.

	2022	2021	2020	2019
Emisiones de Alcance 1:	1.669	2.173	2.044	2.150
Consumo de gases	1.493	2.027	1.962	1.883
Fugas de gases refrigerados	171	140	49	103
Flota vehículos de empresa	5	6	33	164
Emisiones de Alcance 2:				
Electricidad - <i>market-based</i>	0	0	0	3.953
Electricidad - <i>location-based</i>	2.958	4.271	4.302	5.528
Alcance 1 y 2 market-based	1.669	2.173	2.044	6.103
Alcance 1 y 2 location-based	4.627	6.444	6.346	7.678
Emisiones de Alcance 3:	891	743	1.370	2.750
Agua	17	20	53	70
Papel	409	536	905	1.318
Residuos	19	27	39	29
Viajes de Negocio ⁴⁵	447	160	373	1.333
Trayectos en avión	305	89	166	654
Trayectos en tren	53	22	29	162
Trayectos en vehículos ⁴⁶	89	49	178	517
Emisiones totales (Alcance 1, 2 y 3) market-based	2.561	2.916	3.414	8.853
Emisiones totales (Alcance 1, 2 y 3) location-based	5.519	7.187	7.716	10.428

Informe sobre gases de efecto invernadero de TSB (t.CO₂)⁴⁴

Desde 2021 TSB detalla la información relacionada con los consumos de agua, papel, residuos de Alcance 3. Las emisiones de Alcance 2 (para SECR⁴⁷) incluyen solamente los suministros directos de electricidad comercial⁴⁸.

La reducción en TSB de las emisiones de 2022 respecto a las emisiones de 2019, ha sido debida a varios factores, entre los que destacan el proceso de concentración de la red comercial, la implementación del programa de eficiencia energética y procesos sin papel y la extensión del trabajo híbrido tras la pandemia de COVID-19.

TSB continúa adquiriendo energía 100 % renovable, lo que ha contribuido a una reducción general de las emisiones de mercado de Alcance 1 y 2 del 72,6 % en 2022 en comparación con 2019. TSB se compromete a seguir comprando energía renovable, junto con planes para explorar otros biocombustibles y reducir el consumo total de energía.

En 2022 EE.UU. (Miami) y Banco Sabadell México han comenzado a registrar la huella de carbono, detallando la información en cada Alcance. No se dispone de datos de huella anteriores a 2022, por lo que estas geografías no se tendrán en cuenta en las comparaciones de huella del Grupo con periodos anteriores.

44 Los factores de conversión se han calculado en base a DEFRA. Versión según año. Adicionalmente, las cifras de 2019 a 2021 se han recalculado siguiendo nuevos criterios de cálculo en TSB, teniendo en cuenta los cierres de centros en este periodo.

45 Según el criterio de reporte de Grupo, no se incluyen las emisiones relativas en estancias en hoteles que TSB reporta en sus cuentas individuales.

46 Emisiones de los vehículos de alquiler y de los vehículos propiedad de los empleados cuando TSB es responsable por la compra del combustible.

47 *Streamlined Energy and Carbon Reporting* (SECR) regulación en Reino Unido para grandes organizaciones no cotizadas sobre el reporte de emisiones de gases de efecto invernadero.

48 No se incluye una pequeña cantidad de consumo doméstico o cruzado de los arrendadores, pero TSB está trabajando en mejoras para el próximo periodo de reporte.

	2022
Emisiones de Alcance 1:	3
Gases	3
Emisiones de Alcance 2:	
Electricidad - <i>market-based</i>	282
Electricidad - <i>location-based</i>	282
Alcance 1 y 2 <i>market-based</i>	285
Alcance 1 y 2 <i>location-based</i>	285
Emisiones de Alcance 3:	220
Agua	2
Papel	1
Viajes de Negocio	217
Trayectos en avión	217
Emisiones totales (Alcance 1, 2 y 3) <i>market-based</i>	505
Emisiones totales (Alcance 1, 2 y 3) <i>location-based</i>	505

Informe sobre gases de efecto invernadero de EE. UU. (t.CO₂)⁴⁹

	2022
Emisiones de Alcance 1:	55
Flota vehículos de empresa	55
Emisiones de Alcance 2:	
Electricidad - <i>market-based</i>	237
Electricidad - <i>location-based</i>	237
Alcance 1 y 2 <i>market-based</i>	291
Alcance 1 y 2 <i>location-based</i>	291
Emisiones de Alcance 3:	324
Agua	5
Papel	1
Viajes de Negocio	318
Trayectos en avión	291
Trayectos en vehículo	27
Emisiones totales (Alcance 1, 2 y 3) <i>market-based</i>	615
Emisiones totales (Alcance 1, 2 y 3) <i>location-based</i>	615

Informe sobre gases de efecto invernadero de México (t.CO₂)⁵⁰

Tanto en México como en EE.UU. no se dispone de certificación de origen renovable para las emisiones indirectas por el consumo de la electricidad adquirida a un comercializador (Alcance 2), por lo que las emisiones calculadas según los métodos *market-based* y *location-based* coinciden. Estas emisiones serán compensadas según se detalla en el apartado 4.4.2 Compensación.

Detalle de las emisiones de Grupo por alcance

Alcance 1 - Actividades directas:

En este alcance se incluyen las emisiones generadas por instalaciones a través del consumo de combustibles como el gasoil (incluido el utilizado en las oficinas móviles en España), el gas propano, el gas natural, así como la fuga de gases fluorados y la flota de vehículos de empresa (desplazamientos del domicilio al centro de trabajo exentos).

En cumplimiento del compromiso público sostenible del Grupo Banco Sabadell, se está avanzado en la reducción sostenida de las emisiones propias. A cierre de 2022, Banco Sabadell ha conseguido una reducción del 24% respecto a 2019 en el global de las emisiones de Alcance 1⁵¹.

Reducción respecto a 2019

▼ 24%

Gases

Los datos relativos a gases corresponden al consumo de combustibles como el gas propano, el gas natural y el gasoil (incluido el utilizado en las oficinas móviles en España).

En 2022, el consumo de gas propano en España ha sido de 844 m³, en comparación con 682 m³ en 2021 y 486

49 Los factores de conversión se han calculado en base a DEFRA, excepto para Alcance 2 donde se ha utilizado a IEA. Versión según año.

50 Los factores de conversión se han calculado en base a DEFRA, excepto para Alcance 2 donde se ha utilizado a IEA. Versión según año.

51 Reducción calculada para España y Reino Unido. No se incluyen México ni EE. UU. por no disponer de datos históricos.

m³ en 2019, con un incremento del 24 % respecto al 2021 y del 74 % respecto al 2019. El gas propano se utiliza exclusivamente para reforzar la calefacción en una oficina, que se encuentra en un entorno de montaña donde las bajas temperaturas en invierno requieren de su uso para evitar la congelación del gas.

En Reino Unido, México y EE. UU. no se usa gas propano en ninguna de las oficinas de red ni centros corporativos.

Por otro lado, el consumo de gas natural en España se circunscribe a 3 de los centros corporativos, como refuerzo al sistema de climatización, tanto para proveer de calor como para los sistemas de humidificación del ambiente, mientras que en Reino Unido su uso principal se extiende básicamente en invierno a toda la red de oficinas así como centros corporativos. En 2022 el dato de consumo en España ha sido de 229.312 m³, en comparación con 233.467 m³ en 2021 y 257.920 m³ en 2019, con una reducción del 2 % respecto a 2021 y del 11 % respecto a 2019.

Reducción respecto a 2021

▼2%

Reducción respecto a 2019

▼11%

En Reino Unido, el dato de consumo ha sido de 724.673 m³, en comparación con 990.367 m³ en 2021 y 919.368 m³ en 2019, con una reducción del 27 % respecto a 2021 y del 21 % respecto a 2019.

Reducción respecto a 2021

▼27%

Reducción respecto a 2019

▼21%

Asimismo, también en TSB se ha puesto en marcha un nuevo módulo formativo en Eficiencia Energética para empleados, llamado “Haz lo que importa por el medioambiente” (*Do What Matters for the Environment*) para complementar y desarrollar la capacitación existente. El nuevo módulo tiene como objetivo educar a los empleados sobre el desperdicio de la energía y equiparlos con herramientas prácticas para reducir el consumo de energía en el lugar de trabajo y en el hogar.

En México y en EE. UU. no hay consumos de gas natural, dado que sus sistemas de climatización sólo consumen energía eléctrica.

Por último, el consumo de gasoil en España ha sido de 5.418 litros, en comparación con 13.016 litros en 2021 y 14.246 litros en 2019, con una reducción del 58 % respecto al 2021 y del 62 % respecto al 2019. Entre finales de 2020 y principios de 2021 se realizó una carga masiva de los depósitos de gasoil, de manera preventiva a posibles dificultades de suministro posterior, lo cual ha reducido durante 2022 la necesidad de recarga de dicho combustible. En 2023 se espera que se refleje también una disminución en el consumo, debido al traslado físico de los servidores de datos del banco, desde las instalaciones propias a las instalaciones del proveedor de la infraestructura tecnológica.

Reducción respecto a 2021

▼58%

Reducción respecto a 2019

▼62%

En Reino Unido el consumo de gasoil ha sido de 8.487 litros en 2022 en comparación con los 5.931 litros en 2021 y 8.802 litros en 2019 con un incremento del 43 % y una reducción del 4 % respectivamente.

En Reino Unido el consumo de gasoil se utiliza principalmente para los equipos eléctricos de los centros corporativos así como para la calefacción de algunos sitios ubicados en islas remotas. Durante 2022, en TSB se ha lanzado el programa de Optimización Energética, con la formación de un equipo de Gestión Energética dentro del proveedor de gestión de instalaciones. Este programa implicará una revisión de todas las oportunidades de reducción de energía, con miras a implementar mejoras en todas las instalaciones en los próximos años.

En México no hay registros de consumo de gasoil y en EE. UU. el consumo ha sido de 1.140 litros en 2022, debido al uso de un equipo eléctrico en uno de los centros corporativos (MLOC).

Gases fluorados

Los datos relativos a gases fluorados corresponden a la fuga de gases por averías en equipos de climatización en Edificios Corporativos y en Oficinas. En México no se registran fugas de gases fluorados en los equipos de climatización ya que el sistema de refrigeración usa circuitos con agua. En el caso de Miami, no ha habido ninguna fuga de gases fluorados durante 2022 en las máquinas de las instalaciones.

En 2022, la fuga de gases fluorados en España ha sido de 860 kg, en comparación con 934 kg en 2021 y 1.144 kg en 2019, con una reducción del 8 % y del 25 % respectivamente. Mientras que en Reino Unido, la fuga de gases fluorados ha sido de 82 kg en 2022 en comparación con 68 kg en 2021 y 53 kg en 2019, con un incremento del 21 % y del 55 % respectivamente.

Para mitigar estas fugas, el Banco realiza cada año un programa de renovación del parque de máquinas de aire acondicionado, por equipos más eficaces (reduciendo así también emisiones de Alcance 2) y con gas de menor impacto ambiental. Además, la reducción del 24% de las oficinas de red comercial llevada a cabo entre 2021 y 2022, también ha impactado en la disminución de emisiones por fugas de gases fluorados.

El Banco está firmemente comprometido en la reducción de su huella directa de carbono, por lo que en los próximos años se continuará potenciando la revisión periódica de las instalaciones tanto de las máquinas como del resto de las instalaciones (tubos, conexiones, llaves de pasos) para poder detectar posibles deficiencias. Asimismo se seguirá identificando las máquinas con más averías con el objetivo de incorporarlas al proyecto de renovación. Este análisis permitirá a su vez detectar los modelos con más deficiencias para poder influir en la política de compra de nuevos equipos.

Vehículos de empresa

En España, el total de miles de km de viajes de empresa en 2022 ha sido de 249, en comparación con 178 en 2021 y 832 en 2019, con un incremento del 40 % y una reducción del 70 % respectivamente.

Reducción de km de viajes de empresa 2019

▼70%

En Reino Unido, el total de miles de km de viajes de empresa en 2022 ha sido de 141, en comparación con 64 en 2021 y 1.426 en 2019, con un incremento del 122 % y una reducción del 90 % respectivamente. TSB ofrece sólo automóviles completamente eléctricos a los empleados adheridos al esquema de automóviles de empresa y el 79% de la flota de TSB ahora es completamente eléctrica. En 2023, TSB explorará mejoras como la instalación en los edificios corporativos de carga de vehículos eléctricos.

Flota TSB eléctrica

79%

En México, el registro de emisiones de CO₂ de los vehículos de empresa no se realiza en kilómetros sino en consumo de gasolina. En 2022, el total de consumo de gasolina en vehículos controlados por el Banco ha ascendido a 17.196 litros.

En EE. UU. no hay flota de vehículos de empresa bajo los criterios aplicables al Alcance 1 de emisiones GEI.

Alcance 2 - Actividades indirectas:

Este alcance incluye las emisiones generadas por el consumo de energía eléctrica.

Consumo de energía eléctrica

En relación al consumo de energía eléctrica en España en 2022 se han alcanzado los 59.398 MWh, en comparación con los 66.214 MWh en 2021 y los 77.842 MWh en 2019, con una reducción del 10 % y del 24 % respectivamente. A cierre de 2022 el 99,96 % de la energía consumida ha sido de origen totalmente renovable.

Reducción 2021

▼70%

Reducción 2019

▼24%

Energía consumida de origen renovable

99,96%

En España, a partir de 2023, la totalidad del consumo de energía eléctrica será 100 % de origen renovable.

Por otro lado, en Reino Unido se han alcanzado los 15.297 MWh en 2022, en comparación con los 20.094 MWh en 2021 y 20.947 MWh en 2019, con una reducción del 24 % y del 27 % respectivamente.

Reducción 2021

▼24%

Reducción 2019

▼27%

En España, a lo largo de 2022 el 98,96% (58.777 MWh) de la electricidad consumida, ha sido adquirida a una sola comercializadora (Cepsa), de la que la energía consumida dispone de un certificado de origen renovable, mientras

que el 0,05 % (28 MWh) restante ha sido adquirida a otra comercializadora cuya producción no es de origen renovable. Las 7 toneladas de CO₂e, correspondientes al Alcance 2 (*market-based*) de 2022 para España, corresponden al consumo de electricidad con origen no renovable.

El 1,0% de la energía eléctrica total consumida en España ha sido autogenerada por las placas fotovoltaicas instaladas en el Centro Corporativo de Sant Cugat del Vallès.

	2022	2021	2020	2019
Consumo de energía eléctrica suministrada por Cepsa y Nexus Renovables, garantía de origen 100% renovable (% de suministro sobre el total de energía eléctrica en España)	98,96 %	99,14 %	99,91 %	99,95 %
Consumo de energía eléctrica suministrada por otras comercializadoras sin garantía de origen renovable (% de suministro sobre el total de energía eléctrica en España)	0,05 %	0,06 %	0,09 %	0,05 %
Autoconsumo (% sobre el total de energía eléctrica) en España	1,00 %	0,79 %	0,00 %	0,00 %

Gracias a estas placas fotovoltaica se ha conseguido ahorrar la necesidad de contratar 592.394 kWh a comercializadoras, incorporando dicha producción a los sistemas para consumo propio en el centro corporativo de Sant Cugat del Vallès. Con esta producción, Banco Sabadell disminuye la dependencia energética de terceros al poder producir por medios propios un 8% de la energía que necesita este centro para funcionar.

Además, con objeto de reducir su consumo energético, Banco Sabadell continúa con su programa de análisis continuo de consumos en oficinas y edificios corporativos para detectar variaciones y actuaciones que permitan mejorar la eficiencia de los consumos:

- Como se indica dentro del Alcance 1, anualmente se realiza un programa de renovación del parque de máquinas de aire acondicionado por modelos más eficientes.
- Se continúa con el proyecto de renovación de la iluminación por tecnología LED (*Light Emitting Diode*) en oficinas para conseguir que todas las oficinas estén dotas de esta iluminación y reducir el consumo (en centros corporativos ya están todos dotados al 100 % con iluminación LED).
- La mayor parte de la red de oficinas dispone de un sistema centralizado de climatización e iluminación de bajo consumo, y encendido de los rótulos publicitarios adaptado a las franjas de luz solar.
- Los centros corporativos tienen instalada una iluminación por detección de presencia y lámparas LED. En dichos edificios y en las oficinas más grandes, las instalaciones de climatización disponen de recuperación de energía.

En Reino Unido, la contratación del suministro de energía eléctrica por fuente de energía continua siendo 100% renovable, lo que contribuye de forma importante en la estrategia hacia una neutralidad en carbono no generando emisiones de Alcance 2 (*market-based*).

TSB sigue igualmente desarrollando medidas de eficiencia para reducir el consumo de electricidad. Durante 2022 se ha completado el programa de reemplazo de bombillas antiguas e ineficientes con equivalentes LED de mayor eficiencia energética. A cierre de 2022 ya se ha notado una reducción del coste en las tareas de mantenimiento reactivo de reemplazo las bombillas y se continúa monitoreando la reducción en el uso de energía y en el ahorro de costes.

Para el 2025, el Banco está valorando la implantación de una planta de autogeneración fotovoltaica en su centro logístico de Polinyà. Hasta 2025 se estima una reducción de consumo adquirido a la principal comercializadora del 1 % anual.

En México el consumo de energía eléctrica en 2022 ha sido de 595 MWh, mientras que en Miami el consumo ha alcanzado los 737 MWh. En estas dos geografías no se dispone de certificado de origen renovable en la producción eléctrica.

	Grupo (todas geografías)		Grupo (ex-México y ex-EE. UU.)		
	2022	2022	2021	2020	2019
Consumo total de energía (MWh)	76.028	74.695	86.308	84.281	98.789

Consumo total de energía eléctrica

Alcance 3 - Otras actividades indirectas:

Este alcance incluye otras actividades indirectas en el que se contabilizan las emisiones de los consumos de agua, papel, plástico y la gestión de residuos, así como de los trayectos realizados en tren, avión, vehículo (excepto vehículos de empresa).

Agua

El consumo de agua incluye el agua de uso sanitario, regadío y de restauración en centros corporativos. En 2022, el consumo de agua en España ha sido de 265.892 m³, en comparación con 395.036 m³ en 2021 y 396.260 m³ en 2019, con una reducción del 33 % respecto ambos periodos.

Reducción

▼33%

En lo que respecta a Reino Unido, el consumo de agua ha sido de 39.289 m³ en comparación con 47.238 m³ en 2021 y 66.398 m³ en 2019, con una reducción del 17 % y del 41 % respectivamente.

En México⁵² el consumo de agua en 2022 ha sido de 11.688 m³, mientras que en Miami el consumo ha alcanzado los 3.826 m³.

El proceso de reducción de oficinas de la red comercial ha impactado de manera relevante en la disminución de consumos en España y en Reino Unido.

El 100 % del agua consumida proviene de la red de suministro. Asimismo, el Grupo tiene sus sedes en terrenos urbanos donde el agua captada y vertida se hace a través de la red urbana.

En relación con las medidas de ecoeficiencia, los sanitarios y la grifería disponen de mecanismos para optimizar la gestión del agua. En este sentido, la sede corporativa en Sant Cugat dispone de un depósito de recogida de aguas pluviales y de aguas grises para su aprovechamiento como agua de riego. A su vez, la zona ajardinada se compone de especies autóctonas con baja necesidad de riego.

Durante el período 2022-2025 se está realizando un cambio progresivo del sistema de descarga de WC por

dobles descargas que permitirá una reducción del consumo de agua de uso sanitario. Hasta 2025 se estima una reducción de emisiones de un 1 % anual, asociada a esta iniciativa.

Papel

El consumo de papel se produce por la actividad diaria del Grupo. En 2022, el consumo de papel en España ha sido de 610 toneladas, en comparación con 640 en 2021 y 1.030 en 2019, con una reducción del 5 % y del 41 % respectivamente. Mientras que en Reino Unido, el consumo de papel ha sido de 445 toneladas en 2022 en comparación con 583 en 2021 y 1.439 en 2019, con una reducción del 24 % y del 69 % respectivamente.

Reducción 2021

▼24%

Reducción 2019

▼69%

Para conseguir disminuir el consumo de papel se han aplicado un conjunto de medidas como (i) el desarrollo del servicio de 24 horas para clientes a través de canales remotos y plataformas digitales, (ii) el empleo de tabletas y sistemas digitales en oficinas, que permiten la captura de la firma del cliente y suprimen el uso de papeles preimpresos y, (iii) establecer por defecto que todas las impresoras de la Entidad impriman a doble cara.

	2022	2021	2020	2019
Uso del papel reciclado en oficinas y centros corporativos sobre el consumo total del papel (blanco y reciclado) en España (%)	100 %	100 %	100 %	99,98 %
Uso del papel reciclado en centros corporativos en España con oficina de servicio de correos (estafeta) sobre su consumo total del papel (blanco y reciclado) (%)	100 %	100 %	100 %	99,98 %

Por otra parte, el Grupo continúa con el programa de reducción de correspondencia y simplificación de la documentación contractual, con impacto en la reducción de consumo de papel iniciado en 2019. La progresiva digitalización en el perfil de los clientes y la consolidación del modelo de envío único mensual vinculado al extracto de la cuenta, han permitido una reducción del 40,7 % respecto a 2019. Entre las iniciativas de mayor impacto

que se han llevado a cabo, destacan:

- Simplificación de documentos pre-contractuales y contractuales de productos del Banco.
- Mayor desarrollo de soluciones digitales en la firma de operaciones o en la emisión de certificados o de correspondencia para clientes.
- Mayor digitalización de procesos operativos internos.

El uso de papel convencional dispone de las certificaciones del sistema de gestión de calidad y ambiental ISO 9001/ISO 14001 y de producción sin cloro FSC (Forest Stewardship Council), con certificación Ángel Azul y Etiqueta Ecológica Europea.

⁵² Consumos prorrateados según nº de plantas ocupadas por el Banco en los edificios.

En Reino Unido, TSB tenía fijado el objetivo de reducción del uso de papel de un 25 % a cierre de 2022, en comparación con 2019. Para ello, se han lanzado varias iniciativas

para digitalizar los procesos y folletos, reducir los envíos por correos a los clientes y las impresiones.

	Grupo (todas geografías)		Grupo (ex-México y ex-EE. UU.)		
	2022	2021	2021	2020	2019
Consumo de papel (formato DIN4) durante el ejercicio (toneladas)	1.058	1.055	1.223	1.636	2.469

Consumo de papel

Para el 2023 se seguirá impulsando el proyecto de 0 papel, proyecto que busca la digitalización de todos procesos del Banco para reducir a 0 el consumo de papel. Hasta 2025 se estima una reducción de las emisiones de un 2 % anual.

En México el consumo de papel en 2022 ha sido de 1,4 toneladas, mientras que en Miami el consumo ha alcanzado 1,5 toneladas.

Plástico

El consumo de plástico se produce por los materiales que se adquieren para diferentes usos. En 2022, el consumo de plástico en España ha sido de 3,4 toneladas, en comparación con 4,5 en 2021 y 71,1 en 2019, con una reducción del 23 % y del 95 % respectivamente.

Para conseguir la disminución del consumo, el Banco lleva aplicando desde 2020 un conjunto de medidas para eliminar el plástico de los productos adquiridos para diferentes usos:

- Además, con objeto de reducir su consumo energético, Banco Sabadell continúa con su programa de análisis continuo de consumos en oficinas y edificios corporativos para detectar variaciones y actuaciones que permitan mejorar la eficiencia de los consumos:
- Eliminación de plásticos en ciertos materiales de escritorio y/o uso común
 - Eliminación de blíster para monedas.
 - Eliminación bolsa azul de digitalización urgente.
 - Eliminación de las fundas de libretas.
 - Sustitución de la bolsa azul de eventos con pelculado de plástico por papel kraft marrón.
 - Sustitución de las cucharillas de plástico para café por otras en madera.
 - Sustitución de la ventana de plástico de los sobres por ventana de papel transparente.
 - Fabricación de bolsas de traslado de efectivo con mezcla de plástico reciclado (80 %) y virgen (20 %).
 - Fabricación del film de retractilar con un 56 % de caña de azúcar (material bio).
 - Sustitución del bolígrafo corporativo (100 % plástico) por alternativa en papel kraft y pasta de trigo.

Para el período 2022-2025, se realizará un análisis progresivo de los distintos materiales utilizados por el Banco que contienen plástico que se irán sustituyendo por material sostenible. En España se estima una reducción de emisiones de un 2 % anual.

En Reino Unido, el consumo de plástico fue de 112,4 toneladas. El registro de consumo de plástico en la filial de Reino Unido no ha sido posible hasta 2022, con lo que no se dispone de histórico para poder analizar la evolución.

El Grupo está trabajando en analizar y, llegado el caso,

implementar las capacidades necesarias para la medición de consumos de plástico en sus filiales de México y Miami.

Gestión de residuos

Los residuos pueden ser categorizados en No Peligrosos y Peligrosos. En los residuos No Peligrosos se incluyen: chatarra, plástico inerte, general voluminoso, bombillas incandescentes, papel y cartón, vidrio, orgánica, decantador grasas y madera. En los residuos Peligrosos se incluyen: envases de sustancias químicas, absorbentes (filtros), baterías de plomo, aceites, fluorescentes, equipos electrónicos, pilas, y aerosoles.

En 2022 en España, los residuos en general han tenido una reducción del 32% y del 40% respecto a 2021 y 2019 respectivamente, debido principalmente a una menor afluencia a los puestos de trabajo de los centros corporativos, con motivo del teletrabajo, y al proceso de reestructuración del Banco. En Reino Unido, los residuos han registrado en 2021 y 2019 una reducción del 30% y del 35% respectivamente, básicamente también debido al mismo escenario comentado para España.

El Grupo está trabajando en analizar los recursos necesarios para el registro del volumen generado de residuos en México y en Miami, para disponer próximamente de los datos de toneladas y emisiones de CO₂ a divulgar.

En la sección 4.4.4 Economía circular y gestión de residuos se presenta más detalle sobre las emisiones y la gestión de residuos.

Viajes y desplazamientos de negocio

Los desplazamientos de negocio incluyen los viajes en avión, tren y coches.

En España, el total de miles de km de viajes de empresa en 2022 ha sido de 11.940, en comparación con 6.058 en 2021 y 34.586 en 2019, con un incremento del 97 % y una reducción del 65 % respectivamente.

Reducción

▼ 65%

Al inicio del ejercicio 2020, antes del Estado de Alarma decretado en España, el Banco revisó su política de desplazamientos y viajes, estableciendo nuevas directrices por una parte, para limitar los desplazamientos a los estrictamente necesarios por exigencias de negocio y, por otra, impedir

los desplazamientos por reuniones internas, potenciando el uso de medios remotos y telemáticos disponibles.

Las cifras de km de 2021 no son equitativamente comparables con 2022 debido a las restricciones impuestas con motivo de la pandemia de la COVID-19. En relación a 2019, como año de referencia pre-pandemia, los datos de 2022 en España han reflejado la alta contribución positiva que ha tenido la revisión de la política de viajes profesionales del Grupo en la huella de carbono de la Entidad.

En esta línea, y con la recuperación progresiva de la movilidad, se prevé una reducción de los viajes que permita reducir las emisiones en un 43% para el para el ejercicio 2023 con respecto al 2019.

En relación con los trayectos in itinere, se seguirá promoviendo un modelo de movilidad sostenible con la creación de nuevas plazas de aparcamiento en edificios corporativos para vehículos eléctricos privados, bicis, patinetes etc.

Para el periodo 2022-2025, en España se prevé una reducción anual de emisiones del 5 % hasta 2025 con la implantación año tras año de nuevas medidas que permitan al Banco establecer y alcanzar retos continuados de reducción de emisiones.

Para Reino Unido, siguiendo el criterio de reporte de Grupo, no se incluyen las emisiones relativas en estancias en hoteles que TSB reporta en sus cuentas individuales. Por lo que respecta al resto de conceptos, durante 2022 el total de miles de km de viajes de empresa en TSB asciende a 3.291, en comparación con 1.220 en 2021 y 14.756 en 2019, con un incremento del 170 % y una reducción del 78 % respectivamente. Se había fijado como objetivo reducir un 50 % los viajes de negocio con respecto al 2019.

La pandemia del COVID-19 ha contribuido en gran parte a la reducción del 66 % de las emisiones en comparación con el 2019. Asimismo, TSB se ha comprometido a promover nuevos modos alternativos de transporte, como la inclusión en los beneficios sociales de una subvención adicional para la compra de bicicletas eléctricas, y de nuevas formas de trabajar para mantener la reducción de emisiones.

En 2022, en México y Miami los viajes de negocio han acumulado 1.727 miles de km y 1.183 miles de km respectivamente.

Otras acciones

En España, el Banco ha certificado en 2022 su Oficina Hub Barcelona con el sello de *Green Building Council* España.

Asimismo, para mitigar el impacto ambiental de sus proveedores, potenciará vehículos eléctricos a los diferentes servicios de logística y el uso de tinta ecológica entre las imprentas que colaboran con el Banco.

En Reino Unido, TSB está identificando posibles reducciones de emisiones de CO₂ en los productos y servicios contratados a sus proveedores. Adicionalmente desde 2021, TSB ha incluido en sus procesos de compra nuevos requisitos de sostenibilidad.

4.4.4 Economía circular y gestión de residuos

En 2022, la gestión de residuos en España ha sido de 806 toneladas, en comparación con 1.192 en 2021 y 1.353 en 2019, con una reducción del 32% y del 40% respectivamente.



En Reino Unido la gestión de residuos ha sido de 839 toneladas en 2022 en comparación con 1.200 en 2021 y 1.283 en 2019 con una reducción del 30% y del 35% respectivamente. El reciclaje sigue siendo un área clave de enfoque para TSB, que ha renovado el compromiso de lograr un objetivo de reciclaje del 90 % en el “*Do What Matters 2025 Plan*”. Durante 2022, la tasa de reciclaje general en TSB fue del 79 %.

El Grupo Banco Sabadell dispone de procedimientos internos para asegurar la retirada y reciclaje del 100% del papel y plástico a través de gestores autorizados de residuos. Los centros corporativos y oficinas disponen de recogida selectiva de envases, materia orgánica y pilas.

Para la gestión de los residuos de las oficinas en proceso de cierre o fusión se dispone de mecanismos de control específicos. Con el material informático o el mobiliario en buen estado, sobrante de oficinas o de centros de trabajo en proceso de cierre o fusión, el banco realiza donaciones a ONGs y a entidades locales sin ánimo de lucro.

Dentro de las acciones que ha realizado el Banco para reducir los residuos que genera, destacan los programas de reducción del consumo de papel y al residuo asociado (cabe destacar que es el residuo de mayor volumen).

	2022		2021		2020		2019	
	Residuos t.	Emisiones t.CO ₂	Residuos t.	Emisiones t.CO ₂	Residuos t.	Emisiones t.CO ₂	Residuos t.	Emisiones t.CO ₂
Total R. No Peligrosos ⁵⁴	1.634	82,0	2.383	101,1	2.614	105,5	2.633	110,1
Total R. Peligrosos ⁵⁵	11	0,19	9	0,24	8	0,29	2	0,05
Total residuos	1.646	82,2	2.392	101,3	2.621	105,8	2.636	110,2

En Reino Unido no se dispone del desglose de residuos peligrosos y no peligrosos para los años 2019 y 2020 y solo se incluye el total de residuos.

En línea con el resto de objetivos de reducción de la huella de carbono para 2025, el Banco seguirá reduciendo el residuo de papel en base a una disminución de su utilización.

Asimismo, para el 2025, se prevé la creación de una nueva sala de residuos centralizada para reducir la generación de residuos, así como la instalación de una planta de compostaje de materia orgánica en la sede principal de Sant Cugat para reducir la totalidad de los residuos orgánicos. Para 2025 se estima una reducción del 9 % respecto al 2019.

53 Factores de conversión utilizados para los residuos en base a DEFRA 2021 (*Waste Disposal*), a excepción del papel, vidrio y orgánica en España que se ha utilizado (OECC) Cálculo de las emisiones de GEI derivadas de la gestión de los residuos municipales. En Reino Unido no se dispone del desglose de residuos peligrosos y no peligrosos para los años 2019 y 2020 y solo se incluye el total de residuos. El Grupo está trabajando en analizar los recursos necesarios para el registro del volumen generado de residuos en México y en Miami, para disponer próximamente de los datos de toneladas y emisiones de CO₂ a divulgar.

54 En España los residuos no peligrosos incluyen: chatarra, plástico inerte, general voluminoso, bombillas incandescentes, papel y cartón, vidrio, orgánica, decantador grasas y madera. Los 3 principales residuos en 2022 han sido papel y cartón con un residuo de 609 t (34,33 t.CO₂), general voluminoso con un residuo de 65,84 t (0,59 t.CO₂) y orgánica con un residuo de 78,7 t. (27,87 t.CO₂).

55 En España los residuos peligrosos incluyen: envases sustancias químicas, absorbentes (filtros), baterías de plomo, aceites, fluorescentes, equipos electrónicos, pilas, y aerosoles. Los dos mayores residuos fueron en equipos electrónicos 2,71 t y con una emisión de t.CO₂ de 0,02 y filtros absorbentes con un consumo de 0,79 t. y una emisión de 0,01 de t.CO₂.

5. Compromiso con las finanzas sostenibles



El grupo promueve la financiación e inversión sostenibles para impulsar la transición hacia un modelo más sostenible y una economía baja en emisiones de carbono.

El Grupo promueve la financiación e inversión sostenibles para impulsar la transición hacia un modelo más sostenible y una economía baja en emisiones de carbono, ofreciendo las mejores soluciones a clientes e inversores. En 2021, el Banco se ha comprometido a movilizar 65.000 M€ en finanzas sostenibles hasta 2025. Hasta la fecha, se

han movilizado más de 25.000 M€ de los cuales 14.800 M€ en 2022.

Para alcanzar este compromiso y con el objetivo de fomentar la inclusión social y financiera, contribuir a la conservación del medioambiente y la mitigación del cambio climático, el Banco cuenta con:

Objetivo Movilización de Finanzas Sostenibles 2021-2025

65.000 M€

Movilización Finanzas Sostenibles 2021-2022

25.000 M€

Movilización Finanzas Sostenibles 2022

14.800 M€

— Soluciones de financiación en los distintos negocios:

Para adecuar los procesos de admisión al crédito, gestión de la cartera y las labores de reporting a los estándares internacionales de financiación sostenible (*Green Loan Principles* y *Sustainability-linked Loan Principles* de la *Loan Market Association* y *Green Bond Principles* y *Sustainability-linked Bond Principles* de *International Capital Market Association* - ICMA), se definieron en 2020 las siguientes tipologías atendiendo al destino del uso de los fondos:

— **Financiación con aplicación Sostenible (“FaS”)** en la que el uso de los fondos es el criterio principal para determinar la naturaleza verde, social o sostenible. Por lo común, este tipo de financiación es preferible debido a que genera un impacto positivo directo en el medioambiente y/o la sociedad. Este tipo de financiación está estrechamente relacionada con la Guía de Elegibilidad de Banco Sabadell, cuya referencia principal es la Taxonomía de la UE, y con los bonos verdes emitidos por el Banco en los últimos ejercicios bajo el Marco de Bonos Sostenibles. En esta categoría se incluyen principalmente las operaciones de *Project Finance* de energía renovable, clientes que desarrollan actividades alineadas con la Taxonomía de la UE y las emisiones de bonos y colocaciones privadas con un destino verde y/o social específico (más detalle en las secciones correspondientes).

Para impulsar las operaciones FaS, el Banco ha aprobado bonificaciones que permiten ofrecer mejores precios a los clientes.

El despliegue de los Fondos de Recuperación Europeo *Next Generation EU* se espera que den un claro impulso a este tipo de financiación (en la sección 5.1.4 *Next Generation EU* se obtiene más detalle de las acciones que está realizando el Banco en relación a dichos fondos).

- **Financiación vinculada a Sostenibilidad (“FvS”)** relativa al tipo de financiación que incentiva el logro de objetivos de sostenibilidad, vinculando el precio de la operación a la evolución de determinado(s) indicador(es) o KPIs. En esta categoría no se requiere un destino de fondos específico. Se considera fundamental que los indicadores seleccionados sean relevantes y centrales para los clientes, lo que permite dar mayor tracción a su estrategia de sostenibilidad
- La inversión en energías renovables mediante la filial Sinia Renovables (más detalle en la sección 5.2 Sinia Renovables)
- La emisión de bonos sostenibles propios (más detalle en la sección 5.3 Emisión de bonos sostenibles)
- Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable (más detalle en la sección 5.4 Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable)

5.1 Soluciones de finanzas sostenibles para el negocio de CIB, Empresas y Particulares

5.1.1 Soluciones de finanzas sostenibles para el negocio de Corporate & Investment Banking

A cierre de 2022, se ha participado en 64 operaciones de financiación e inversión sostenible cuyo valor total alcanza los 35.165 millones de euros en el ámbito de *Corporate & Investment Banking* (CIB) (que incluye las operaciones de negocio corporativo y de banca de inversión). Una parte relevante de esta actividad se ha seguido desarrollando en España, siendo complementada con la realizada en otras geografías donde la Entidad tiene presencia.

	Nº Operaciones	Volumen Total	Participación Banco
Banca Corporativa	50	30.695	2.209
Mercado de Capitales	14	4.470 ⁵⁶	n.a.
Total CIB	64	35.165	2.209

Nº Operaciones CIB

Volumen Total CIB

64 **35.165**MM€

A nivel organizativo, se ha constituido el equipo de “Finanzas Sostenibles & ESG Advisory” de ámbito transversal en CIB y con el objetivo principal de impulsar la oferta de soluciones de financiación e inversión sostenible y acompañar a los clientes en la transición medioambiental.

A continuación se detalla la información presentada en la tabla anterior:

Banca Corporativa

En el ámbito de negocio corporativo se firmaron 50 operaciones, por un importe de 2.209 millones de euros, mejorando en un 30 % la cifra reportada en 2021.

De estas, 11 operaciones son consideradas FaS por su alineamiento con la Taxonomía de la UE por un volumen de 379 millones de euros y las otras 39 son operaciones de Financiación vinculada a Sostenibilidad y su importe total asciende a los 1.830 millones de euros.

En ambos casos, se está llevando un seguimiento continuado de las operaciones, de manera conjunta con los clientes y agencias de sostenibilidad, a través de los KPIs definidos en cada financiación.

Se prioriza la financiación sostenible como fórmula de acompañamiento a los clientes. Para ello, se están realizando propuestas a medida en función de las necesidades del cliente, su estrategia de sostenibilidad y los factores específicos de su industria.

Banca de Inversión

En 2022 Banco Sabadell ha participado como entidad colocadora de bonos verdes y sostenibles en mercado de capitales como *Joint Lead Managers* en las siguientes emisiones públicas de clientes:

- Acciona Energía por importe de 500 millones de euros en formato green, a plazo de 10 años y con cupón de 1,375 %, emitida en enero.
- Comunidad de Madrid, bono sostenible por importe de 1.000 millones de euros a plazo de 10 años y cupón del 1,723 %, emitida en marzo.
- Junta de Andalucía, bono sostenible por importe de 500 millones de euros a plazo de 10 años y cupón del 2,4 %, emitida en mayo.

A su vez, el Banco ha participado en 4 operaciones de fusiones y adquisiciones sostenibles por un valor total de 720 millones de euros.

Asimismo, a lo largo de 2022, se ha participado en varias emisiones verdes de Banco Sabadell⁵⁷ como:

- *Joint Lead Managers* en las dos emisiones públicas verdes de Banco Sabadell de 750 millones de euros cada una (marzo y noviembre).
- *Sole Bookrunner* en las emisiones públicas verdes de Banco Sabadell de 120 millones de euros, emitida en marzo, y de 75 millones de euros, en noviembre.

5.1.2 Project Finance

El mundo de las energías renovables no ha sido ajeno al momento actual viéndose afectado tanto por la inflación que ha afectado a un incremento de costes como por el incremento de los costes financieros en la segunda mitad de año, pero al mismo tiempo por el alza de los precios de la electricidad. Esta volatilidad en los precios de la electricidad ha puesto el foco en la importancia de las renovables como fuente de energía limpia pero además más barata que otras fuentes. Es por esto por lo que la sociedad en general ha visto incrementado su compromiso con las renovables y Banco Sabadell ha continuado apostando por la financiación de dichas plantas.

Todo este entorno reafirma los objetivos a nivel europeo para combatir el cambio climático y mejorar la eficiencia energética plasmados en el paquete de medidas “Fit for 55” por parte de la Comisión Europea y a nivel nacional por el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima. Ahora bien, el 2022 se ha caracterizado por un retraso en proyectos con la licencias necesarias para empezar la construcción de Proyectos *Ready To Build* (RTB) y al mismo tiempo por un descenso de las operaciones de refinanciación de operaciones FIT⁵⁸. Por esta razón, el volumen de financiación renovable es inferior al del año anterior pasando de 1.108 millones de euros a 655 millones de euros en gran parte por la inexistencia de operaciones FIT que el año pasado representaron 354,7 millones de euros.

⁵⁶ Incluye 1.695 millones de euros de emisiones propias de bonos verdes.

⁵⁷ Para una mayor desglose de las emisiones verdes de Banco Sabadell, ver 5.3 Emisión de bonos sostenibles.

⁵⁸ Operaciones cuya retribución se pacta con el gobierno durante un periodo determinado, por sus siglas en inglés Feed-in-Tariff.

Durante todo el año se han formalizado 26 operaciones movilizand o 655 millones de euros.

Nº Operaciones Project Finance

26

Movilizado Project Finance

655M€

Atendiendo a las geografías en las que la entidad opera, a lo largo de 2022, se han formalizado 4 proyectos renovables en Estados Unidos (99 millones de euros), 2 proyectos renovables en Portugal (20 millones de euros), así como 20 proyectos renovables en España (536 millones de euros).

Datos en millones de euros.

País	# Operaciones	Importe	%
España	20	536	82%
Portugal	2	20	3%
USA	4	99	15%
TOTAL	26	655	100%

En cuanto a las tecnologías financiadas, destaca el número de proyectos fotovoltaicos comparando con el resto de tecnologías. En años anteriores, se habían repartido entre eólica y fotovoltaica, pero este año ha habido una falta de proyectos eólicos relevantes en España. Es por esta razón que los parques fotovoltaicos representaron un 88 % del total con 575 millones de euros. Por lo que respecta a proyectos eólicos, representaron un 12 % del total con 79 millones de euros.

Datos en millones de euros.

Tecnología	# Operaciones	Importe	%
Eólicos	4	79	12 %
Fotovoltaicos	22	575	88 %
Termosolar	0	0	— %
TOTAL	26	655	100 %

5.1.3 Soluciones de finanzas sostenibles para particulares y empresas

La financiación sostenible es una de las principales herramientas para promover un modelo económico limpio y circular, que reduzca las emisiones de CO₂ y contribuya a proteger el medioambiente.

Finalmente, en cuanto a las operaciones en España y Portugal, Banco Sabadell ha continuado siendo uno de los referentes en cuanto a la formalización de operaciones vía *Project Finance*. En 2022, destaca que todos los proyectos formalizados son de nueva construcción lo que añade nueva capacidad de producción limpia en el sistema energético español (proyectos *greenfields*) y también por el interés de los desarrolladores en financiar proyectos cuyos ingresos provienen de la venta a mercado sin una cobertura de venta a terceros (PPAs⁵⁹). Atendiendo a la distribución de estos, se han financiado 3 proyectos con régimen retributivo de subasta 2020 (un 3 % del total), 9 proyectos que incorporan en su estructura de ingresos acuerdos de compra-venta de energía a plazo o PPAs (un 42 % del total), 1 proyecto de *Construction Loan* (3 % del total) así como 9 proyectos cuyos ingresos proceden exclusivamente del mercado mayorista (un 52 % del total). En su conjunto, Banco Sabadell ha colaborado con el impulso de 1.149 MW atribuibles de capacidad renovable instalada en el sistema una vez construidos los parques, los cuales producirán suficiente electricidad como para abastecer a unos 589.500 de hogares en España y compensarán el equivalente a 252.844 toneladas de CO₂ durante cada año en funcionamiento.

Datos en millones de euros.

Tecnología	# Operaciones	Importe	%
FIT Península	0	0	— %
PPA Spanish Government	3	16	3 %
Merchant con PPA	9	232	42 %
Merchant sin PPA	9	291	52 %
Merchant sin PPA	1	17	3 %
TOTAL	22	556	100 %

⁵⁹ Acuerdo de compraventa de energía, por sus siglas en inglés *Power Purchase Agreement*.

En el caso de particulares y pymes, Banco Sabadell ofrece a sus clientes un conjunto de soluciones orientadas al ahorro energético ofreciendo soluciones para la adquisición y rehabilitación de viviendas, la movilidad sostenible o la instalación de energías renovables.

A continuación se describen las acciones y soluciones que se ponen a disposición de los clientes:

Acompañamiento y soluciones de financiación para particulares

Acompañamiento para particulares

En Banco Sabadell acompañamos a los clientes en la transición hacia una economía sostenible.

Existe una clara intención por parte del Banco de impulsar el uso de energías renovables a través de ayudas financieras, al tiempo que refuerza el compromiso con la sostenibilidad y la eficiencia energética.

Un claro ejemplo de ello es el acuerdo de colaboración firmado por el Banco con Solar Profit, empresa comercializadora de paneles solares de primer nivel, dirigida a clientes particulares que deseen instalar paneles solares en su vivienda unifamiliar. El acuerdo ofrece instalaciones llave en mano, a través de un proceso completamente digital, y se encarga de todo el desarrollo, desde el diseño personalizado, la instalación, hasta la gestión de permisos, subvenciones y bonificaciones.

Otras iniciativas que están en línea con el objetivo del Banco de lograr una economía doméstica más eficiente y responsable son aquellas acciones comerciales dirigidas a fomentar proyectos de reforma que mejoren la eficiencia energética de los hogares de los clientes, ofreciendo de forma proactiva el acceso a financiación con condiciones más ventajosas.

Además, Banco Sabadell sigue trabajando en su objetivo de reducir su impacto ambiental ofreciendo a los clientes dos tipos de tarjetas: físicas, fabricadas con materiales degradables de PVC, y digitales, evitando así la generación de plástico y ofreciendo a los clientes la posibilidad de colaborar en este reto.

Soluciones de financiación verde para particulares

Hipotecas verdes

Actualmente, Banco Sabadell ofrece un precio reducido en toda su oferta hipotecaria para incentivar la adquisición, construcción o rehabilitación de viviendas que aporten un certificado energético B o superior.

En el 2022, el volumen de Hipotecas con certificado sostenible es de más de 540 millones de euros.

Hipotecas con certificado sostenible

540M€

Préstamo Sabadell para reformas ecológicas

El objetivo del Préstamo Sabadell Eco-reformas es fomentar aquellas reformas y/o adquisiciones que mejoren la sostenibilidad y el ahorro energético de la vivienda o segunda residencia. El Banco financia con condiciones favorables mejoras en los sistemas de cierre (ventanas y puertas), reformas de instalaciones de calefacción o refrigeración para hacerlas más eficientes y compras de electrodomésticos que sean energéticamente eficientes clase A o superior.

TSB, por su parte, comercializa la hipoteca *Green Additional Borrowing* (préstamo verde adicional), lanzada en junio de 2021, que ayuda a los clientes a reacondicionar sus hogares para obtener un consumo energético más eficiente y, con esto, disminuir su impacto medioambiental y el dinero que gastan en facturas de energía. TSB tiene previsto lanzar más productos «verdes» para sus clientes el año próximo.

Préstamo ECO coche (2022)

El Banco ofrece el Préstamo Coche ECO, dirigido a clientes particulares, que permite la adquisición de vehículos con etiqueta “0 emisiones” o “ECO” con condiciones más ventajosas, de forma que contribuyan a la adopción de vehículos más limpios y adaptados a las nuevas zonas de bajas emisiones de las principales ciudades.

Soluciones de Financiación social para particulares

En el ámbito de la financiación social, y debido al impacto económico derivado de la subida de los tipos de interés, Banco Sabadell ha ofrecido de forma proactiva soluciones a aquellos clientes con préstamos hipotecarios variables que puedan sufrir dificultades, más allá de los clientes que cumplen los requisitos de vulnerabilidad según el Código de Buenas Prácticas, con el objetivo de ayudarles a cumplir con sus obligaciones, aliviar la carga financiera y evitar situaciones de impago.

En relación con los clientes en situación de vulnerabilidad, también cabe destacar:

- Los clientes en riesgo de exclusión financiera, que tengan la condición de refugiado (tarjeta blanca o roja) o que dispongan de pocos recursos, pueden darse de alta en la Cuenta de Pago Básica de Banco Sabadell de forma gratuita y con acceso a servicios gratuitos como: retiradas de efectivo a débito, transferencias nacionales y a países de la UE, adeudos domiciliados o uso de banca electrónica, entre otros.
- Los beneficios específicos dirigidos a clientes mayores de 65 años, como la emisión y renovación de la libreta exenta de comisión y la emisión gratuita de transferencias nacionales y EEE⁶⁰ realizadas en la oficina. Además, si el cliente es pensionista y tiene unos ingresos inferiores a 10.000 euros anuales, podrá acceder a bonificaciones y beneficios adicionales.
- Un modelo de atención sensible al colectivo de clientes en situación de vulnerabilidad (por edad, movilidad reducida u otros motivos limitantes) y/o no digitales (sin acceso a la banca a distancia), con protocolos específicos para este colectivo que respondan a situaciones concretas como el cierre de sucursales,

- cambios en el servicio habitual o algunas operaciones de riesgo como retiradas de efectivo en sucursales, ofreciéndoles un acompañamiento diferenciado y adaptado a las posibilidades del cliente.
- La aplicación del Código de Buenas Prácticas en la concesión de financiación que proteja los intereses de los clientes asegurando que eligen el producto que mejor se adapte a sus necesidades y a su capacidad financiera, prestando especial atención a las personas en situación de vulnerabilidad (aquellas personas físicas que, por sus capacidades, necesidades o circunstancias personales, económicas, educativas o sociales, se encuentran en una situación de desamparo o indefensión que no les permite desarrollarse en condiciones de igualdad con otros consumidores).
- La aplicación del Código de Buenas Prácticas para la reestructuración de hipotecas de clientes vulnerables, que recientemente se ha actualizado y flexibilizado para dar respuesta a clientes hipotecados con rentas más bajas.

Acompañamiento y soluciones de financiación sostenible para empresas

Acompañamiento para empresas

Con el objetivo de acompañar a las empresas hacia un mayor entendimiento de la sostenibilidad, se ha realizado un conjunto de *webinars* a través de *Business Hub* del Banco en los que, a través de ejemplos de buenas prácticas por parte de clientes y expertos, se han tratado aspectos relacionados con la huella de carbono, las energías renovables, la eficiencia energética y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En la visita anual a las empresas, se ha integrado la sostenibilidad en la conversación, dándoles el contexto necesario, explicando las ventajas de avanzar en la sostenibilidad y proponiendo soluciones de financiación que cubran proyectos que permitan una mayor eficiencia y una reducción de su huella de carbono.

Financiación verde

A lo largo de 2022, se han movilizados más de 1.100 millones de euros a empresas con un propósito verde, principalmente a través de préstamos, leasing y renting. Este financiamiento está dirigido a proyectos que están alineados con la Guía de Elegibilidad del Banco, principalmente:

- Construcción y real estate
- Energía
- Movilidad
- Agua y residuos

Con el objetivo de ayudar a las empresas a realizar sus proyectos sostenibles de la forma más eficaz, Banco Sabadell ha llevado a cabo un conjunto de acuerdos con socios de diversos sectores para ofrecer soluciones llave en mano:

- Autoconsumo fotovoltaico: El Banco tiene asociaciones con Iberdrola y EDP Solar para prestar un servicio exhaustivo que incluya tanto los sistemas fotovoltaicos como el servicio de mantenimiento y mejora para garantizar que la instalación sea óptima para el interés del cliente.
- Rehabilitación de edificios: El Banco tiene asociaciones con Rehabitem y Agentia R + como agente de renovación, liderando todo el proyecto, incluida la gestión de subvenciones públicas. En este ámbito, Banco Sabadell representa el 30 % de cuota de mercado de comunidades de propietarios y mantiene convenios con el 100 % de los administradores de propiedades.

Premio a la mejor operación sostenible: La Asociación Española de Leasing y Renting ha premiado a Banco Sabadell en cuatro ocasiones en 2022 por la "Operación más sostenible del mes" correspondiente a los meses de febrero, marzo, mayo y junio.

Financiación vinculada a la sostenibilidad

Banco Sabadell lleva años ofreciendo a los clientes de banca corporativa financiación vinculada a la sostenibilidad (préstamos ESG) con gran éxito.

En 2022, la financiación vinculada a la sostenibilidad se ha extendido al resto de empresas con el objetivo de contribuir a su estrategia de sostenibilidad orientándolas en los objetivos que pueden ser más adecuados para su actividad y sus necesidades.

60 Transferencias dentro del Espacio Económico Europeo.

A la fecha de este informe, en 2022, el Banco ha movilizado más de 500 millones en financiación relacionada con la sostenibilidad para empresas y pymes con objetivos exclusivamente verdes, centrados principalmente en la reducción de las emisiones de CO₂.

Financiación relacionada con la sostenibilidad

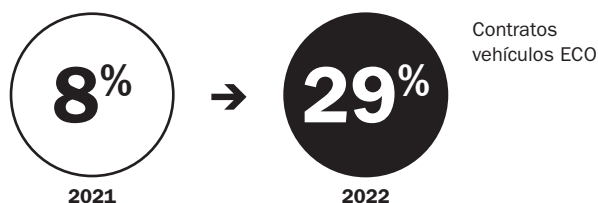
+500M€

Soluciones de movilidad

Después de la venta de la filial de renting que se produjo en diciembre de 2021, durante este 2022 Sabadell Renting ha seguido focalizando su actividad en la movilidad sostenible. No ha sido tarea fácil dadas las dificultades para encontrar oferta de vehículos por causas generales del sector como han sido la crisis de los semiconductores y la escasez de materias primas, especialmente el acero, que ha provocado una reducción importante en la fabricación de vehículos.

Estos contratiempos han motivado que la oferta de vehículos ECO (vehículos híbridos y eléctricos con etiqueta ambiental de la DGT 'ECO' o '0 Emisiones'), haya sido del 44 % del conjunto de modelos ofertados frente al 42 % del ejercicio anterior, con al menos 3 modelos de vehículo sostenible en la oferta destacada durante todo el año.

A pesar de esto, los nuevos contratos de vehículos ECO han crecido en 2022 pasando del 8 % en 2021, al 29 % en 2022. Se ha dado visibilidad a las soluciones sostenibles a través de comunicaciones directas con los clientes de Banco Sabadell a lo largo del año, y para 2023 se seguirá promocionando los vehículos ECO, con un foco especial en la oferta eléctrica, y con campañas específicas para el colectivo de empleados de Grupo Banco Sabadell.



Igualmente durante este 2022 se ha puesto énfasis en la oferta digital, tanto a través de canales propios de Banco Sabadell, como a través de canales de difusión externos. Se ha afianzado el circuito de venta remota, en el cual los clientes pueden elegir su vehículo y contratar su renting sin desplazarse y con un proceso totalmente digital.

A nivel de ventas de vehículos de ocasión, constatar un incremento importante en la comercialización de modelos de tamaño pequeño a mediano. Esa oferta consiste en vehículos de menos de 4 años de antigüedad, que contribuyen a la renovación del parque automóvil y a la mejora ambiental de los entornos urbanos.

Para 2023 se marca el objetivo de seguir creciendo tanto en oferta como en contratación de modelos ECO, contribuyendo de esta forma en una clara transición hacia la movilidad sostenible tanto de los clientes como empleados.

Financiación Social

En el ámbito de la financiación con finalidad social, destaca el objetivo de promover y mantener el empleo a través de la financiación de microempresas.

Durante el año 2022, se ha concedido financiación a microempresas a través de préstamos y créditos principalmente, por más de 4.800 millones de euros, facilitando así el mantenimiento de puestos de trabajo y el desarrollo y avance del tejido empresarial e industrial de cada territorio.

Financiación 2022

+4.800M€

5.1.4 Next Generation EU

Las instituciones financieras tienen la responsabilidad de complementar los fondos puestos a disposición por las instituciones europeas para lograr el mayor efecto reparador de las consecuencias de la pandemia y avanzar hacia una economía más sostenible. Además, es fundamental dotar de la máxima capilaridad posible al programa de fondos europeos para garantizar que el despliegue llegue a todo el tejido empresarial, incluidas las pymes.

Para ello, los distintos productos específicos se ponen a disposición de las empresas con el fin de anticipar las subvenciones, complementarlas si no cubren la totalidad de la inversión o garantizar a la administración las posibles garantías exigidas.

En Banco Sabadell se quiere acompañar a las empresas en este camino y para ello se ha puesto en marcha varias campañas enfocadas a difundir el conocimiento sobre subvenciones y ofrecer soluciones llave en mano que incluyan una propuesta de valor de los principales socios del mercado en cada una de las principales áreas de subvenciones y la financiación o garantía necesaria para desarrollar los proyectos vinculados.

— Digitalización empresarial: el pasado 15 de marzo, el Gobierno español abrió el plazo para solicitar las primeras ayudas de KIT Digital, un programa de ayudas a empresas gestionadas por Red.es, cuya inversión total alcanza los 500 millones de euros. Esta primera convocatoria estaba dirigida a pymes de 10 a 49 empleados y se ha complementado con nuevas convocatorias dirigidas a empresas con menos empleados.

Con el objetivo de proporcionar a los clientes el máximo aprovechamiento de estas ayudas, se ha llegado a un acuerdo con la empresa Masmóvil para proporcionar a las empresas soluciones de digitalización.

— Autoconsumo fotovoltaico: Se trata de un paquete de ayudas públicas destinado a fomentar el autoconsumo y el almacenamiento de energía y los sistemas térmicos renovables,

dotado con 1.320 millones de euros. Esto abre una oportunidad para que las empresas lleven a cabo sus proyectos de inversión orientados al autoconsumo y se puedan beneficiar de la financiación complementaria ofrecida por Banco Sabadell.

En este sentido, los acuerdos con grandes socios de mercado como Iberdrola y EDP Solar nos permite ofrecer soluciones llave en mano a los clientes que se complementan con la financiación que los clientes puedan necesitar.

— Rehabilitación de Viviendas: Los Fondos *Next Generation EU*, ofrecen ayudas para la rehabilitación de viviendas o edificios vinculados a proyectos en la mejora de la eficiencia energética y las energías renovables. Los principales beneficiarios son las comunidades de propietarios. El importe de la subvención variará dependiendo de los ahorros logrados por la rehabilitación.

Participación en el PERTE⁶¹:

Los PERTE son nuevas figuras, concebidas como un mecanismo de promoción y coordinación de proyectos muy prioritarios, de carácter estratégico por su impacto en el crecimiento económico, el empleo y la competitividad de un sector determinado. Su objetivo es servir como punto de conexión entre la iniciativa pública y privada al proporcionar un marco legal predecible para desarrollar soluciones innovadoras y colaborativas.

El PERTE más avanzado en el momento de este informe es el Vehículo Eléctrico Conectado, enfocado a fortalecer las cadenas de valor del sector de la automoción. Este conjunto de iniciativas incluye la promoción del vehículo eléctrico, la distribución de puntos de recarga y también incentivos para la adquisición de vehículos eléctricos.

La Entidad mantiene conversaciones con las empresas que lideran los principales proyectos y con las pymes que participan para ofrecerles la financiación y garantías que necesitan para llevar a cabo las iniciativas de cada proyecto.

5.2 Sinia Renovables

A cierre de 2022, Sinia Renovables, la división de inversión en energías renovables y negocio de sostenibilidad de Banco Sabadell, tiene inversiones en proyectos en explotación, construcción y promoción, que suman una potencia total de 1.139 MW, de los cuales son atribuibles a Sinia mediante participación directa: 342,0 MW, que equivalen a una generación de electricidad sostenible de 754,0 GWh anual. Dicha generación, si estuviera en su

totalidad en explotación, supondría al consumo medio anual de cerca de 230.469 hogares.

Energía eléctrica renovable

1.139^{MW}

Participación directa

342,0^{MW}

Emisiones evitadas (hogares)

230.469

La energía eléctrica renovable atribuible a Sinia de toda su cartera en explotación, en la que participa directamente en capital, es de 157 GWh/año. Esta energía renovable evita la emisión anual equivalente a cerca de 22.061 toneladas de CO₂, equivalente al consumo medio anual de cerca de 48.159 hogares⁶².

En 2022, Sinia ha puesto en marcha el *Alternative Green Equity Solution* que es un producto financiero híbrido, que da solución a muchos pequeños promotores que actualmente disponen de proyectos de energía renovable en estado de *Ready To Build* y que no logran construirlos, explotarlos y finalmente convertirse en Productores Independientes de Energía (IPP - *Independent Power Producer*), por falta de recursos económicos e indisponibilidad de financiación.

En 2022 Sinia Renovables ha movilizado más de 110 millones de euros entre capital invertido y financiación.

61 Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica.

62 El factor de conversión se ha calculado en base al Instituto Nacional de Estadística (INE).

Estas cifras posicionan al Grupo como uno de los líderes en inversión en proyectos de energías renovables del sector financiero.

Adicionalmente, se detallan las principales acciones del año:

- Actualmente Sinia mantiene inversiones en proyectos en México equivalentes a 247,3 MW eólicos en explotación, en las regiones de Tamaulipas y de Baja California. En Perú desinvertió en el noreste del país en dos parques eólicos de 36,8 MW potencia total. Y en Chile mantiene su inversión en una planta fotovoltaica en el norte del país de 103,5 MW.
- Respecto los activos en explotación en el mercado español, Sinia mantiene la inversión de parques eólicos en operación en Navarra de 93,6 MW en total, un parque eólico de 10,5 MW en Tarragona, y 8,56 MW de cubiertas fotovoltaicas de autoconsumo con excedentes repartidas por distintas comunidades autónomas.
- En lo que respecta a activos en promoción a cierre de 2022, Sinia mantiene inversiones en un total de 530,0 MW en activos repartidos en Cataluña, Galicia, Castilla y León, entre otros, tanto

- en proyectos fotovoltaicos como en eólico.
- En cuanto a construcción, Sinia mantiene inversiones en un total de 145 MW repartidos en Castilla y León, Galicia, Comunidad Valenciana, Castilla La Mancha, Cataluña, entre otros.
- Se continúa en la posición del 25 % de la primera franquiciadora de ingenierías para autoconsumo fotovoltaico y para puntos de recarga de vehículo eléctrico en España, llamada Doctor Energy, con el objetivo de apoyar a la sociedad a acelerar su crecimiento.
- Se da continuidad con la segunda y tercera inversión en el sector del autoconsumo industrial, mediante la financiación y entrada en el 10 % del capital de 15 instalaciones con un volumen global de 19,34 MW, y otro 10 % del capital de 10 instalaciones con otro volumen de 5,29 MW.

5.3 Emisión de bonos sostenibles

En Julio de 2020 Banco Sabadell publicó el Marco para la emisión de bonos vinculados a Objetivos de Desarrollo

Sostenibles (ODS), que sirve como referencia para la emisión de bonos verdes, sociales y sostenibles. Este Marco está alineado con la Taxonomía de la Unión Europea y cumple con las directrices voluntarias de la ICMA (*International Capital Market Association*).

- Los **bonos verdes** están orientados a la financiación de categorías elegibles de ámbito verde, centrándose en proyectos con factores de beneficio medioambiental, tales como la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, la prevención de la contaminación y la adaptación al cambio climático.
- Los **bonos sociales** están orientados a la financiación de categorías elegibles de ámbito social, centrándose en la

- generación de beneficios sociales al impulsar el acceso a servicios esenciales, facilitar la inclusión social y promover la generación y mantenimiento del empleo.
- Los **bonos sostenibles** están orientados a la financiación combinada de las actividades verdes y sociales mencionadas anteriormente.

Los fondos obtenidos con la emisión de estas tipologías de bonos van destinados íntegramente a financiar o refinanciar, total o parcialmente, préstamos o proyectos

existentes, nuevos o futuros que cumplan con los criterios de elegibilidad establecidos en el Marco.

En el año 2022, Banco Sabadell ha llevado a cabo 4 emisiones de bonos verdes.

Durante el mes de marzo se realizaron 2 emisiones verdes de deuda senior no preferente, una emisión de 750 millones de euros con un cupón del 2,625 % y vencimiento a 4 años, con opción de amortización anticipada a los 3 años y una emisión de 120 millones de euros con un cupón del 3,15 % y vencimiento a 15 años. Por otro lado, durante el mes de noviembre se realizaron otras 2 emisiones verdes,

una emisión de deuda senior de 750 millones de euros con cupón del 5,125 % y vencimiento a 6 años, con opción de amortización anticipada a los 5 años y una emisión de deuda senior no preferente de 75 millones de euros con cupón del 5,5 % y vencimiento a 10 años, con opción de amortización anticipada a los 9 años.

Con las emisiones realizadas en 2022, Banco Sabadell acumula 2.815 millones de euros en emisiones verdes.

Con las emisiones realizadas en 2022, Banco Sabadell acumula 2.815 millones de euros en emisiones verdes, de los que 2.695 millones de euros continúan vivos.

En base a lo establecido en el Marco para la emisión de bonos vinculados a Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), para las emisiones de bonos verdes realizadas en

2021, se ha elaborado un informe sobre la asignación de los fondos obtenidos a proyectos elegibles y el impacto medioambiental generado por los mismos, que ha sido revisado por un experto independiente. El informe está disponible en la página web corporativa bajo el título “*Green Bonds Report 2022*”.

5.4 Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable

En materia de inversión, tanto la entidad gestora de fondos de pensiones BanSabadell Pensiones EGFP SA en 2012 como, desde 2016, Aurica Capital (sociedad de capital riesgo con participaciones en compañías españolas con proyectos de crecimiento en el mercado exterior),

están adheridas a los Principios de Inversión Responsable (PRI) de Naciones Unidas en la categoría de gestión de activos. Suscritos de forma individual a los PRI por BanSabadell Pensiones EGFP SA se incluyen BanSabadell Pentapensión Empresa FP, el Fondo de Pensiones de los Empleados de Banco Sabadell MF2000, el Fondo de Pensiones de los Empleados de Banco Sabadell GM, BanSabadell 18 FP y el Fondo de Pensiones de la Compañía de Servicios de Bebidas Refrescantes.

Banco Sabadell mantiene la alianza estratégica con Amundi, gestora líder europea comprometida con la inversión sostenible desde su creación.

En fondos de inversión, Banco Sabadell mantiene la alianza estratégica con Amundi, gestora líder europea comprometida con la inversión sostenible desde su creación. Amundi es firmante desde 2006 de los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas.

A cierre del 2022, 20 fondos de Sabadell Asset Management (8.850,3 M€) promueven características medioambientales o sociales, es decir son fondos Art. 8⁶³ según la normativa europea SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*). Esto, junto con el resto de fondos Amundi distribuidos por Banco Sabadell, supone que 11.136,9 M€, el 88,2 %⁶⁴ del patrimonio de los clientes de Banco de Sabadell en fondos de inversión Sabam/Amundi, no garantizados, promueven características o tienen objetivos medioambientales o sociales (Art 8 o Art 9 de SFDR⁶⁵)

20 fondos de Sabadell Asset Management (Art. 8 SFDR)

8.850,3 M€

Fondos Amundi (Art. 8 o 9 SFDR)

11.136,9 M€

88,2%

En 2023 se continuará con el proceso de ampliación de la oferta de productos de ahorro inversión que cumplen con criterios de sostenibilidad una vez que en 2022 se ha llevado a cabo un avance clave. Los fondos de inversión

continuarán siendo el foco al ser el producto que más ostentan y contratan los clientes. Partiendo del objetivo para este año de entorno al 75 % se pretende alcanzar el 77 % de los activos bajo gestión cumpliendo criterios ESG.

Banco Sabadell reconoce la importancia de la industria de los productos y servicios de inversión para la financiación de una economía más sostenible. Dentro de este compromiso y para fomentar las mejores prácticas en materia de inversión en 2022 se ha mantenido la formación sobre inversión ESG destinada a todas las figuras comerciales que pueden llevar a cabo asesoramiento. En esta línea, en 2022 se llevó a cabo un curso dirigido a las figuras más especializadas en Ahorro e Inversión con el objetivo de profundizar en la inversión ESG con temas como la integración de los criterios ESG, la rentabilidad financiera o la regulación.

Respecto a la Política de Integración de Riesgos ESG en productos de Ahorro e Inversión de Banco Sabadell, en 2022 se ha actualizado con los avances realizados en esta política y se han presentado las primeras evidencias de su aplicación definida en 2021. Esta política se enmarca dentro del Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros. El proceso se divide en cuatro etapas. La primera corresponde al proceso de análisis de las evidencias aportadas por parte de las sociedades o *partners* a quien la Entidad tiene delegadas tareas relacionadas con la gestión de los productos de los que la Entidad es el Participante en los Mercados Financieros o la selección de productos que se ofrecen como Asesor Financiero. Una segunda etapa corresponde a la revisión de la oferta definida para los distintos segmentos, incluyendo entre las variables de decisión los riesgos de

63 Artículo 8 del Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019, sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros (conocida como SFDR), por los cuales se regula la transparencia de la promoción de las características medioambientales o sociales en la información precontractual y la transparencia de las inversiones sostenibles en la información precontractual, respectivamente.

64 Patrimonio invertido en gestoras del Grupo Amundi sin tener en cuenta patrimonio invertido en fondos de inversión garantizados. Incorporando ese patrimonio el porcentaje es del 68%.

65 Artículos 8 y 9 del Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo.

sostenibilidad a presentar en el Grupo de Trabajo de Oferta Asesorada. En una tercera etapa se ratifican las decisiones adoptadas por parte del Comité Técnico de Producto. Por último, se llevará a cabo en una cuarta etapa un seguimiento sobre la información a divulgar a petición del Reglamento 2019/2088. Subrayar que en 2022 se han implementado los cambios en los modelos de asesoramiento y gestión discrecional de carteras en línea con el objetivo definido en el plan de finanzas sostenibles de introducir las preferencias de sostenibilidad de los clientes en dichos modelos, vigente desde el 2 de agosto del 2022. De esta forma, los clientes deben responder a nuevas cuestiones para conocer sus preferencias en aspectos de sostenibilidad relativas a la inversión de su patrimonio financiero, actualizándose las herramientas de la Entidad en este sentido. También se han realizado formaciones específicas para explicar estos cambios y preparar a la red de gestores para poder trasladar a los clientes los términos asociados a la sostenibilidad.

En relación con BanSabadell Pensiones, a lo largo de estos años ha realizado distintas acciones con el fin de fomentar el desarrollo de la inversión socialmente responsable entre los planes de pensiones, siendo una de las primeras entidades que comercializó un plan de pensiones ético y solidario que, además de invertir con criterios socialmente responsables, realizaba una donación para financiar los proyectos escogidos. En 2018, BanSabadell Pensiones, junto con Banco Sabadell y CCOO, firmaron un acuerdo sobre la cláusula de inversión socialmente responsable (ISR) para incluirla en las Declaraciones de principios de política de inversión de los fondos de pensiones del sistema de empleo. En la actualidad BanSabadell Pensiones gestiona 9 fondos de pensiones que incorporan en su política de inversión un mandato explícito de inversión socialmente responsable (ISR), con un patrimonio a cierre de año de 979,5 millones de euros.

Fondos de pensiones
BanSabadell Pensiones

Patrimonio 2022

9

979,5M€

Respecto de la integración de los riesgos de sostenibilidad en las decisiones de inversión en Sabadell Seguros, el proceso de gestión de activos integra criterios cuantitativos y cualitativos ESG. Para ello, se utilizan las calificaciones (*ratings*) ESG emitidas por empresas proveedoras especializadas que permiten identificar los riesgos y oportunidades asociados a las inversiones a corto y largo plazo. El proceso también cuenta con herramientas que permiten detectar alertas reputacionales relacionadas con las compañías y activos que forman parte de sus inversiones. Adicionalmente, cabe considerar que se aplican políticas de exclusión, no invirtiendo en sectores controvertidos (armas, carbón térmico, etc.). Para analizar los controles de riesgos de sostenibilidad en las carteras de inversión, se creó el *ESG Footprint Committee*, que se ocupa de la supervisión de los riesgos de sostenibilidad y de revisar

la correcta implementación de la política de riesgos de sostenibilidad en cada gestor de inversiones.

Así mismo, Sabadell Seguros participa desde julio de 2021 en el fondo Q-Impact, con el objetivo de contribuir al reto global de la transición energética y generar oportunidades profesionales para personas de colectivos vulnerables.

Q-Impact, invierte en empresas en fase de crecimiento y expansión que mitigan problemas tanto de inclusión social como de transición ecológica en España. En el ámbito social, el fondo se enfoca principalmente en empresas que facilitan la inserción en el mercado laboral de jóvenes y reducen el paro juvenil, trabajan por la inclusión de personas con diversidad funcional y colectivos vulnerables, y mejoran vida de personas con diversidad funcional y personas mayores mediante productos adaptados y servicios de teleasistencia. En el ámbito de la transición ecológica, el fondo se enfoca en catalizar la inversión en mercados poco atendidos y también en agricultura orgánica, tecnología sostenible y sectores relacionados: generación renovable en las islas y financiación de autoconsumo y eficiencia energética.

A septiembre de 2022 el fondo Q-Impact ha obtenido los siguientes resultados: En su valoración financiera, ha alcanzado una tasa interna de retorno (TIR) de 17 %. En cuanto a su impacto social y medioambiental, ha alcanzado el 54% del objetivo de impacto, que supone aumentar el impacto de las compañías desde la entrada del Banco.

Por la parte de seguros de protección, el objetivo de las compañías es promover el desarrollo de productos y servicios que creen valor social y promuevan la preservación del medioambiente.

Asimismo, el Banco quiere que los seguros que comercializa ayuden a cumplir su compromiso y responsabilidad con el medioambiente. Por ello, varios de ellos incluyen servicios y ventajas que promueven la lucha contra el cambio climático.

Se reduce el número de desplazamientos y, por tanto, la emisión de gases de efecto invernadero gracias al videoperitaje en Protección Auto y Protección Hogar, y con videoconsultas 24 horas en Protección Salud Sanitas.

El Seguro de Hogar también tiene en cuenta las necesidades de los clientes preocupados por el cambio climático, por lo que se da cobertura a la rotura accidental de los cristales de las placas solares que tengan instaladas y fijadas al continente en sus viviendas y para su uso exclusivo. Además, se considera como parte del continente de la vivienda el punto de carga para vehículos eléctricos que tengan instalado y fijado en su garaje (de su propiedad).

Por otro lado, el Seguro de Auto ofrece coberturas especiales para los vehículos eléctricos, como asistencia en carretera en caso de avería, accidente o falta de batería; cobertura del robo del cable y del enchufe de carga, y los daños a terceros ocasionados por fallos durante la carga del vehículo (con la cobertura de Responsabilidad Civil).

5.5 Financiación Verde y Líneas de financiación con bancos multilaterales de desarrollo en México

Financiación Verde México

En 2022 Banco Sabadell en México ha otorgado financiación verde por un importe de aproximadamente 65 millones de euros, cuyos destinos de financiamiento ha involucrado principalmente:

- Proyectos de energía renovable;
- Transporte sostenible;
- Construcciones con materiales que permiten una eficiencia energética;
- Instalación y mantenimiento de tecnología de energía renovable (celdas fotovoltaicas) en el sector industrial y agrícola;

Líneas de financiación con bancos multilaterales de desarrollo

Banco Sabadell México dispone de un crédito de 100 millones de dólares a 10 años otorgado por Corporación Financiera Internacional, miembro del Grupo Banco Mundial.

Desde 2019, Banco Sabadell México dispone de un crédito de 100 millones de dólares a 10 años otorgado por Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en inglés), miembro del Grupo Banco Mundial, para impulsar el desarrollo del turismo y la construcción sostenible en México, cuyos fondos son otorgados a clientes que buscan apostar por el desarrollo de proyectos sostenibles.

Dicha alianza con el IFC impulsó la financiación sostenible, donde se otorgaron créditos al sector hotelero que impulsan un turismo sostenible en el país. Estos proyectos cumplen con más del 90 % de los requerimientos ambientales de *Rainforest Alliance*, que basa sus criterios de certificación en la eficiencia energética, la reducción del consumo de agua y el control de las emisiones de gases de efecto invernadero.

Sabadell México también cuenta con un crédito a 8 años por 50 millones de dólares con la Institución Alemana de Financiamiento para el Desarrollo.

Sabadell México también cuenta con un crédito a 8 años por 50 millones de dólares con la Institución Alemana de Financiamiento para el Desarrollo (German Development Finance Institution, DEG), que tiene como objetivo promover proyectos sostenibles orientados a la protección ambiental, entre ellos: inversiones en eficiencia energética, medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, dispositivos para instalaciones y equipos para manejar agua y residuos de forma racional, entre otros.

A partir de julio de 2021, todos los proyectos de infraestructura financiados con fondos del IFC y el DEG por un importe igual o mayor a los 5 millones de dólares americanos, son evaluados a través del SARAS de Banco Sabadell México, el cual consiste en identificar los impactos y riesgos medioambientales y sociales asociados a las actividades de los clientes. Al final de dichas evaluaciones, se prepara un Plan de Acción que ayudará a mitigar los impactos y riesgos identificados, en donde el cliente se compromete a llevar a cabo.

6. Compromiso con las personas



6.1 Datos de la plantilla

Banco Sabadell cuenta con una plantilla comprometida y profesional orientada a ayudar a personas y empresas a tomar sus mejores decisiones económicas.

Banco Sabadell dispone de políticas y procedimientos orientados a desarrollar el talento, impulsar el compromiso de la plantilla y fomentar la diversidad y la inclusión.

A cierre 2022, el Grupo Banco Sabadell cuenta con una plantilla de 18.895 personas distribuidas en las diferentes geografías donde está presente, prácticamente

todos con contratos indefinidos (99,0 %). La edad media de la plantilla se sitúa en 44 años con una antigüedad media de permanencia en la organización de 16 años. Esta plantilla es diversa en distribución geográfica (un 33,2 % es internacional) y en género (55,6 % son mujeres).

Profesionales

18.895

Plantilla internacional

33,2%

Mujeres

55,6%

Empleados Grupo Banco Sabadell: Distribución por clasificación profesional, edad, país y nacionalidad

Clasificación profesional	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos/as	460	208	668	515	214	729
Mandos intermedios	1.944	1.381	3.325	1.988	1.281	3.269
Especialistas	5.298	7.194	12.492	5.663	7.766	13.429
Administrativos/as	683	1.727	2.410	724	1.919	2.643
Total	8.385	10.510	18.895	8.890	11.180	20.070

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2022. En el colectivo Directivo se incluyen consejeros/as ejecutivos/as, alta dirección, dirección general, directores/as corporativos/as y directores/as top. El colectivo Mandos intermedios incluye los/las directores/as no pertenecientes al colectivo Directivo. En el caso de España, las funciones clasificadas como técnicos/as están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio Colectivo del Sector de la Banca.

Rango de edad	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Inferior a 31 años	1.080	1.209	2.289	1.113	1.245	2.358
Entre 31 - 49 años	4.682	6.290	10.972	5.093	7.012	12.105
Mayor de 49 años	2.623	3.011	5.634	2.684	2.923	5.607
Total	8.385	10.510	18.895	8.890	11.180	20.070

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2022.

País	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
España	5.796	6.828	12.624	6.157	7.310	13.467
Reino Unido	2.168	3.343	5.511	2.291	3.507	5.798
México	266	166	432	278	185	463
Otras Geografías	155	173	328	164	178	342
Total	8.385	10.510	18.895	8.890	11.180	20.070

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2022. La plantilla de Reino Unido engloba el personal de TSB y la OFEX en Londres de Banco Sabadell.

Nacionalidad	2022	2021
Española	66,0 %	66,4 %
Británica	27,3 %	27,4 %
Mexicana	2,2 %	2,3 %
Estadounidense	1,1 %	1,1 %
Otras Nacionalidades	3,3 %	2,8 %
Total	100 %	100 %

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2022.

En 2022 la plantilla del Grupo se ha reducido en un 5,9 %, pasando de 20.070 personas profesionales a las 18.895 actuales. Este ajuste incorpora parte del compromiso de eficiencia del plan estratégico formalizado en el acuerdo de despido colectivo alcanzado por el Banco y el 100 % de la representación legal de las personas trabajadoras. El Banco continúa en un proceso de adaptación a la transformación del entorno (digitalización de clientes, nuevas formas de trabajar, disrupciones tecnológicas...) con el objetivo de construir el mejor escenario futuro para la plantilla, los clientes y el resto de grupos de interés.

En junio de 2022 finalizó el expediente de regulación de empleo, que contemplaba una salida progresiva, de 1.603 personas trabajadoras de Banco Sabadell. A todos ellos, se les ofreció la adhesión a los distintos programas incluidos en un Plan Social, de acuerdo con lo legalmente exigido pero con condiciones muy superiores a las previstas por la ley, con un compromiso doble: conseguir un nuevo empleo para todas las personas afectadas (Programa Recolocación) y, por otro lado, dar orientación efectiva y apoyo emocional a las personas que lo precisen en esta transición personal y profesional (Programa Silver). Los programas se ofrecieron de forma efectiva a todo el colectivo impactado por la salida, que tras 12 meses tras

su puesta en marcha ha sido utilizado por un total de 487 personas, el 30% de las personas afectadas. De las personas que han utilizado los programas, 356 personas se han inscrito en el Programa Recolocación y 131 en el Programa Silver.

Dentro de los programas, se ha proporcionado un soporte adaptado a las necesidades de cada caso, consiguiendo un ratio de inserción en el mercado del 61% de las personas participantes interesadas en incorporarse a una posición durante este periodo.

La valoración global de las actividades y acompañamiento profesional facilitado por Banco Sabadell, ha obtenido una media de 4,8 sobre 5, valorándolo como un servicio integral muy útil en su transición profesional y personal.

Distribución de salidas del Grupo por despidos

Durante el 2022 se han producido 1.228 salidas, cifra un 25 % inferior a las del 2021 que fueron 1.648 salidas. Estos datos recogen salidas vinculadas al expediente de regulación de empleo, que finalizó en junio de 2022:

Categoría Profesional	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos/as	33	8	41	16	5	21
Mandos intermedios	136	34	170	70	24	94
Especialistas	357	621	978	398	520	918
Administrativos/as	20	19	39	66	549	615
Total	546	682	1.228	550	1.098	1.648

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2022. En el colectivo Directivo se incluyen consejeros/as ejecutivos/as, alta dirección, dirección general, directores/as corporativos/as y directores/as top. El colectivo Mandos intermedios incluye los/las directores/as no pertenecientes al colectivo Directivo. En el caso de España, las funciones clasificadas como técnicos/as están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio Colectivo del Sector de la Banca.

Rango de edad	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Inferior a 31 años	26	12	38	28	40	68
Entre 31 - 49 años	176	457	633	108	259	367
Mayor de 49 años	344	213	557	414	799	1.213
Total	546	682	1.228	550	1.098	1.648

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2022.

Rotación Voluntaria

La Tasa de Rotación Voluntaria (TRV⁶⁶) del Grupo (Ex TSB) en 2022 es de un 2,5 %. En España, la rotación voluntaria es de un 1,7 % incrementándose en 0,8 p.p debido principalmente a la salida de perfiles muy demandados en el mercado (perfiles DATA, Regulatorios y del ámbito de *Corporate Banking*).

Rango de Edad	2022		2021	
	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional
Inferior a 31 años	13,9 %	21,8 %	9,1 %	19,8 %
Entre 31 - 49 años	1,3 %	17,2 %	0,8 %	10,6 %
Mayor de 49 años	0,2 %	4,2 %	0,2 %	1,4 %
Total	1,7 %	14,7 %	0,9 %	9,9 %

Los datos son de alcance Grupo (Ex TSB) a 31/12/2022. Internacional incluye México, OFEX y Oficinas de representación.

Género	2022		2021	
	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional
Hombres	2,4 %	14,9 %	1,2 %	12,3 %
Mujeres	1,1 %	14,4 %	0,7 %	7,0 %
Total	1,7 %	14,7 %	0,9 %	9,9 %

Los datos son de alcance Grupo (Ex TSB) a 31/12/2022. Internacional incluye México, OFEX y Oficinas de representación.

Rotación Involuntaria

La Tasa de Rotación Involuntaria (TRI⁶⁷) del Grupo (Ex TSB) es de un 1,1 %. En España, la rotación involuntaria es de un 1,0 %.

Rango de Edad	2022		2021	
	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional
Inferior a 31 años	2,4 %	3,8 %	2,1 %	6,4 %
Entre 31 - 49 años	0,5 %	2,7 %	0,8 %	4,8 %
Mayor de 49 años	1,7 %	6,3 %	2,5 %	7,0 %
Total	1,0 %	3,7 %	1,4 %	5,5 %

Los datos son de alcance Grupo (Ex TSB) a 31/12/2022. Internacional incluye México, OFEX y Oficinas de representación. Incluye las salidas por despido y otro motivos no voluntarios. No incluyen las salidas por procesos de reestructuración.

66 Tasa que mide las salidas voluntarias del Grupo (Ex TSB).

67 Tasa que mide las salidas no voluntarias del Grupo (Ex TSB).

Género	2022		2021	
	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional
Hombres	1,3 %	4,1 %	1,6 %	5,8 %
Mujeres	0,8 %	3,3 %	1,3 %	5,2 %
Total	1,0 %	3,7 %	1,4 %	5,5 %

Los datos son de alcance Grupo (Ex TSB) a 31/12/2022. Internacional incluye México, OFEX y Oficinas de representación. Incluye las salidas por despido y otro motivos no voluntarios. No incluyen las salidas por procesos de reestructuración.

Modalidades de contrato del grupo

Prácticamente la totalidad de los contratos del grupo (99,0 %) son contratos indefinidos, únicamente 182 son temporales.

Tipo de contrato y género	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido	8.304	10.409	18.713	8.817	11.061	19.878
Temporal	81	101	182	73	119	192
Total	8.385	10.510	18.895	8.890	11.180	20.070

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2022.

Número de contratos por tipología.

Tipo de contrato y clasificación profesional	2022			2021		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Directivos/as	666	2	668	727	2	729
Mandos intermedios	3.319	6	3.325	3.258	11	3.269
Especialistas	12.405	87	12.492	13.337	92	13.429
Administrativos/as	2.323	87	2.410	2.556	87	2.643
Total	18.713	182	18.895	19.878	192	20.070

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2022. En el colectivo Directivo se incluyen consejeros/as ejecutivos/as, alta dirección, dirección general, directores/as corporativos/as y directores/as top. El colectivo Mandos intermedios incluye los/las directores/as no pertenecientes al colectivo Directivo. En el caso de España, las funciones clasificadas como técnicos/as están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio Colectivo del Sector de la Banca.

Número de contratos por tipología.

Tipo de contrato y rango de edad	2022			2021		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Inferior a 31 años	2.178	111	2.289	2.306	52	2.358
Entre 31 - 49 años	10.911	61	10.972	12.009	96	12.105
Mayor de 49 años	5.624	10	5.634	5.563	44	5.607
Total	18.713	182	18.895	19.878	192	20.070

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2022.

Número de contratos por tipología.

6.2 Compromiso con el talento

El Grupo Banco Sabadell aspira a proporcionar a las personas empleadas el mejor lugar donde desarrollar una carrera profesional. Para hacerlo posible el Grupo cuenta con un modelo sólido de gestión del talento, un marco de oportunidades profesionales dentro del Grupo (movilidad interna, promociones y formación) y la capacidad de atracción del mejor talento externo.

6.2.1 Modelo de gestión del talento

El modelo de gestión del talento de Banco Sabadell persigue gestionar y fidelizar el talento.

El modelo de gestión del talento de Banco Sabadell persigue gestionar y fidelizar el talento, a partir de los principios de meritocracia, desarrollo del potencial interno y diversidad. Para priorizar el desarrollo del talento interno, se pone foco en el desarrollo del potencial de cada persona y se ofrece a las personas empleadas la posibilidad de tener nuevas oportunidades de carrera y progreso profesional en el Grupo Banco Sabadell.

Los principales procesos para identificar y desarrollar el talento potencial de las personas empleadas son:

- **Valoración Anual del Desempeño y Potencial (VADP):** (para la plantilla sin retribución variable). Proceso estructurado para identificar el talento interno y medir el potencial. Valora la aportación y desempeño, capacidades y potencial y permite conocer las aspiraciones profesionales y definir su plan de desarrollo. Este año se han introducido mejoras detectadas en el proceso como son: mejoras en accesos, información adicional sobre formación y objetivos de cada persona y sobre todo, añadiendo perfiles de futuro e impulsando el plan de desarrollo y carrera individual necesario para completar la valoración y para fomentar el desarrollo de toda la plantilla. A partir de la valoración anual, se definen acciones para las personas empleadas con mejor desempeño y mayor potencial, facilitándoles oportunidades profesionales, acceso a formación diferencial y eventos para su desarrollo personal a lo largo del ejercicio. Es la base para tomar decisiones sobre carrera profesional en procesos como la movilidad interna, la formación o actuaciones salariales, así como en los Comités de Valoración de Personas y en el Comité de Valoración Directiva.
- **Valoración Cualitativa Individual (VCI):** (para la plantilla con retribución variable). Se basa en dos pilares clave: la equidad interna y la meritocracia. La VCI valora qué ha aportado cada persona y cómo lo ha conseguido en 10 elementos (distintos según el nivel de responsabilidad) así como el potencial. Esta valoración

tiene un peso del 20% en los objetivos individuales de la persona trabajadora.

Uno de estos elementos está relacionado con la gestión adecuada del riesgo y cumplimiento normativo, valorando si analiza, pondera y valora los riesgos presentes en su actividad y los considera adecuadamente en la toma de decisiones. Además, se valora si conoce y cumple tanto la normativa interna del Grupo como con la regulación aplicable en su ámbito de actividad así como si transmite a sus personas colaboradoras la necesidad de dicho cumplimiento.

- **Valoración del *management* (180°):** Anualmente se realiza una valoración a las personas *managers* por parte de sus equipos, focalizándose en seis elementos clave. Este proceso es visible para la persona *manager* superior y se tiene en cuenta en la valoración que realiza. Además se da *feedback* a la figura del *manager* de los resultados obtenidos y la figura de gestor de personas realiza un acompañamiento sobre éstos. Los elementos valorados son:
 - Comunicar de forma efectiva y compartir regularmente la información relevante de la organización acerca de temas de la dirección, del ámbito y de toda la organización ayudando a entender el nuevo entorno competitivo.
 - Coordinar de forma eficaz con sus personas colaboradoras y promover el trabajo en equipo y la colaboración dentro y fuera de la dirección.
 - Enfocar a la productividad y el uso eficiente del tiempo, ayudando a priorizar y a trabajar de manera eficaz y flexible en un entorno cambiante. Estar en línea con los compromisos del Grupo en materia de ESG y realizar una gestión adecuada del riesgo y cumplimiento normativo.
 - Delegar, empoderar y orientar a su equipo para la toma de decisiones autónomas animando a ser no conformista para adelantarse a las necesidades y evolucionar para ofrecer mejores soluciones.

- Realizar un seguimiento periódico del trabajo, tanto individual como del equipo, asegurando la responsabilidad individual.
- Ocuparse del desarrollo y carrera profesional: hacer un seguimiento periódico del plan de desarrollo, dar *feedback* constructivo y reconocer los logros.
- **Comités de Valoración de Personas (CVP):** Se celebran con carácter anual los Comités de Valoración de Personas, para realizar un diagnóstico del talento y análisis con datos de plantilla, además de todos los elementos de capital humano para cada dirección general/territorial. Con carácter anual, a través de los Comités de Valoración de Personas, se obtiene una visión integral de la plantilla y del talento en cada dirección para así poder tomar decisiones objetivas, meritocracias y colegiadas.
- **Comité de Valoración Directiva (CVD):** Se celebra anualmente con el Comité de Dirección del Banco a fin de decidir las variaciones en el colectivo directivo, aprobando las propuestas de promoción o salida del mismo. La entrada en el colectivo directivo tiene en cuenta como criterios fundamentales tanto la valoración de puestos como la valoración del talento, así como el dimensionamiento coherente con la estructura y con los objetivos y compromisos de diversidad establecidos. Los mapas de talento resultantes, son elementos fundamentales para la gestión del talento interno, basada en las necesidades estratégicas y la meritocracia.
- **Mapa de sustitución de funciones relevantes:** se revisan con carácter anual los «puestos clave» identificados hasta la fecha, como consecuencia de los cambios en la estructura organizativa y se actualiza el *pool* de relevo.

La meritocracia es clave para desarrollar el talento de forma sostenible a largo plazo.

En Banco Sabadell, la meritocracia es clave para desarrollar el talento de forma sostenible a largo plazo. El modelo de gestión del talento prima la promoción de aquellas personas empleadas que consiguen los resultados esperados poniendo en práctica los valores del Banco diariamente. Las promociones a puestos de mayor responsabilidad son validadas por órganos internos colegiados, con el apoyo de la Dirección de Personas.

Otras geografías:

Desde 2020 TSB no utiliza calificaciones de desempeño individual. La Entidad ha desarrollado un proceso de gestión centrado en mejorar el rendimiento y fomentar el desarrollo mediante conversaciones regulares entre las personas empleadas y la persona responsable directa. Las personas empleadas que logran sus objetivos, demuestren comportamientos clave, cumplan regularmente o vayan más allá de las expectativas de su rol, participaran de la retribución variable anual.

Asimismo, para los niveles más altos de la entidad, la valoración se realiza mediante un cuadro de mando integral individualizado. Este cuadro de mando incluye métricas financieras y no financieras individuales, que se establecen vinculados con los Objetivos Corporativos Primarios de TSB y del Grupo.

En 2022, TSB continua identificando y desarrollando el talento de forma activa, construyendo fuertes y diversas fuentes para su gestión.

Las personas con talento tienen acceso al sistema de *coaching* de puestos *senior* dando acceso a planes de desarrollo sólidos y a *coaching* directivo, así como acceso a oportunidades y eventos de desarrollo tanto interno como externo. Los programas de desarrollo de habilidades ayudan a las personas candidatas a desarrollar habilidades

para impulsar la movilidad interna.

De igual manera el programa de *mentoring* de TSB continua dando acceso a las personas empleadas a crear relaciones en el sector bancario. Más de 300 personas empleadas han participado durante este año 2022 en el programa, que cuenta con 6 programas de los cuales tres conectan a las personas empleadas con participantes fuera de TSB, y los otros tres se centran en la construcción de conexiones internas en todo el banco.

En México, los procesos de gestión del talento definidos anteriormente para España son también aplicables a la filial donde se llevan a cabo anualmente el lanzamiento de la Valoración Anual de Desempeño y Potencial, la celebración del Comité de Valoración de Personas, el Comité de Valoración Directiva y la revisión del Mapa de sustitución de funciones relevantes, en atención al modelo de gestión del talento de Grupo.

6.2.2 Atracción de talento

Una vez superado el proceso de reestructuración de la plantilla, desde marzo de 2022 el mayor reto en relación a la atracción de talento, tanto interno como externo, ha sido poder contar con equipos con las capacidades y habilidades necesarias para cumplir con los objetivos estratégicos del Grupo.

En cuanto a atracción de talento externo, en España se han incorporado 469 profesionales con los siguientes perfiles: analistas financieros / cuantitativos / regulatorios (27%), *data specialists* (23%), especialistas de negocio (22%), tecnólogos y otros perfiles como *project managers* (11%); y técnicos especializados (17%).

Asimismo, en cuanto a atracción de talento interno se han gestionado 314 coberturas para cubrir vacantes de estructura.

Nuevas contrataciones indefinidas del Grupo Banco Sabadell: Distribución por clasificación profesional, edad y género

Clasificación Profesional	2022		2021	
	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional
Directivos	2	0	4	0
Mandos Intermedios	39	13	121	16
Especialistas	423	89	231	90
Administrativos	5	0	11	0
Total	469	102	367	106

Los datos son de alcance Grupo (Ex TSB) a 31/12/2022. Internacional incluye México, OFEX y Oficinas de representación. En el colectivo Directivo se incluyen consejeros/as ejecutivos/as, alta dirección, dirección general, directores/as corporativos/as y directores/as top. El colectivo Mandos intermedios incluye los/las directores/as no pertenecientes al colectivo Directivo. En el caso de España, las funciones clasificadas como técnicos/as están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio Colectivo del Sector de la Banca..

Rango de Edad	2022		2021	
	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional
Inferior a 31 años	305	47	293	41
Entre 31 - 49 años	159	50	67	59
Mayor de 49 años	5	5	7	6
Total	469	102	367	106

Los datos son de alcance Grupo (Ex TSB) a 31/12/2022. Internacional incluye México, OFEX y Oficinas de representación.

Género	2022		2021	
	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional
Hombres	261	60	244	64
Mujeres	208	42	123	42
Total	469	102	367	106

Los datos son de alcance Grupo (Ex TSB) a 31/12/2022. Internacional incluye México, OFEX y Oficinas de representación.

Incubadoras de talento

Los programas de talento joven constituyen un vehículo clave tanto para la consecución de los objetivos de negocio como para garantizar la transformación de la entidad.

Los programas de talento joven constituyen un vehículo clave para poder incorporar aquellas capacidades y conocimientos necesarios tanto para la consecución de los objetivos de negocio como para garantizar la transformación de la Entidad. En 2022 se han lanzado dos programas de becas: la primera edición del CIB *Internship Programme* y una nueva edición del *Internship Programme*, con la acogida de 20 y 97 estudiantes, respectivamente. El objetivo de estos programas es ofrecer un período de aprendizaje práctico incorporando estas personas en

áreas del centro corporativo así como en la red de oficinas.

Continuamos con el programa de talento, *Banking Sales Graduate Programme* (Plan Cantera), cuyo objetivo es establecer una formación inicial con los contenidos básicos para las funciones comerciales (figura Gestora Comercial) y facilitar formación imprescindible en las certificaciones de carácter regulatorio, cuyas personas participantes (210) que se incorporaron en 2021 para convertirse en especialistas de negocio han superado los objetivos fijados. Además, han completado con éxito los

programas formativos en habilidades comerciales y certificaciones para la correcta comercialización de productos financieros.

Las personas que forman parte del Programa *Graduate Data Science*, han participado en diversos proyectos de análisis avanzado de datos y uso de tecnologías de modelado de las unidades de negocio, así como en actividades organizadas fuera de la Entidad. Un ejemplo de este tipo de iniciativas es el *Datathon*, realizado en colaboración con la ONCE y Microsoft, para fomentar el impacto social y proporcionar capacidades analíticas orientadas a la mejora de sus proyectos.

Ambos programas, Banking Sales Graduate

Programme y Graduate Data Science, cuentan con propuestas e itinerarios específicos de formación, desarrollo y la creación de un sentimiento de pertenencia a la Entidad.

Finalmente, cabe destacar la finalización del programa *Young Talent 2019*, programa de 3 años de captación de talento joven con enfoque en áreas financieras y posiciones de control y cumplimiento.

Los programas de talento contribuyen a fomentar la diversidad de género, fortalecen el compromiso de la Entidad con las personas jóvenes profesionales en el desarrollo de su talento y carrera profesional al mismo tiempo que ayudan a difundir una imagen de banco vanguardista y con proyecto de futuro.

Marca empleadora

Banco Sabadell dispone de un proceso de selección de personal que valora la profesionalidad y la adecuación de las personas a los puestos de trabajo, así como el potencial de desarrollo en la empresa.

Banco Sabadell dispone de un proceso de selección de personal que garantiza la aplicación de criterios objetivos valorando la profesionalidad y la adecuación de las personas a los puestos de trabajo, así como el potencial de desarrollo en la empresa. La cercanía con las universidades sigue siendo un factor clave para la captación de talento y la construcción de una marca empleadora fuerte. Este año se ha materializado en intervenciones en distintos formatos en universidades de primer nivel. También se ha mantenido la presencia del Banco en las principales ferias de empleo del país.

La presencia de Banco Sabadell en LinkedIn ha sido otro punto clave en la captación de talento, en especial talento joven y perfiles digitales, mediante campañas de contenido orgánico y de contenido patrocinado. La página corporativa en esta red social ha superado los 163.100 seguidores este año, una cifra que supone un 15% de crecimiento respecto al año anterior.

Banco Sabadell sigue estando entre las 100 mejores empresas para trabajar en España según el prestigioso monitor de reputación como empleador MercoTalento, ocupando la posición número 42 en el ranking.

6.2.3 Programas de liderazgo

La figura de *manager* es la columna vertebral del desarrollo del grupo, tiene un papel clave fundamental. Esta figura orienta a las personas, generando entornos de colaboración y agilidad, evolucionando el negocio con foco cliente. El banco está evolucionando la cultura y las formas de trabajar para ser más ágil e ilusionante y para que esto ocurra se apuesta por ellos como palanca de cambio.

Programa Corporativo de *Management*

El Programa Corporativo de *Management* que realizan las personas que acceden a un puesto de director o responsable de unidad con equipo a cargo y que llevan en este rol un máximo de 1,5 años, continua su senda de capacitación de los *managers* en habilidades, colaboración y valores. El programa se centra en la cultura del Banco consolidado y en un itinerario de desarrollo de la persona directiva, basado en un modelo meritocrático que sitúa a los/las mejores como líderes y generadores de cambio e innovación. Se basa en un programa *blended* con contenido presencial y online, de duración de 15 semanas, con una dedicación estimada de 60 horas entre sesiones presenciales, cursos online y dedicación al proyecto.

Entre septiembre de 2021 y febrero de 2022, un total de 91 *managers* han finalizado este itinerario. Adicionalmente, 149 *managers* más han realizado este itinerario entre marzo y noviembre de 2022.

En estas últimas ediciones, se ha modificado el enfoque del proyecto a desarrollar y se ha alineado con el proyecto de Eres *Manager*, mejorando las sesiones de *networking* con Personas (RRHH). Las ideas clave a transmitir en el programa, se relacionan tanto con la transversalidad, en lo que se refiere a la diversidad de los componentes de los equipos de trabajo, como la naturaleza de las experiencias en qué participan. Al mismo tiempo, la de generar un mayor autoconocimiento, desarrollo de competencias y habilidades para gestionar personas.

Programa de Aceleración de Carrera (PAC)

La finalidad de este programa es preparar a las personas líderes que deberán abordar los retos a futuro. En 2022 se ha realizado una nueva edición del PAC con un total de 103 participantes (56% mujeres), pre-directivos/os del Banco con una duración de 18 meses.

El programa ha sido diseñado con el objetivo de acelerar el desarrollo de la carrera profesional de pre-directivos/as considerados/as de alto potencial, que representan los valores y actitudes que el Banco quiere impulsar, facilitando la diversidad necesaria que se quiere alcanzar en el colectivo directivo.

Las personas participantes trabajan 5 palancas:

- Autoconocimiento: con la realización de un cuestionario 360º por parte de cada participante con la finalidad de proporcionar una visión de los comportamientos que evidencian en el día a día y varios talleres de autoconocimiento grupales para desarrollar la autoconciencia y autogestión personal y relacional, además de varias sesiones con un *coach* individual para la realización de un posterior plan de desarrollo “*My MAP*”, para facilitar una visión de las fortalezas, oportunidades de mejora y sugerencias de desarrollo.
- Formación: con la realización de 4 módulos de Desarrollo de Liderazgo con el partner ESADE (Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas), de un total de 85 horas por participante, donde se

trabajan la visión global, líder, funcional y transversal. La finalidad de formación es preparar el salto en la carrera profesional, generando una energía de cambio y de futuro en la organización.

- Perspectiva Banco Sabadell: con encuentros trimestrales con personas directivas de primer nivel, además de encuentros esporádicos con las diferentes direcciones generales. Esta perspectiva refuerza la proximidad con los niveles ejecutivos con la finalidad de conocer el *know-how* y la cultura del Banco en otros ámbitos.
- *Mentoring*: con un proceso sistemático de asignación de persona mentora / mentorizada que supone la realización de 7 sesiones de mentorizaje interno. El objetivo es ayudar a las personas participantes a crear su propio plan de crecimiento profesional y carrera, mejorando el empoderamiento de las personas participantes en su trayectoria profesional. Para el proceso de mentoring, tanto persona mentora / mentorizada han contado con una guía y soporte de ayuda.
- Nuevos retos: trabajando y pensando “*out of the box*”, mediante asignaciones diferentes o participaciones en actividades de voluntariado corporativo, entre otras. Estableciendo asignaciones de desarrollo, asumiendo nuevos retos fuera del ámbito de responsabilidad y exponiendo a las personas participantes a funciones distintas a las habituales.

Programa de Desarrollo Directivo (PDD)

En 2022 se ha dado continuidad a los programas para personas directivas, que cuentan con un Programa de Desarrollo Directivo cuando acceden a la posición de Directivo/a Top, con el objetivo de acompañar a estas personas en los momentos de transición de su carrera y prepararlas ante el entorno cambiante del negocio, con especial foco en los desafíos propios del nuevo rol.

La estrategia de talento permite a la Entidad contar con el talento necesario para poder cumplir con los objetivos marcados, asegurando las capacidades necesarias, la mayor adecuación entre persona-puesto y la igualdad de oportunidades.

El programa se plantea como un modelo de *learning by doing* y tiene el objetivo de crear redes en el colectivo directivo, ofreciendo oportunidades de *networking* y visibilidad. Las personas participantes deben ejercer un liderazgo visible más allá de su ámbito de actuación, transmitiendo la visión y los valores de la Entidad. Por ello, los retos clave del programa se focalizan en la actuación de la gestión de su equipo como líder de *managers* y responsable fundamental del clima y el compromiso, en la creación de espacios de confianza en su ámbito de responsabilidad, ofreciendo feedback a los equipos y trabajando en el desarrollo del mismo y por último, contextualizar la toma de decisiones con la mayor perspectiva posible, entendiendo y estableciendo relaciones con otros ámbitos corporativos.

Incluye un proceso de valoración 360º y varias sesiones de *coaching* grupal en grupos de 5/6 personas que complementan las sesiones formativas. Los procesos

360º se realizan en base a las competencias previamente identificadas por Banco Sabadell como necesarias para el desempeño del rol directivo. En función de las competencias concretas, se lleva a cabo una autoevaluación, evaluación de *manager*, *peer* y otros evaluadores. Todas estas evaluaciones dan lugar a un informe individual, compartido con cada participante, de forma que pueda llevar a cabo su plan de desarrollo individual en base a las competencias a desarrollar. El *partner* con el que se trabaja la herramienta 360º es Korn Ferry Internacional, socio líder mundial en soluciones de *management* y el facilitador del programa global es CCL (*Center for Creative Leadership*), referente en liderazgo a nivel internacional.

Durante 2022 se ha llevado a cabo una nueva edición del programa en formato 100% presencial en la que han participado 70 personas directivas, con una valoración excelente del programa.

Eres Manager

En 2021 se desplegó el programa formativo “Eres Manager”, un programa de evolución y desarrollo para reconocer a las personas *managers*, acompañándolas para potenciar sus capacidades enfocándolas a impulsar un banco más ágil, ilusionante y conectado, además de asegurar que las personas *managers* están alineadas con el propósito de la Entidad y son ejemplo de sus valores

Es un programa transversal que abarca todas las direcciones del Banco, con un *target* de 3.400 *managers* que van desde posición de Responsable de Unidad hasta Dirección General.

El programa está basado en sesiones de formación y facilitación, trabajando con equipos de *managers* de cada dirección. El foco está en el rol del *manager* y cómo generar acuerdos sistémicos para comprometer a todas las direcciones y *managers* a llevarlo a cabo. Focalizándose en dos elementos del Rol “Nos orientamos a las personas y generamos entornos de colaboración y agilidad”, realizando comunicaciones enfocadas, espacios de reflexión y formación.

Durante 2022, distintas Direcciones Generales del Banco han realizado el programa en distintas ediciones obteniendo, en la primera de ellas, un 93 % de recomendación por parte de las personas asistentes. Asimismo, se espera continuar con dicho programa durante 2023.

Además, mensualmente se envía vía correo electrónico a todas las personas *managers* una *newsletter* para anticiparles la información clave, recordar acciones concretas que deben de hacer con sus equipos, reforzar su rol y acompañarlos con contenidos de reflexión (píldoras, artículos, podcast...) para que adopten los comportamientos deseados como responsables de equipo. Los contenidos de estas *newsletters* se publican periódicamente en el espacio privado del Campus para las personas participantes del programa, donde disponen de todos los contenidos formativos e informativos en cualquier momento.

Otras geografías:

Desarrollo de liderazgo en TSB

Durante el año 2022, TSB ha lanzado el programa “*Leadership Expectations*” el cual describe los comportamientos que se esperan de todas las personas líderes en base a la estrategia al desarrollo del liderazgo. *Leadership Expectations* integra los procesos y evaluaciones de Recursos Humanos, incluida la retroalimentación de 360º y la evaluación de reclutamiento de liderazgo sénior.

TSB facilita el acceso a todas las personas líderes de equipo a *Hive learning*, una herramienta y un plan de formación digitales centrado en campañas de aprendizaje de 6 semanas de duración, que estarán disponibles para acompañar en el desarrollo de cada expectativa de liderazgo en 2023. Este espacio reemplaza al acceso disponible hasta ahora conocido como *Leadership Essentials*.

TSB continúa explorando qué habilidades y conocimientos se necesitan para las personas gestoras de equipos híbridos, incluido el bienestar a través de recursos específicos, como el lanzamiento de los seminarios web *People First, Performance Follows*, módulos de aprendizaje electrónico diseñados en asociación con psicólogos para apoyar el cambio de hábitos y los fundamentos de desempeño para las personas gestoras y sus equipos.

A lo largo del año, todas las personas líderes han tenido acceso a un conjunto de herramientas y un plan de estudios de desarrollo de liderazgo online. Las nuevas personas líderes pueden acceder al contenido para construir una buena comprensión de todos los elementos del liderazgo. Las personas líderes más experimentadas, tuvieron acceso al contenido externo y conocimientos de psicólogos empresariales y deportivos.

TSB además de los programas de liderazgo ya desarrollados, ha integrado aún más en 2022 su oferta de programas basado en habilidades básicas:

- TSB *Manager*: programa desarrollado en 2020 que instruye a las personas gestores de equipos en los fundamentos de la gestión. Incluye un aprendizaje basado en 4 módulos online, con énfasis en la toma de decisiones empoderada y gestionando la salud mental. Se ha incluido un 5º módulo para facilitar habilidades digitales. Esto completa el programa para practicar habilidades clave y recibir retroalimentación para el desarrollo.
- Formación online *Talking Performance*: programa desarrollado en 2020 enfocado en la gestión del rendimiento que se ha seguido impulsando durante 2022. Esta formación proporciona herramientas y conocimientos para que las personas empleadas dominen sus conversaciones de rendimiento y permitan que cada persona empleada rinda al máximo.
- Programa *Senior Leader as Coach*: programa desarrollado en 2020 de forma online que en 2021 se lanzó la formación semipresencial con la finalidad de profundizar las habilidades de coaching a través de un aprendizaje combinando la práctica en habilidades y la mentoría por parte de profesionales habilitados por

la Federación Internacional de Coaching. El programa actualmente cuenta con un plan de estudios de ex alumnos/as establecido para mantener y continuar la práctica de habilidades para aquellas personas que han completado el programa. En 2023 se busca implantar una nueva figura de coach con la intención de acompañar la figura gestora en el programa.

Además, todas las personas líderes de equipos de TSB siguen recibiendo, de forma mensual, *Leadership Insights*, un boletín donde se comparten conceptos actuales y futuros basados en la investigación y alineados con las prioridades estratégicas de la Entidad y el negocio.

Desarrollo de liderazgo en México

Banco Sabadell México busca alinear la cultura y las competencias de las personas líderes a nivel global. Para ello, se ha llevado a cabo una alianza con IPADE, la escuela de negocios líder en Latinoamérica. En su programa *In-Company* de Dirección Empresarial se ha desarrollado un programa de formación Directiva que tiene como objetivo potenciar y acelerar el desarrollo de las habilidades para una adecuada toma de decisiones. En este programa se imparten sesiones formativas con enfoque en Visión Global, Visión de Líder, Visión Funcional, Visión Transversal y los Dilemas éticos del Director.

Además, destacan las siguientes iniciativas:

- Capacitación para Nuevos Líderes: Programa de formación desarrollado para líderes de nuevo ingreso y personas colaboradoras que han tenido un cambio de posición con personal a su cargo. Tiene como objetivo dotarlas de información clave en su rol y en el dominio

de los procesos operativos internos del Banco. Este curso es impartido por las personas responsables del proceso expertas en cada tema como lo son: Prestaciones y Beneficios, Previsión Social y Normatividad, Cobertura de Posiciones, Proceso de Atracción de Talento, Valoración de Desempeño (Objetivos y Competencias), Procesos Tecnológicos y Metodología Documental.

- Programas de Formación de Oferta Abierta: Permite a todas las personas colaboradoras elegir cursos o talleres de su interés para fortalecer sus habilidades que van desde las competencias técnicas hasta las de *soft skills*. Este año 2022 se han impartido cursos de orientación a resultados, adaptabilidad, hablar en público y Excel intermedio.
- Foro de Líderes Sabadell: Es un espacio liderado por el CEO de Banco Sabadell México que se ha creado para mejorar la relación del equipo directivo hacia sus equipos. Busca acercar a las personas integrantes del equipo con sus líderes no solo para fortalecer la comunicación, si no también para tener un diálogo totalmente transparente sobre los cambios que se están viviendo en la Organización.

Adicionalmente, existe un programa anual de *mentoring* impartido por personas expertas de *Great Place to Work*, en el cual se seleccionan a las personas líderes con mejor desempeño para ser mentoras de las personas líderes en desarrollo. Este programa tiene como objetivo profundizar las fortalezas, áreas de oportunidad y sugerencias para la mejora del clima laboral. También se plantean compromisos y acciones que les ayudarán a ser líderes que impacten de manera positiva dentro de la cultura organizacional.

6.3 Formación

El objetivo del modelo de formación del Grupo Banco Sabadell es capacitar a las personas empleadas para el presente y el futuro.

El modelo de formación del Grupo Banco Sabadell se asienta en los siguientes ejes:

- Ofrecer formación alineada al negocio y a las necesidades tanto regulatorias del mercado como de las propias personas profesionales del Grupo Banco Sabadell.
- Mejorar el desarrollo de las personas empleadas siendo motor de cambio y transformación.
- Hacer más eficiente el presupuesto de formación de la Entidad para llegar a más personas empleadas y lograr mayor transformación.
- Ser referentes en el sector financiero en cuanto a la innovación en la formación de sus personas empleadas.
- Ser referentes en cuanto a la adecuación de la formación para la transformación digital de los negocios.

El objetivo es capacitar a las personas empleadas para el presente y el futuro, anticipando las necesidades formativas sobre la base de la planificación estratégica de Personas y los objetivos de negocio, y teniendo en cuenta las obligaciones regulatorias, desarrollando un modelo de formación con soluciones personalizadas, innovadoras y eficientes. La formación va dirigida a todas las personas empleadas del Grupo, incluidas aquellas con contratos a tiempo parcial o de prácticas.

Principales datos formativos del grupo durante 2022:

Este 2022 se ha continuado acompañando al negocio en los retos y objetivos que se ha marcado, ofreciendo nuevos recursos formativos concretos para los proyectos estratégicos y prioritarios para el Grupo Banco Sabadell, poniendo foco en temas como los programas de especialización de perfiles comerciales, la actualidad financiera, o la sostenibilidad.

Se ha seguido potenciado la oferta formativa online y virtual, a pesar de haber incorporado algunas sesiones presenciales en programas de más larga duración, con formato híbrido y dando mayor peso a los formatos virtuales en directo con *Teams* o *Zoom* por un tema de eficiencia.

En el acompañamiento al negocio, en España, destacan los diferentes itinerarios de especialización para perfiles comerciales que se han ido diseñado e implementando a lo largo del año en el Campus de formación, priorizando los perfiles en los que se han incorporado mayor volumen de personas empleadas de funciones más administrativas o comerciales sin especialización. Los diferentes itinerarios son los siguientes:

- Gestor/a comercial de oficina
- Director/a de Banca Personal
- Gestión Directa
- Oficina Directa
- Especialista en Servicio
- Especialista Hipotecario
- Personal Administrativo de Clientes Particulares
- Personal Administrativo de Clientes Empresas

También se han facilitado espacios de especialización en el ámbito de el Negocio Internacional, o la especialización hipotecaria.

Destacar también los programas formativos de alto nivel que se realizan con instituciones de reconocido prestigio como:

- Programas Digital Plus y Digital Tech, que trabajan habilidades profesionales digitales y tecnologías aplicadas al sector bancario, impartida y certificada por la Escuela de Negocios EADA.
- Postgrado en Análisis del Riesgo de Crédito, programa dirigido a analistas de riesgo muy especializado, diseñado y ejecutado con la colaboración de Barcelona School of Management (Universidad Pompeu Fabra).
- Programa Superior en Banca Personal, cocreado con AFI Escuela de Finanzas.
- Programa de especialización en Derecho Bancario, diseñado e impartido por ESADE.
- Curso de asesor financiero para entidades religiosas y tercer sector, programa abierto a todas las personas empleadas de red de oficinas, impartido y certificado por la Universidad Francisco de Vitoria.

- Certificación en Finanzas Sostenibles, que se explica con más detalle más adelante, y que se realiza conjuntamente con Aditio y la Universidad Carlos III de Madrid.
- Programa en Eperto en asesoramiento a Grandes Empresas, dirigido a Directores de Grandes Empresas y de Global Financial Solutions, diseñado conjuntamente e impartido por IE University.

Por otro lado, en este 2022, la formación regulatoria en España ha seguido siendo muy intensa, siendo un 78% del total de horas de formación realizadas. Dentro de este porcentaje de horas, se encuentra la formación en ámbitos de obligado cumplimiento como los siguientes cursos:

- Código de Conducta: obligatorio para todas las personas profesionales.
- PBCFT (Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo): Información que acompaña a las transferencias de fondos
- PBCFT: Prevención Blanqueo Capitales: Novedades Legislativas
- Curso en Sistema de Gestión Ambiental
- Debida Diligencia Continuada
- Tipos de Ciberataque
- Mecanismos transfronterizos sujetos a comunicación
- Plan Igualdad Banco Sabadell
- PBCFT Formación Sabadell Consumer
- PBCFT Nuevos Casos Prácticos

A esta formación obligatoria, debe sumarse todo el capítulo de formación anual continua de las tres certificaciones requeridas para comercializar productos bancarios, como son MiFID⁶⁸, IDD⁶⁹ y LCCI⁷⁰, que son obligatorios para la mayor parte de las personas empleadas de la red de oficinas del Banco. Las horas dedicadas a sumar tiempo de formación para su recertificación han supuesto más del 86% del total de la formación regulatoria.

Una mayoría amplia de personas empleadas (97,8 %) han recibido formación durante el 2022, con 634.599 horas totales de formación realizadas a nivel Grupo (equivalentes a un promedio de 34 horas por empleado), lo que ha mejorado tanto las habilidades profesionales de la plantilla como su empleabilidad futura dentro de la organización. En España, un 22 % de la formación recibida ha sido voluntaria y un 81 % se ha realizado online.

Personas empleadas con formación recibida 2022

97,8%

Promedio horas de formación

34,3

68 La nueva Directiva Europea sobre Mercados e Instrumentos Financieros (MiFID, por sus siglas en inglés) tiene por objeto aumentar la transparencia y mejorar la protección de los clientes en la prestación de servicios de inversión.

69 Directiva sobre distribución de seguros por sus siglas en inglés (*Insurance Distribution Directive*).

70 Ley de Contratos de Crédito Inmobiliario.

	2022	2021	Formación recibida
Personas Empleadas que han recibido formación (%)	97,8 %	98,2 %	

Personas empleadas activas a 31/12/2022. Los datos de formación hacen referencia a perímetro Grupo.

	2022	2021	Gasto medio en Formación
Gasto medio en formación por persona empleada	496,00 €	467,00 €	

Personas empleadas activas a 31/12/2022. Los datos de formación hacen referencia a perímetro Grupo.

	2022		2021		Cantidad total de horas de formación y promedio por categoría profesional
	Horas Formación	Promedio Horas	Horas Formación	Promedio Horas	
Directivos/as	23.752	36,7	28.969	40,9	
Mandos intermedios	137.963	42,3	149.818	46,6	
Especialistas	431.629	35,5	549.691	41,8	
Administrativos/as	41.255	17,2	53.420	20,3	
Total	634.599	34,3	781.899	39,7	

Personas empleadas activas a 31/12/2022. Los datos de formación hacen referencia a perímetro Grupo. En el colectivo Directivo se incluyen consejeros/as ejecutivos/as, alta dirección, dirección general, directores/as corporativos y directores/as top. El colectivo Mandos intermedios incluye los/las directores/as no pertenecientes al colectivo Directivo. En el caso de España, las funciones clasificadas como técnicos están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio Colectivo del Sector de la Banca.

	2022		2021		Cantidad total de horas de formación y promedio por edad
	Horas Formación	Promedio Horas	Horas Formación	Promedio Horas	
Inferior a 31 años	83.968	37,3	118.962	50,5	
Entre 31 - 49 años	382.359	35,5	472.889	39,1	
Mayor de 49 años	168.272	30,8	190.049	33,9	
Total	634.599	34,3	781.899	39,7	

Personas empleadas activas a 31/12/2022. Los datos de formación hacen referencia a perímetro Grupo.

Formadores Internos

Destaca la continua contribución del colectivo de Formadores Internos, pieza clave en la transmisión del conocimiento y la cultura de Banco Sabadell.

En España, sigue destacando la continua contribución del colectivo de Formadores Internos, pieza clave en la transmisión del conocimiento y la cultura de Banco Sabadell.

Se han celebrado las **V Jornadas de Formadores Internos**. Estas jornadas se celebran como reconocimiento a la aportación de las personas formadoras más activas que se realizan anualmente. Se invitaron a unas 200 personas formadoras a participar en este encuentro, en el que se impulsa el *networking* dentro del colectivo y se realizan actividades colaborativas.

De las acciones formativas impulsadas con Formadores Internos durante el año, destacan las relacionadas con el acompañamiento a profesionales que se incorporan a nuevas funciones o roles y el acompañamiento de profesionales con alguna dificultad específica:

- Se han dedicado más de 300 horas a mentorizar nuevos Formadores Internos.
- Un equipo de casi 30 personas formadoras ha invertido más de 100 horas a ayudar a sus compañeros/as en la consecución de su formación continua.

- 48 personas formadoras han dinamizado acciones de acompañamiento y *onboarding* en dos proyectos de incorporaciones en el Banco: Plan Cantera y *Banking Sales Graduate Programme*.
- Formadores/as especialistas han acompañado en programas de especialización de algunas funciones como Directores/as de Negocio Internacional, Especialistas Hipotecarios o Directores/as de Negocios.

Esta tendencia ha aumentado durante el segundo semestre ya que se ha implantado un proyecto diseñado internamente sobre la nueva figura de Pro-T (*Professional Trainer*), Formadores Internos de figuras comerciales prioritarias acompañarán a las personas empleadas que se incorporan en estas funciones. Desde finales de año se han iniciado acompañamientos de Pro-T para:

- Nuevos Directores de Negocios
- Nuevos Directores de Empresa

Sabadell Campus

Sabadell Campus es la plataforma de formación del Banco utilizada en España y es mucho más que sólo un entorno de formación. Las escuelas son el puntal del Campus, como los espacios de desarrollo y formación sobre una determinada temática, que ponen a disposición de las personas empleadas del Banco itinerarios de certificación, espacios de participación, contenidos de autoformación y contenidos de consulta.

Actualmente, hay 6 escuelas diferenciadas:

- Escuela Comercial
- Escuela Regulatoria
- Escuela Management
- Escuela Digital
- Escuela Financiera
- Escuela de idiomas

También se dispone de un espacio específico para Formadores Internos donde potenciar su desarrollo y fomentar la gestión del conocimiento así como las buenas prácticas vinculadas a la formación. Además se encuentran recursos que sirven de inspiración para el desarrollo en el rol de persona formadora interna.

Todos estos espacios de desarrollo y sus contenidos tienen como objetivos principales: acompañar y dar soporte en la labor comercial, proporcionar información rápida y fácil de «consumir» e impactar en la realidad de aplicación en el día a día de la persona empleada.

En este 2022 los proyectos formativos más destacados en el Campus son los siguientes:

- **Reestructuración de la Escuela Comercial** dando visibilidad a la priorización de la formación para especializar a las personas profesionales del Banco. Se han creado nuevos itinerarios y espacios de aprendizaje correspondientes a funciones clave como Directores/as de negocios, Directores/as de Negocio Internacional y Directores/as de Empresa.

- **Potenciar el espacio de Formación Continua**, que incorpora de forma regular nuevos contenidos que permiten sumar horas en materias como MIFID, IDD y LCCI, actualizando los conocimientos de mercado de las personas profesionales.
- Nuevos contenidos para el espacio de **Actualidad Financiera**, que permiten a las personas profesionales estar al día de los temas más candentes que impactan en los mercados financieros.
- Espacio de **Igualdad y Diversidad**, poniendo a disposición de todas las personas profesionales del Banco tanto el Plan de Igualdad, como materiales y recursos formativos recomendados, entre ellos: el protocolo de prevención contra el acoso laboral, una guía de lenguaje inclusivo y cursos sobre diversidad e inclusión en la empresa, y liderazgo inclusivo e Igualdad de Género.
- Nuevo espacio **Primeros Pasos** en el Banco, un espacio que recopila toda la información que una persona profesional recién incorporado al Banco puede necesitar.
- Nuevo espacio en la Escuela Regulatoria sobre Responsabilidad Penal y Anticorrupción, a disposición de todos los empleados del Banco. Ofrece formación en diversos formatos, con infografías y documentación específica. También da acceso a cursos online como responsabilidad penal, canal denuncias y anticorrupción.

Además, siguen siendo relevantes los siguientes proyectos formativos:

- Formación continua en la Escuela Comercial. Un espacio que ordena y facilita recursos formativos específicos para actualizar conocimientos en las 3 certificaciones regulatorias que afectan la posibilidad de comercializar productos financieros: MiFID, IDD y LCCI. En este espacio mensualmente se ofrecen contenidos audiovisuales que permiten a la persona empleada estar al día y sumar horas para recertificarse.
- Formación para especialistas en la Escuela Comercial. Se han diseñado Grupos Colaborativos para las diferentes funciones especialistas de Empresas y Red.
- Formación en la Escuela Regulatoria: Las personas empleadas pueden encontrar todos los cursos regulatorios y más contenido en formatos innovadores y de la mano de Norma, un personaje que ayuda a la aplicación de la formación en el día a día real de las personas empleadas de oficina. Además de acompañar a las personas profesionales del Banco para generar una cultura de *compliance* con un blog propio escrito de una manera cercana y desenfadada y tiras de cómic e infografías.
- *Smartsite*. Un espacio que facilita en un mismo sitio toda la información sobre los diferentes proyectos relacionados con Smartwork y las nuevas formas de trabajo.
- Aula Legal. Es un grupo exclusivamente para la Dirección de Asesoría Jurídica, donde se recopila toda la formación especializada en el ámbito de la asesoría jurídica y el derecho y donde compartir novedades normativas con todo el colectivo.

El ámbito de la sostenibilidad sigue teniendo su espacio específico en el Campus con oferta de autoconsumo para las personas profesionales del Banco.

Teniendo accesibles la formación en contenidos introductorios que ya se facilitaban el año pasado como el curso “Introducción a la Sostenibilidad”, y como novedad este año el curso de “Contratación de préstamos sostenibles” desarrollado conjuntamente con EADA Business School, abierta para todas las personas empleadas, donde pueden conocer el nuevo paradigma sostenible, poder explicar la triple línea de beneficios y el marco ESG, así como qué son los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la economía circular y como el Banco plantea su Plan de Sostenibilidad.

Además, se sigue ofreciendo dos cursos más:

- *Sostenibilidad* de una hora de formación, focalizado en familiarizarse con los aspectos más relevantes sobre sostenibilidad y prepararse para la Visita 360 para acompañar a los clientes también en esta materia.
- Sistema de Gestión Ambiental de dos horas de duración, para ser capaz de entender la importancia de implantar un sistema de gestión ambiental en el Banco y poder colaborar en la implantación del sistema basado en la Norma ISO 14001.

Como novedad, se ha iniciado la Certificación en Finanzas Sostenibles. Se trata de un programa desarrollado por la Universidad Carlos III de Madrid y la Escuela de Negocios Aditio, dirigido a toda la plantilla, en que se trabajan los conocimientos necesarios para poder asesorar sobre productos verdes (de financiación y de inversión), así como de las principales regulaciones y normativas que afectan al sector financiero y bancario en este ámbito. El total de horas dedicadas por las personas empleadas del Grupo en formación relacionada con Sostenibilidad ha sido de 10.394 horas.

Horas dedicadas en formación de Sostenibilidad

10.394

El programa consta de dos módulos, uno inicial y otro avanzado, de los cuales, aquellas personas profesionales interesadas, han podido cursar el primero durante el primer semestre. A partir de octubre, se ha lanzado segundo módulo. El módulo inicial profundiza en los criterios ESG, en las finanzas sostenibles, en el compromiso sostenibles del Banco y en el conocimiento de productos sostenibles. El módulo avanzado profundiza en conocimientos especializados, con especial foco en la gestión de los riesgos ESG y la aplicación de los mismos en la gestión de clientes de valor.

Por último, también se ofrece en el mismo espacio, acceso a una píldora de actualidad sobre Economía circular.

Otras geografías:

En 2022, TSB sigue poniendo foco en el programa *Money Confidence*, programa acreditado por Chartered Banker Institute, dirigido a las personas empleadas con exposición al cliente para desarrollar un mayor conocimiento de la banca responsable y profesional. Además en 2022, TSB ha desarrollado “Cost of Living” modulo de aprendizaje focalizado en aumentar la confianza de las personas empleadas para apoyar a los clientes que presentan situaciones financieras desafiantes. Adicionalmente, TSB ha completado un programa de habilidades múltiples para las personas empleadas en sucursales bancarias y el Contact Center para que desde un primer momento puedan resolver más consultas de clientes.

México cuenta con un plan de formación anual donde se incluyen todos los cursos normativos requeridos por el regulador, que aplican para todas las personas colaboradoras y en algunos casos con cursos especializados para personal identificado en la operación y administración de los diferentes sistemas, el principal objetivo es estar en cumplimiento y alineados en todos los procesos internos del Banco.

Las formaciones que contiene este plan son las siguientes:

- Renovación anual para PBCFT: Concienciar al personal sobre los riesgos latentes en México en materia de Lavado de Dinero y Financiamiento al Terrorismo, a través de un producto con solidez técnica y profesional de cara a la Autoridad, actualizado de forma permanente respecto de los constantes cambios en la regulación y tendencias globales.
- Continuidad del Negocio: Capacitar al Personal Crítico para que cuente con el conocimiento adecuado para afrontar una contingencia en la Institución, identificando las diversas estrategias de recuperación que se han diseñado en Banco Sabadell.
- Protección de Datos Personales: Reforzar el conocimiento de todas las personas colaboradoras en el manejo de los datos personales de los usuarios aplicando las buenas prácticas.
- Sistemas de pagos SPEI⁷¹ y SPID⁷²: Transferir el conocimiento requerido por las personas participantes vinculadas con la gestión, operación, administración y soporte del SPEI y el SPID así como los alineamientos regulatorios establecidos por el Banco de México para asegurar una correcta operación y utilización del medio de pago en Banco Sabadell.
- Ciberseguridad: Generar una cultura de seguridad en la organización así como conciencia acerca de las amenazas, riesgos existentes, las mejores prácticas y la importancia del cuidado de la información.
- UAIR (Unidad de Administración Integral de Riesgos): Mantener actualizado al personal que forma parte de la UAIR sobre las modificaciones en la regulación

71 Sistema de Pagos Electrónicos Interbancarios.

72 Sistema de Pagos Interbancarios en Dólares.

y en el RAS que contempla el marco de los riesgos asociados a la operativa del Banco.

- Derivados: Homologar y adecuar el conocimiento del personal del Banco en materia de Productos Derivados.
- NIIF-IFRS 9: Mantener actualizadas a las áreas estratégicas del Banco en materia de IFRS9 / CUB⁷³ para asegurar el conocimiento de los distintos elementos normativos así como las implicaciones en la gestión y el negocio.
- Indeval⁷⁴: Garantizar que el personal identificado en la operación de Indeval cuente con los conocimientos necesarios para la adecuada operatividad y funcionamiento de los sistemas.
- Base de Datos de Transferencia (BDT): Las personas participantes de este curso obtengan los conocimientos técnicos para la mejor atención de los requisitos y operar con la BDT, optimizando el uso de la información, así como la identificación y conocimiento de las metodologías y enfoques basado en riesgo para la prevención de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo.

También cuenta con formación en materia de Sostenibilidad que, junto con el área de Riesgos Ambientales

y Sociales, han puesto en marcha una formación sobre la implementación del Sistema de Administración de Riesgos Ambientales y Sociales (SARAS), con el objetivo de fortalecer los aspectos técnicos y localizar oportunidades de mejora en los procesos, este espacio también funciona como foro para expresar dudas de las personas participantes y de esta manera asegurar la correcta implementación.

6.4 Diversidad

El Grupo considera la diversidad una fuente valor y de riqueza corporativa e impulsa acciones para fomentarla. Por ello, Banco Sabadell está comprometido con promover ambientes de trabajo en los que se trate con respeto y dignidad a las personas, procurando el desarrollo profesional de la plantilla y garantizando la igualdad de oportunidades en su selección, formación y promoción, ofreciendo un entorno de trabajo libre de cualquier discriminación por motivo de género, edad, orientación sexual, religión, etnia o cualquier otra circunstancia personal o social.

Banco Sabadell, en su compromiso con la diversidad, dispone de un Plan de Igualdad que se ha renovado en 2022.

Banco Sabadell, en su compromiso con la diversidad, dispone de un Plan de Igualdad desde 2010 que fue actualizado en 2016 y que se ha renovado en 2022, adaptándolo a la nueva normativa y con el acuerdo del 100% de la representación legal de las personas trabajadoras.

Se trata de un plan inclusivo, dirigido a todas las personas, que busca la participación activa de todas las partes involucradas en la organización. Es un plan dinámico y abierto a cambios para garantizar la adaptabilidad a nuevas necesidades que puedan surgir a lo largo de los próximos años de vigencia.

Este plan persigue:

- Integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, prevenir, corregir y penalizar conductas discriminatorias por razón de género, prevenir y reducir las brechas de género tanto funcionales como retributivas.
- Difundir una cultura empresarial basada en la igualdad de trato y oportunidades, dando prioridad en los procesos de selección al sexo menos representado y potenciando la promoción interna para la cobertura de vacantes.

- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles profesionales.
- Prevenir y penalizar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y la discriminación y/o acoso laboral.

El principal objetivo del Plan de Igualdad es integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y para ello contempla un conjunto de acciones tales como:

- La creación de la figura de responsable de igualdad en la empresa, que junto con la figura gestora de conciliación, trabajan de manera transversal para impulsar la correcta implementación del Plan de igualdad,
- Asegurar el cumplimiento del principio de igualdad tanto interna como externamente.
- Identificar el talento femenino pre-directivo en las áreas más masculinizadas.
- Mejorar la representatividad de mujeres directivas y *managers*.

⁷³ Circular Única de Bancos.

⁷⁴ Depósito Central de Valores en Mexico.

Además, junto con la firma del Plan de Igualdad, se ha elaborado un protocolo para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral que ha propiciado la creación de un Comité de Prevención del Acoso paritario así como un canal de denuncias específico y un procedimiento de actuación rápido, ágil y confidencial.

Este Plan de Igualdad sirve como paraguas para seguir evolucionando, promocionando el cambio y reforzar

el compromiso, sobre todo con la igualdad entre mujeres y hombres, pero también en la gestión de todo tipo de diversidades e ir abriendo nuevos horizontes.

Muestra de este compromiso es la inclusión desde 2020 de un indicador de diversidad en el objetivo de sostenibilidad que forma parte de los objetivos corporativos del Grupo.

6.4.1 Género

La plantilla del banco es diversa en términos de género, con un 55,6 % de mujeres.

En cuanto a las personas directivas, las mujeres representan el 31,1 % con un incremento de 1,8 puntos en 2022, siguiendo la tendencia continua de mejora de los últimos años. No obstante, se mantiene el compromiso de seguir incrementando la diversidad en los niveles directivos, para lo que es clave avanzar en la diversidad de los mandos intermedios, donde se ha alcanzado un 41,5 % de mujeres en 2022 lo que supone un incremento de 2,3 puntos respecto al 2021.

En el caso de España, se aprecia un incremento en la representación de mujeres en puestos directivos, donde se ha pasado del 29,1 % al 30,3% (+1,2 puntos) en directivos/as y del 38,8% al 41,6% (+2,8 puntos) en mandos intermedios, continuando con la progresión de años anteriores. El porcentaje de promociones de mujeres se incrementa (60,0 % de mujeres entre la plantilla promocionada en 2022, frente a un 55,3 % en 2021), lo que demuestra el compromiso con la diversidad y los resultados de las medidas que se han puesto en marcha.

Clasificación por Género	2022	2021
Hombres	8.385	8.890
Mujeres	10.510	11.180
Total	18.895	20.070

Distribución de los empleados del Grupo

Porcentaje de mujeres por Categoría Profesional	2022	2021
Directivas	31,1 %	29,4 %
Mandos intermedios	41,5 %	39,2 %
Especialistas	57,6 %	57,8 %
Administrativas	71,7 %	72,6 %
Mujeres promocionadas respecto el total de promociones durante el ejercicio	60,0 %	55,3 %

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2022 excepto las promociones que hacen referencia a perímetro España.

Directivas
2022

2021

31,1%

29,4%

Mandos intermedios
2022

2021

41,5%

39,2%

Mujeres promocionadas
2022

60,0%

La evolución favorable de los indicadores en España es consecuencia de la puesta en marcha de distintas medidas, como novedades este año destacan:

— **Selección:**

— Formación de Selección Inclusiva (eliminación de sesgos inconscientes) en los equipos de selección y *hiring managers*.

— **Formación:**

- Curso de igualdad de género (obligatorio para las personas empleadas con equipo a su cargo).
- Formación sobre diversidad e inclusión: Liderazgo inclusivo y otros recursos externos
- Lanzamiento en diciembre de 2022 del Curso del nuevo Plan de Igualdad (obligatorio para toda la plantilla) para incorporar sus principios y fomentar la cultura de la igualdad en el día a día de todas las personas que forman la organización.

En 2022, Banco Sabadell ha seguido apostando por la comunicación y difusión interna y externa de todas las medidas que realiza el Banco en materia de diversidad.

- La iniciativa Sabadell Women Inspiration Group (SWING) impulsada por el colectivo de mujeres directivas del Banco, ha seguido su actividad durante todo el 2022 con sesiones mensuales. Su objetivo es el empoderamiento de las mujeres de Banco Sabadell y la aportación del valor de la diversidad y sus beneficios. Las directivas que la forman, son referentes de talento y liderazgo femenino en Banco Sabadell.
- Además, la red ampliada SWING&Co, abierta a todas aquellas personas interesadas en temas de diversidad mantiene su actividad.

En la semana de la igualdad y la diversidad:

- Se realizó una sesión informando de los detalles del III Plan de Igualdad cuya firma contó con el 100% de respaldo de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. La sesión fue moderada por Sonia López, maestra, psicopedagoga y divulgadora social; Mireia Navarro, gestora de Conciliación del Banco y Chus Plaza, representante de la parte social y miembro de la comisión negociadora.
- Se celebró un evento abierto a toda la plantilla, titulado “Igualdad: más que palabras”, con la participación de Laura Baena, creativa publicitaria, influencer, fundadora del Club de las Malasmadres y presidenta de la Asociación Yo no Renuncio. El evento fue dirigido por Maria Garcia, directora de Relaciones Laborales y PRL⁷⁵ del Banco y la introducción corrió a cargo de Carlos Ventura, director General Banca de Empresas y Red, Federico Rodríguez, sub-director general de Organización y Recursos Corporativos y Ana Aller, en ese momento sub-directora general de Recursos Humanos del Banco.

Con motivo del Día Mundial de la Diversidad Cultural, el Banco quiso mostrar la realidad diversa de su plantilla desde otra vertiente: diversidad de culturas, orígenes y nacionalidad que conforman el equipo, diversidad de idiomas con los que se relaciona y diversidad de clientes a quienes da servicio en diferentes países.

Se celebró el “Taller Conciliar a ti también te interesa” SmartBreak sobre conciliación y corresponsabilidad con la Asociación Yo No Renuncio del Club de las Malasmadres, con la participación de Xavi Comerma, director General Adjunto y director de la DT Cataluña, y Mireia Navarro, gestora de Conciliación del Banco.

Una de las principales líneas de actuación del III Plan de Igualdad es fomentar el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones realizadas, ya sean informales, formales, externas o internas, para dar visibilidad a las mujeres. Además, se realizó un taller dirigido a las personas implicadas en los procesos comunicativos del banco, con un doble objetivo: concienciar sobre la importancia del uso del lenguaje inclusivo y además facilitar las herramientas necesarias para incorporarlo en el día a día de toda la organización. Este taller fue impartido por Irene Yúfera, lingüista, profesora del departamento de Educación Lingüística y Literaria de la Universidad de Barcelona y asesora en comunicación y género tanto en el sector público como en el privado.

A nivel externo, Banco Sabadell forma parte del grupo impulsor de trabajo del proyecto *Women in Banking* (WIB), una iniciativa para compartir mejores prácticas entre entidades bancarias en España y promover una red de mujeres dentro del sector bancario. *Women in Banking* tiene el propósito de liderar e impulsar el cambio concienciado sobre el valor de la mujer en los puestos de decisión en el ámbito de la banca española. El objetivo de WIB es convertirse en un referente para el sector financiero en materia de diversidad e inclusión de la mujer, dando visibilidad al talento femenino e inspirando a las nuevas generaciones a través de modelos de referencia. La iniciativa cuenta con el apoyo de ocho entidades financieras con presencia en España y de la Asociación Española de la Banca (AEB).

Banco Sabadell también participa de forma activa en los eventos externos como *Empowering Women's Talent* organizado por Equipos&Talento publicación especializada en Recursos Humanos, donde además recogió el sello que reconoce el compromiso del Banco con la igualdad de género. En septiembre se participó en el evento *Women's Talent Day*, también organizado por Equipos&Talento, dando a conocer la iniciativa SWING por parte de Esther Nin, directora de Asesoría Internacional.

Este compromiso viene de lejos ya que Banco Sabadell recibió en 2018 el Distintivo de Igualdad en la Empresa otorgado por el Gobierno de España y que se ha renovado en el año 2022. Además, el Consejero Delegado de Banco Sabadell, César González-Bueno, es firmante de la iniciativa «CEO por la diversidad» promovida por la Fundación Adecco y la CEOE.

75 Prevención de Riesgos Laborales.

Otras geografías:

En Reino Unido, TSB impulsa la composición igualitaria, donde siguen teniendo una mayor proporción de mujeres en roles más junior (66 % de los roles ocupados por mujeres). Desde abril de 2021, la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad ha aumentado al 42 %, por encima del promedio bancario del Reino Unido del 36 %.

La diversidad también es un pilar clave en Reino Unido, TSB está comprometido en crear un lugar de trabajo diverso donde todas las personas empleadas puedan desarrollar su potencial y tener una carrera gratificante independientemente de su cultura y orígenes.

México ha participado en el “Diagnóstico y recomendaciones para promover el liderazgo femenino en el sector financiero” por parte del Comité de interinstitucional para la Igualdad de Género en Entidades Financieras (CIIGEF) y también en el grupo de trabajo “Cimientos” de la ABM formado por personal de distintos Bancos de forma voluntaria, para establecer pautas de comportamiento.

A través de acciones de Responsabilidad Social se difunden comunicados, impulsando la participación de personas colaboradoras para que opinen y formen parte de la diversidad, equidad e inclusión laboral.

Por último, se ha creado un grupo de trabajo interno de diversidad e inclusión formado por 23 personas de distintas áreas con el objetivos de abrir el diálogo entre personas colaboradoras del Banco para generar ideas e iniciativas relacionadas a la diversidad, equidad e inclusión laboral.

Diversidad en el Consejo de Administración

Banco Sabadell, con carácter general, cuenta con políticas que aplican la diversidad de edad, género, discapacidad, procedencia geográfica, formación y experiencia profesionales.

La Política de Selección de Consejeros de Banco Sabadell de 25 de febrero de 2016 (modificada por última vez el 29 de septiembre de 2022), establece los principios y criterios que se deben tener en cuenta en los procesos de selección y por tanto, también en la evaluación de la idoneidad inicial y continua de los miembros del Consejo de Administración, así como en la reelección de los miembros del órgano de administración para garantizar su adecuada sucesión, la continuidad del Consejo de Administración y su idoneidad colectiva.

La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo tiene atribuida por el artículo 66 de los Estatutos Sociales la función de velar por el cumplimiento de la composición cualitativa del Consejo de Administración, establecer el objetivo de representación para el sexo menos representado y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

El proceso de selección de candidatos a Consejero y de reelección de Consejeros se rige por el principio de diversidad, fomentando la diversidad del Consejo de Administración, de manera que su composición refleje un colectivo diverso, y velando para que en la selección se incorpore un amplio conjunto de cualidades y competencias para lograr una diversidad de puntos de vista y de experiencias y para promover opiniones independientes y una toma de decisiones sólida en el Consejo de Administración.

El Consejo de Administración vela por que en los procedimientos de selección de sus miembros se aplique el principio diversidad y favorezcan la diversidad.

El Consejo de Administración deberá velar por que en los procedimientos de selección de sus miembros se aplique el principio diversidad y favorezcan la diversidad respecto a cuestiones, como la edad, el género, la discapacidad, la procedencia geográfica o la formación y experiencia profesionales y aquellos aspectos que puedan considerarse adecuados para contar con una composición del Consejo de Administración idónea y diversa, y que dichos procedimientos no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Igualmente, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo velará por que el proceso siga los principios de igualdad y equidad, y que esté libre de cualquier forma de discriminación, incluyendo la vinculada a la edad, la discapacidad o el género, sin hacer distinción por razones de raza, sexo, religión ni ninguna otra característica diferencial, respetando la dignidad y garantizando la igualdad trato y de oportunidades. En la selección de candidatos y reelección de Consejeros se seguirán los siguientes principios generales:

1. Se deberán identificar las necesidades del Banco por la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, asegurando que con el nombramiento o reelección se favorezca tanto la diversidad como un adecuado equilibrio en la composición del Consejo, entre las diferentes

tipologías de consejeros, independientes, dominicales y ejecutivos.

2. Los candidatos a Consejero deberán cumplir los requisitos de honorabilidad, idoneidad y buen gobierno necesarios para el ejercicio de su cargo, en particular, contar con reconocida solvencia, experiencia, cualificación y formación; asimismo, deberán tener disponibilidad suficiente y un alto grado de compromiso con su función en la Entidad.
3. La selección de candidatos a Consejero deberá tener en cuenta los objetivos, parámetros (competencia profesional, diversidad, honorabilidad e idoneidad) y procedimientos de selección, evaluación y nombramiento establecidos en la Política de Selección de Consejeros y las recomendaciones y criterios del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV.
4. El procedimiento garantizará que la renovación del Consejo se realice de manera ordenada y planificada, protegiendo la continuidad del negocio y el reforzamiento del sistema de gobierno corporativo.
5. El procedimiento velará por el cumplimiento de la composición cualitativa del Consejo de Administración en la que los consejeros externos o no ejecutivos deberán representar, como mínimo, la mayoría del total número de miembros del Consejo. De entre los consejeros externos o no ejecutivos deberá procurarse una participación significativa de consejeros independientes.

Durante 2022 la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, en cumplimiento de sus funciones, ha aplicado la política y medidas para aumentar la diversidad de género, edad, formación, conocimientos y experiencias que contribuyen a la idoneidad colectiva del Consejo, proponiendo a la Junta General de Accionistas la ratificación y el nombramiento de un Consejero Independiente (D. Lluís Deulofeu Fuguet), así como la reelección de tres Consejeros Independientes (D. Pedro Fontana García, D. George Donald Johnston III y D. José Manuel Martínez Martínez) y de un Consejero Dominical (D. David Martínez Guzmán) y al Consejo de Administración el nombramiento por cooptación de una Consejera Independiente (Dña. Laura González Molero) que cumplen con estos criterios.

La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, en cumplimiento de la recomendación 14 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, de la función asignada en el apartado 4.17 de su Reglamento y de la Política de Selección de Consejeros de Banco Sabadell,

ha verificado en fecha 24 de enero de 2023 el cumplimiento de la Política en los nombramientos, reelecciones y ratificaciones adoptados en 2022 por la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración. En dicha verificación se ha comprobado que los nombramientos y reelecciones se ajustan a los parámetros y requisitos exigidos tanto en la Política como en la normativa vigente para el puesto de miembro del Consejo de Administración de una entidad de crédito. La Comisión también concluye que dichos nombramientos y reelecciones favorecen una composición apropiada del Consejo de Administración, al incrementar su diversidad, tanto en relación con la categoría de los Consejeros, como en cuanto a los conocimientos, competencias y experiencias que estos aportan. De este modo, se cumple con el mandato del Consejo de Administración y de la propia Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo de contribuir al incremento de la diversidad de competencias en el seno del Consejo. En concreto, se ha incrementado y reforzado la diversidad de conocimientos y experiencias bancarias y, en especial, de gestión y control de riesgos, de planificación y estrategia, de gobernanza y de sostenibilidad del Consejo, combinado con la experiencia concreta en el sector bancario y la capacidad de aplicar dichos conocimientos y competencias al negocio bancario, a la vez que se amplía la experiencia internacional.

Para seleccionar a los candidatos, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo se ha apoyado en la Matriz de competencias y diversidad de los miembros del Consejo de Administración de Banco Sabadell, que define las aptitudes y conocimientos de los Consejeros. Además, la Comisión ha contado con consultores externos que le han provisto de perfiles de candidatos que reunían los perfiles competenciales priorizados por la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo.

Al cierre del ejercicio 2022, el número de Consejeras de Banco Sabadell es de cinco, cuatro Consejeras Independientes de un total de diez Consejeros Independientes y una Consejera Otra Externa.

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo tienen el compromiso de favorecer la diversidad del Consejo, velando para que el Consejo cuente con el número suficiente de consejeras y promoviendo el cumplimiento del objetivo de representación para el sexo menos representado. En Banco Sabadell, en el ejercicio 2022 las mujeres representan el 33 % del total del Consejo de Administración.

Las mujeres representan el 40% de los Consejeros Independientes en línea con la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo.

Asimismo, representan el 40 % de los Consejeros Independientes en línea con la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a un mejor

equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.

En cuanto a la presencia de mujeres en las Comisiones del Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y Control y la Comisión de Retribuciones están presididas por Consejeras Independientes y están presentes en todas las Comisiones del Consejo. En la Comisión de Estrategia y Sostenibilidad su presencia alcanza el 16,67 % (en materia de Estrategia) y el 20 % (en materia de Sostenibilidad)

	2022	2021
Hombres	10	11
Mujeres	5	4
Total	15	15

Los datos son a 31/12/2022.

6.4.2 Diversidad funcional

El Grupo establece acciones de adecuación del puesto de trabajo en aquellos casos de personas con diversidad funcional que así lo requieran, de acuerdo con los protocolos de especial sensibilidad del servicio de medicina del trabajo. Además, la Entidad ofrece su acompañamiento en la solicitud de trámites y gestiones a nivel municipal,

y en la Comisión Delegada de Créditos representan el 40 %. En la composición del resto de Comisiones del Consejo (Comisión de Auditoría y Control, Comisión de Nombres y Gobierno Corporativo, Comisión de Retribuciones y Comisión de Riesgos) se ha alcanzado un equilibrio entre ambos géneros.

Diversidad en el Consejo de Administración

autonómico o estatal, que ayuden a mejorar el bienestar social de este colectivo más allá del ámbito estrictamente profesional. En cumplimiento de la Ley General de Discapacidad se aplican medidas alternativas por la vía de contratación de servicios o suministros con Centros Especiales de Empleo.

El número de personas con diversidad funcional en el Grupo a diciembre de 2022 ha sido de 309.

Categoría Profesional	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos/as	4	4	8	7	4	11
Mandos intermedios	13	11	24	16	14	30
Especialistas	92	117	209	100	114	214
Administrativos/as	16	52	68	20	69	89
Total	125	184	309	143	201	344

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2022. En el colectivo Directivo se incluyen consejeros/as ejecutivos/as, alta dirección, dirección general, directores/as corporativos/as y directores/as top. El colectivo Mandos intermedios incluye los/las directores/as no pertenecientes al colectivo Directivo. En el caso de España, las funciones clasificadas como técnicos/as están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio Colectivo del Sector de la Banca.

6.5 Política retributiva

Las políticas retributivas del Grupo Banco Sabadell son coherentes con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, la cultura corporativa, la protección de los accionistas, inversores y clientes, los valores y los intereses a largo plazo del Grupo, así como con la satisfacción de los clientes y con las medidas empleadas para evitar conflictos de intereses sin alentar la asunción de riesgos excesivos.

La Política Retributiva del Grupo Banco Sabadell, se basa en los siguientes principios:

- Fomentar la sostenibilidad empresarial y social a medio-largo plazo, además de la alineación con los valores de Grupo.
- Recompensar el desempeño alineando de esta forma la retribución con los resultados generados por el individuo y nivel de riesgo asumido.
- Asegurar un sistema retributivo competitivo y equitativo (competitividad externa y equidad interna)

Además de los Principios del apartado anterior, se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- La Política Retributiva y las prácticas de remuneración están en consonancia con su enfoque de gestión del riesgo de crédito y con su apetito y sus estrategias en relación con este riesgo, y no crean un conflicto de intereses. Además, estas prácticas incorporan medidas para la gestión de conflictos de intereses, con vistas a proteger a los consumidores frente a un perjuicio indeseable derivado de la remuneración del personal de ventas.
- Coherencia con la integración de los riesgos de sostenibilidad y publicación de dicha información en la página web del Grupo.
- La Política Retributiva y las prácticas de remuneración estimulan un comportamiento coherente con los planteamientos del Grupo relacionados con el clima y el medioambiente, así como con los compromisos voluntariamente asumidos por el Grupo. Promueven un enfoque a largo plazo de la gestión de los riesgos relacionados con el clima y medioambientales.

— Los componentes de la retribución deben contribuir al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno (ESG) con el objetivo de hacer sostenibles y socialmente responsable la estrategia de negocio.

Todos los Principios que inspiran la Política Retributiva del Grupo cumplen con las Directivas y Reglamentos Europeos y las normas vigentes.

La Política Retributiva del grupo es imparcial en cuanto al género, en línea con el principio de igualdad de retribución entre personas trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, orientando la toma de decisiones hacia la reducción de la brecha salarial de género.

La aplicación de la Política Retributiva del Grupo es imparcial en cuanto al género, en línea con el principio de igualdad de retribución entre personas trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor orientando la toma de decisiones hacia la reducción de la brecha salarial de género.

Además de garantizar la igualdad retributiva por el mismo trabajo o por trabajos de igual valor, también se garantiza la igualdad de oportunidades, ya que éstas son una condición previa para que la remuneración sea neutra desde el punto de vista del género a largo plazo. Esto incluye, entre otras cosas, las políticas de contratación, el desarrollo

de carrera profesional, los planes de sucesión, el acceso a la formación y la posibilidad de cubrir vacantes internas.

Remuneración del Consejo de Administración

En relación con la remuneración media, todas las personas del Consejo de Administración, consejeros y consejeras, están retribuidos bajo un mismo criterio, esto es el número de sesiones del Consejo o comisiones en las que participan o, en su caso, que presiden, sin que exista variación alguna por ningún otro motivo.

	2022		2021	
	Miembros	Remuneración	Miembros	Remuneración
Hombres	10	306.640	10	259.633
Mujeres	4	167.152	4	164.390
Total	14	266.786	14	232.421

Remuneración media en el Consejo de Administración⁷⁶

Para el cálculo de la retribución media se consideran las personas del Consejo de Administración que han ejercido la función de consejero/a durante el ejercicio fiscal completo, excluyendo a miembros del Consejo que no han ejercido todo el año. Se computan las remuneraciones percibidas por el trabajo realizado en la función de consejero/a, excluyendo los importes percibidos por funciones directivas y excluyendo los importes por consejo consultivos. Esta remuneración incluye, desde 2021, una remuneración adicional para el Presidente no ejecutivo para retribuir las funciones que ejerce como Presidente de la Entidad, Presidente del Consejo de Administración y Presidente de la Junta General de Accionistas, así como las funciones de máxima representación de la Entidad y todas las demás que le atribuyan la Ley, los Estatutos Sociales o el propio Consejo de Administración. La remuneración media en 2021 y 2022 de los Consejeros hombres sin considerar la remuneración para el Presidente no ejecutivo es de 148.574 y 162.933 euros respectivamente.

Remuneración de la plantilla por categoría profesional, edad y género

Se informa de las remuneraciones percibidas por el trabajo realizado durante el año por territorios.

Se considera para el cálculo de remuneración total media la retribución fija a cierre de ejercicio, retribución variable, complementos salariales, extrasalariales y beneficios; remuneración anualizada y efectivamente pagada. Este criterio es de aplicación en todos los países desde 2021.

⁷⁶ Para más información con relación a las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración véase la Política de Remuneraciones de Consejeros, el informe de Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y el Informe Anual de Gobierno Corporativo publicado en la página web corporativa del Grupo Banco Sabadell (www.grupobancosabadell.com), <https://www.grupobancosabadell.com/corp/es/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones/politica-de-remuneraciones-de-consejeros.html>

<https://www.grupobancosabadell.com/corp/es/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones/informe-anual-sobre-remuneraciones-de-los-consejeros.html>
<https://www.grupobancosabadell.com/corp/es/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones/informe-anual-de-gobierno-corporativo.html>

Remuneración total
media en España

Clasificación profesional	2022						2021					
	Empleados			Remuneración			Empleados			Remuneración		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Directivos/as	362	157	519	179.489	134.059	165.746	402	165	567	165.001	125.629	153.543
Mandos intermedios	1.613	1.151	2.764	73.038	61.329	68.162	1.618	1.027	2.645	72.565	60.951	68.055
Especialistas	3.773	5.414	9.187	47.588	43.429	45.137	4.087	6.002	10.089	47.081	42.570	44.397
Administrativos/as	48	106	154	27.854	26.412	26.862	50	116	166	27.580	25.988	26.468
Total	5.796	6.828	12.624	62.745	48.267	54.914	6.157	7.310	13.467	61.319	46.764	53.418

Los datos son a 31/12/2022. Remuneración media en euros. En el colectivo Directivo se incluyen consejeros/as ejecutivos/as, alta dirección, dirección general, directores/as corporativos y directores/as top. El colectivo Mandos intermedios incluye los/las directores/as no pertenecientes al colectivo Directivo. En el caso de España, las funciones clasificadas como técnicos están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio Colectivo del Sector de la Banca.

Rango de edad	2022						2021					
	Empleados			Remuneración			Empleados			Remuneración		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Inferior a 31 años	402	324	726	37.283	34.341	35.970	367	256	623	35.596	34.524	35.156
Entre 31 - 49 años	3.299	4.472	7.771	57.207	46.770	51.201	3.606	5.118	8.724	55.767	45.100	49.509
Mayor de 49 años	2.095	2.032	4.127	76.352	53.781	65.239	2.184	1.936	4.120	74.807	52.782	64.457
Total	5.796	6.828	12.624	62.745	48.267	54.914	6.157	7.310	13.467	61.319	46.764	53.418

Los datos son a 31/12/2022. Remuneración media en euros.

Remuneración total
media Reino Unido (TSB)

Clasificación profesional	2022						2021					
	Empleados			Remuneración			Empleados			Remuneración		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Directivos/as	81	47	128	313.505	260.247	293.949	94	46	140	272.790	256.255	267.357
Mandos intermedios	184	140	324	120.937	113.584	117.760	203	154	357	117.593	110.090	114.356
Especialistas	1.256	1.518	2.774	57.938	48.967	53.028	1.302	1.486	2.788	55.223	47.163	50.927
Administrativos/as	635	1.621	2.256	29.379	26.357	27.208	674	1.803	2.477	27.468	24.552	25.345
Total	2.156	3.326	5.482	64.504	43.653	51.854	2.273	3.489	5.762	61.560	41.013	49.118

Los datos son a 31/12/2022. Remuneración media en euros. Tipo de cambio a 31/12/2022: 0,88693GBP=1EUR. Tipo de cambio a 31/12/2021: 0,8403GBP=1EUR. Su cómputo de plantilla engloba solo plantilla TSB excluyendo el personal OFEX de Banco Sabadell. en Reino Unido. En el colectivo Directivo se incluyen consejeros/as ejecutivos/as, alta dirección, dirección general, directores/as corporativos y directores/as top. El colectivo Mandos intermedios incluye los/las directores/as no pertenecientes al colectivo Directivo. En el caso de España, las funciones clasificadas como técnicos están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio Colectivo del Sector de la Banca.

Rango de edad	2022						2021					
	Empleados			Remuneración			Empleados			Remuneración		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Inferior a 31 años	623	841	1.464	35.404	32.883	33.956	686	939	1.625	34.204	30.116	31.842
Entre 31 - 49 años	1.108	1.598	2.706	70.832	47.254	56.908	1.189	1.653	2.842	68.775	45.133	55.024
Mayor de 49 años	425	887	1.312	90.666	47.377	61.400	398	897	1.295	87.159	44.826	57.836
Total	2.156	3.326	5.482	64.504	43.653	51.854	2.273	3.489	5.762	61.560	41.013	49.118

Los datos son a 31/12/2022. Remuneración media en euros. Tipo de cambio a 31/12/2022: 0,88693GBP=1EUR. Tipo de cambio a 31/12/2021: 0,8403GBP=1EUR. Su cómputo de plantilla engloba solo plantilla TSB excluyendo el personal OFEX de Banco Sabadell. en Reino Unido.

Remuneración total
media México

Clasificación profesional	2022						2021					
	Empleados			Remuneración			Empleados			Remuneración		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Directivos/as	36	18	54	238.425	137.774	204.242	44	14	58	197.786	123.363	179.507
Mandos intermedios	152	92	244	59.446	55.859	58.088	162	114	276	50.882	46.965	49.258
Especialistas	78	56	134	24.080	23.316	23.756	72	57	129	20.555	19.816	20.226
Administrativos/as	0	0	0				0	0	0	0	0	0
Total	266	166	432	73.097	53.763	65.598	278	185	463	66.023	44.382	57.319

Datos a 31/12/2022. Remuneración en euros. Tipo de cambio a 31/12/2022: 20,856MXN=1EUR. Tipo de cambio a 31/12/2021: 23,1438MXN=1EUR. En los datos de remuneración no se incluye a personal expatriado ni personal de Sinia Capital, S.A. En el colectivo Directivo se incluyen consejeros/as ejecutivos/as, alta dirección, dirección general, directores/as corporativos y directores/as top. El colectivo Mandos intermedios incluye los/las directores/as no pertenecientes al colectivo Directivo. En el caso de España, las funciones clasificadas como técnicos están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio Colectivo del Sector de la Banca.

Rango de edad	2022						2021					
	Empleados			Remuneración			Empleados			Remuneración		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Inferior a 31 años	44	28	72	28.752	26.495	27.862	46	35	81	25.577	22.249	24.139
Entre 31 - 49 años	192	127	319	73.762	57.398	67.185	201	141	342	68.543	48.825	60.342
Mayor de 49 años	30	11	41	132.463	81.208	118.711	31	9	40	109.939	60.843	98.892
Total	266	166	432	73.097	53.763	65.598	278	185	463	66.023	44.382	57.319

Datos a 31/12/2022. Remuneración en euros. Tipo de cambio a 31/12/2022: 20,856MXN=1EUR. Tipo de cambio a 31/12/2021: 23,1438MXN=1EUR. En los datos de remuneración no se incluye a personal expatriado ni personal de Sinia Capital, S.A.

Se considera para el cálculo de remuneración fija media la retribución fija a cierre de ejercicio. Este criterio es de aplicación en todos los países desde 2021.

Remuneración fija
media en España

Clasificación profesional	2022						2021					
	Empleados			Remuneración			Empleados			Remuneración		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Directivos/as	362	157	519	129.862	101.647	121.327	402	165	567	126.899	99.320	118.873
Mandos intermedios	1.613	1.151	2.764	56.230	48.269	52.915	1.618	1.027	2.645	56.848	48.596	53.644
Especialistas	3.773	5.414	9.187	41.202	38.006	39.319	4.087	6.002	10.089	40.774	37.291	38.702
Administrativos/as	48	106	154	23.289	23.211	23.235	50	116	166	23.145	22.973	23.025
Total	5.796	6.828	12.624	50.773	40.970	45.471	6.157	7.310	13.467	50.479	40.052	44.819

Los datos son a 31/12/2022. Remuneración media en euros. En el colectivo Directivo se incluyen consejeros/as ejecutivos/as, alta dirección, dirección general, directores/as corporativos y directores/as top. El colectivo Mandos intermedios incluye los/las directores/as no pertenecientes al colectivo Directivo. En el caso de España, las funciones clasificadas como técnicos están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio Colectivo del Sector de la Banca.

Rango de edad	2022						2021					
	Empleados			Remuneración			Empleados			Remuneración		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Inferior a 31 años	402	324	726	34.815	32.319	33.701	367	256	623	33.400	32.213	32.912
Entre 31 - 49 años	3.299	4.472	7.771	46.408	39.472	42.416	3.606	5.118	8.724	45.580	38.419	41.379
Mayor de 49 años	2.095	2.032	4.127	60.709	45.646	53.293	2.184	1.936	4.120	61.437	45.404	53.903
Total	5.796	6.828	12.624	50.773	40.970	45.471	6.157	7.310	13.467	50.479	40.052	44.819

Los datos son a 31/12/2022. Remuneración media en euros.

Remuneración fija
media Reino Unido (TSB)

Clasificación profesional	2022						2021					
	Empleados			Remuneración			Empleados			Remuneración		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Directivos/as	81	47	128	203.000	172.132	191.666	94	46	140	203.100	195.497	200.602
Mandos intermedios	184	140	324	93.450	87.558	90.904	203	154	357	95.058	88.383	92.178
Especialistas	1.256	1.518	2.774	44.841	37.882	41.032	1.302	1.486	2.788	45.099	38.580	41.624
Administrativos/as	635	1.621	2.256	23.798	20.884	21.704	674	1.803	2.477	23.922	21.002	21.797
Total	2.156	3.326	5.482	48.733	33.586	39.543	2.273	3.489	5.762	49.816	33.763	40.096

Los datos son a 31/12/2022. Remuneración media en euros. Tipo de cambio a 31/12/2022: 0,88693GBP=1EUR. Tipo de cambio a 31/12/2021: 0,8403GBP=1EUR. Su cómputo de plantilla engloba solo plantilla TSB excluyendo el personal OFEX de Banco Sabadell. en Reino Unido. En el colectivo Directivo se incluyen consejeros/as ejecutivos/as, alta dirección, dirección general, directores/as corporativos y directores/as top. El colectivo Mandos intermedios incluye los/las directores/as no pertenecientes al colectivo Directivo. En el caso de España, las funciones clasificadas como técnicos están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio Colectivo del Sector de la Banca.

Rango de edad	2022						2021					
	Empleados			Remuneración			Empleados			Remuneración		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Inferior a 31 años	623	841	1.464	28.999	26.626	27.636	686	939	1.625	29.571	26.080	27.554
Entre 31 - 49 años	1.108	1.598	2.706	53.549	36.330	43.381	1.189	1.653	2.842	55.196	36.835	44.517
Mayor de 49 años	425	887	1.312	65.107	35.241	44.915	398	897	1.295	68.636	36.146	46.131
Total	2.156	3.326	5.482	48.733	33.586	39.543	2.273	3.489	5.762	49.816	33.763	40.096

Los datos son a 31/12/2022. Remuneración media en euros. Tipo de cambio a 31/12/2022: 0,88693GBP=1EUR. Tipo de cambio a 31/12/2021: 0,8403GBP=1EUR. Su cómputo de plantilla engloba solo plantilla TSB excluyendo el personal OFEX de Banco Sabadell. en Reino Unido.

Remuneración fija
media México

Clasificación profesional	2022						2021					
	Empleados			Remuneración			Empleados			Remuneración		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Directivos/as	36	18	54	145.893	84.036	124.885	44	14	58	122.422	77.007	111.268
Mandos intermedios	152	92	244	40.294	37.156	39.106	162	114	276	35.988	32.990	34.745
Especialistas	78	56	134	18.076	17.461	17.815	72	57	129	15.592	15.115	15.379
Administrativos/as	0	0	0				0	0	0	0	0	0
Total	266	166	432	47.956	35.596	43.162	278	185	463	44.237	30.813	38.838

Datos a 31/12/2022. Remuneración en euros. Tipo de cambio a 31/12/2022: 20,856MXN=1EUR. Tipo de cambio a 31/12/2021: 23,1438MXN=1EUR. En los datos de remuneración no se incluye a personal expatriado ni personal de Sinia Capital, S.A. En el colectivo Directivo se incluyen consejeros/as ejecutivos/as, alta dirección, dirección general, directores/as corporativos y directores/as top. El colectivo Mandos intermedios incluye los/las directores/as no pertenecientes al colectivo Directivo. En el caso de España, las funciones clasificadas como técnicos están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio Colectivo del Sector de la Banca.

Rango de edad	2022						2021					
	Empleados			Remuneración			Empleados			Remuneración		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Inferior a 31 años	44	28	72	21.537	19.310	20.658	46	35	81	18.829	17.154	18.106
Entre 31 - 49 años	192	127	319	48.061	37.817	43.944	201	141	342	46.118	33.545	40.889
Mayor de 49 años	30	11	41	85.162	51.408	76.106	31	9	40	69.923	41.137	63.446
Total	266	166	432	47.956	35.596	43.162	278	185	463	44.237	30.813	38.838

Los datos son a 31/12/2022. Remuneración media en euros. Tipo de cambio a 31/12/2022: 0,88693GBP=1EUR. Tipo de cambio a 31/12/2021: 0,8403GBP=1EUR. Su cómputo de plantilla engloba solo plantilla TSB excluyendo el personal OFEX de Banco Sabadell. en Reino Unido.

Brecha Salarial

Banco Sabadell, ante unas mismas funciones y responsabilidades no hace ningún tipo de discriminación salarial entre géneros, ni en el momento de la contratación ni en las revisiones salariales de su plantilla, monitorizando el impacto de cualquier actuación salarial voluntaria en la evolución de la brecha salarial.

En relación con la denominada brecha salarial, Banco Sabadell, ante unas mismas funciones y responsabilidades no hace ningún tipo de discriminación salarial entre géneros, ni en el momento de la contratación ni en las revisiones salariales de su plantilla, monitorizando el impacto de cualquier actuación salarial voluntaria en la evolución de la brecha salarial.

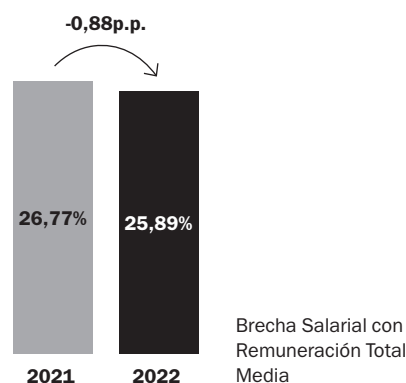
El cálculo de la brecha salarial compara la retribución total percibida por los hombres y las mujeres. A estos efectos se calcula como el porcentaje resultante de dividir la diferencia de las remuneraciones medias y medianas de

hombres menos las remuneraciones medias y medianas de mujeres entre las remuneraciones medias y medianas de hombres sin aplicar ningún tipo de ajuste. Cuando este porcentaje es positivo, la remuneración media o mediana de hombres supera a la de mujeres, mientras que si este porcentaje es negativo, la remuneración media o mediana de mujeres supera a la de hombres.

Asimismo, la brecha salarial global se calcula como media ponderada de las brechas obtenidas en cada uno de los países en función de su % de plantilla respecto al total.

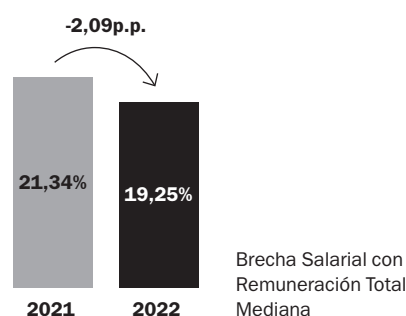
	2022	2021
España	23,08 %	23,74 %
Reino Unido (TSB)	32,33 %	33,38 %
México	26,45 %	32,78 %
Total	25,89 %	26,77 %

Los datos son a 31/12/2022 y 31/12/2021.



	2022	2021
España	16,18 %	18,38 %
Reino Unido (TSB)	26,47 %	28,49 %
México	17,55 %	18,72 %
Total	19,25 %	21,34 %

Los datos son a 31/12/2022 y 31/12/2021.



Nota de cálculo brecha salarial:

La metodología utilizada para el cálculo de la brecha salarial global se unificó en 2021 en todos los países de acuerdo a los criterios establecidos en la normativa laboral de España (R.D. 902/2020). Adicionalmente, cada país mantendrá su propio criterio local para atender los

requerimientos establecidos por la normativa local que les sea de aplicación.

En el caso específico de España, el indicador de la brecha media ponderada utilizado hasta 2020 se ha seguido monitorizando. De acuerdo a este criterio, la diferencia salarial a cierre del 2022 es de un 10,90 %, frente al 11,24% del cierre de 2021.

Otras geografías:

En Reino Unido, el objetivo de la política de remuneración de TSB (igual que el Grupo) es proporcionar una remuneración competitiva alineada con la consecución de los objetivos estratégicos, diseñada para atraer y retener el talento y generar un rendimiento empresarial sostenible, teniendo en cuenta una gestión de riesgos eficaz y una conducta aceptable.

TSB continua firme en su compromiso de abordar las causas fundamentales del desequilibrio de género y continua construyendo una fuerza laboral más equilibrada a largo plazo. Sigue comprometido con la organización “*Living Wage*” de la que forma parte desde agosto de 2016. El compromiso de TSB continúa siendo abordar las causas de la desigualdad de género y continuar construyendo una plantilla equilibrada.

6.6 Entorno y organización del trabajo

El banco es capaz de transformarse y afrontar grandes retos donde los equipos sean ágiles y las personas aporten su mejor versión.

Uno de estos hitos de transformación pasa por entender la capacidad de teletrabajar como un valor añadido a la cultura de trabajo de Banco Sabadell. A raíz de la pandemia del COVID-19, el Banco se adaptó a la situación afrontando este cambio como una oportunidad de crear un nuevo modelo de trabajo que ha impulsado a aprender y a evolucionar. Un modelo que combina trabajo dentro y fuera de la oficina, en el que se incorporan nuevos hábitos para aprender a aprovechar lo mejor de los dos mundos. En definitiva, a trabajar con otra mentalidad y ser un Banco más flexible y conectado.

Actualmente se afronta la evolución del SmartWork⁷⁷ para adaptarlo al contexto actual, con un nuevo modelo híbrido, con varios días de teletrabajo al mes, consiguiendo un buen funcionamiento en la gestión del tiempo, por ello se sigue avanzando con las herramientas tecnológicas (Office 365) y nuevas capacidades (móviles, wifi...) como un aliado en el día a día para trabajar de forma más eficiente.

El objetivo del SmartWork 2.0 se centra en:

- Un banco capaz de transformarse y afrontar grandes retos.
- Un modelo que combine trabajo dentro y fuera de la oficina.
- La tecnología, como aliada para trabajar de forma aún más eficiente e inteligente.
- La igualdad de oportunidades y en el equilibrio entre la vida personal y profesional.
- El bienestar de la plantilla, priorizando la seguridad y la salud.

Esta declaración de intenciones se apoya en 4 pilares, a partir de los cuales se desarrollan las principales acciones con afectación en la plantilla:

- Transformación tecnológica.
- Adecuación de espacios.
- Cultura y liderazgo.
- Nuevas formas de trabajar.

Banco Sabadell potencia e impulsa nuevas medidas de flexibilidad para todo su equipo, con iniciativas como el teletrabajo o la flexibilidad horaria. La plantilla puede modificar su tiempo de trabajo efectivo con discrecionalidad y flexibilidad, con la finalidad de poder conjugar sus necesidades de conciliación con las necesidades del servicio. Además de adaptar espacios en los edificios para favorecer estas nuevas formas de trabajar, espacios que promueven la movilidad, la colaboración y la autonomía de la plantilla.

En los siguientes apartados se destacan las distintas iniciativas puestas en marcha este 2022.

En los Centros Corporativos, en las áreas en convenio colectivo de banca se continua con el modelo híbrido basado en:

- Máximo 6 días/mes.
- Voluntario y no regulado a nivel contractual.
- Sin coste de dotación de las personas empleadas. Con coste de adecuación espacios.

Estas especificidades requieren del desarrollo SmartApp y despliegue IT asociada, adecuación paulatina de espacios, medición productividad, plan de adopción *managers* y personas empleadas.

⁷⁷ Iniciativa impulsada por Banco Sabadell en 2020 con la misión principal de impulsar una organización más ágil en la que el empleado sigue estando en el centro, apoyando el proceso imparable de digitalización.

Pilares del modelo y acciones realizadas:

Espacios

- Espacios diseñados para realizar todas las tareas en un entorno híbrido: concentración, operativo, colaboración, reunión.
- Regidos por una serie de normas de uso y protocolos con el objetivo de garantizar el bienestar de la plantilla en los días de coincidencia en la oficina.
- Valor diferencial respecto al espacio de trabajo en casa.

Formas de trabajar

- Nuevos protocolos, pautas y sistemáticas de las nuevas formas de trabajar para optimizar el trabajo en el nuevo modelo.
- Para todas las reuniones debe facilitarse la opción en híbrido.

Herramientas

- Evolución de la suite tecnológica de forma paulatina.
- Creación de SmartApp App para la planificación del equipo, la gestión de recursos, la información y el feedback de la persona usuaria.

Cultura y liderazgo:

- Refuerzo de la figura de *mánager* y adaptación del liderazgo al modelo híbrido.
- Crear un *mindset* de las personas profesionales que permita adaptarse al nuevo modelo basado en la Responsabilidad individual (*Accountability*).

A través de comunicaciones, *webinars* y retos, se instala un plan de acompañamiento donde se ponen en valor aquellas prácticas más eficientes:

- Newsletter semanal (FlashIN) a todas las personas empleadas en España del Grupo Banco Sabadell, con, entre otras, las informaciones más relevantes en relación al modelo híbrido, tecnología y formas de trabajar.
- Comunicación quincenal con *managers* (*Eres Manager*), para fijar criterios, impulsar cohesión y acompañar en la gestión de los equipos.
- Portal SmartSite: con toda la actualidad relativa a SmartWork 2.0 y recursos de interés:
 - Guías y materiales infográficos.
 - Manifiesto SmartWork 2.0.
 - Noticias y actualidad sobre SmartWork 2.0.
 - Contenidos específicos sobre seguridad y salud, conciliación y flexibilidad y tecnología que ayudan a los empleados en la organización eficiente de su trabajo.
- Noticias en Intranet Corporativa (IN Sabadell) y Portal Empleado.
- Plan de acompañamiento con sesiones y *webinars* abiertos (SmartBreaks) con objetivo informativo, formativo e inspiracional para toda la plantilla.
- Medición de la satisfacción, el bienestar y los avances en la eficiencia y productividad de la plantilla a través de encuestas periódicas y encuestas de clima.

Otras geografías:

TSB apoya y promueve activamente el trabajo flexible para todas las personas empleadas, haciendo que la flexibilidad sea accesible en cualquier etapa. La inversión en capacidad informática, los canales de atención al cliente y las adaptaciones de los métodos de trabajo realizados durante el periodo COVID-19 han permitido que más personas empleadas trabajen desde casa, algo que continúa en la actualidad. A lo largo de 2022, TSB ha creado un enfoque “híbrido” de la forma de trabajar en que las personas empleadas pueden trabajar de forma flexible en casa y en el trabajo, promoviendo “días de oficina” para el trabajo colaborativo, las relaciones sociales con las personas trabajadoras y el aprendizaje continuo.

Las formas de trabajo están diseñadas para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de las personas empleadas, mientras que las aspiraciones profesionales de estas se veían restringidas por la ubicación de los equipos, el trabajo a distancia y flexible ha abierto trayectorias profesionales más accesibles, así como movimientos y ascensos internos. Las personas empleadas pueden acceder a una serie de acuerdos de trabajo que incluyen el trabajo a tiempo parcial, compartido y la variación de las horas de inicio y finalización.

Durante 2022, se están probando una semana laboral reducida en algunos equipos operativos.

México incorpora nuevas formas de trabajo que han hecho replantear el cambio y por ello han impulsado el formato “*Home Office*” en el cual cada persona empleada puede elegir trabajar desde casa un día por semana.

Premios Qualis

Los Premios Qualis son los premios, que desde hace dos décadas y con carácter anual se conceden en reconocimiento a los méritos y a la excelencia por el trabajo realizado de los equipos, tanto en la red como en centro corporativo, así como los proyectos que más han contribuido a los logros de la entidad durante cada ejercicio.

6.6.1 Conciliación

La plantilla del Grupo Banco Sabadell tiene a su disposición un conjunto de medidas de conciliación que vienen recogidas en el nuevo Plan de Igualdad⁷⁸ firmado en febrero de 2022 con la representación legal de las personas trabajadoras.

Este conjunto de medidas tiene como finalidad garantizar el equilibrio entre la vida personal y profesional de la plantilla, además de establecer un marco de flexibilidad en el tiempo de trabajo que favorezca la conciliación de intereses personales y profesionales en términos de igualdad entre hombres y mujeres.

Medidas de conciliación y flexibilidad:

- Agilidad para tramitar excedencias o permisos especiales no retribuidos que se solicitan por parte de la plantilla, como ampliación al art. 36.2 del CCB⁷⁹, teniendo derecho a disfrutar de permisos de entre 1 semana y 6 meses, siempre que se soliciten con 1 mes de antelación en los siguientes casos:
 - Para estudios
 - Por asuntos personales
 - Por adopción internacional, por sometimiento a técnicas de reproducción asistida o por problemas en el embarazo del cónyuge
 - Por accidente y/o enfermedad grave que requiera hospitalización o acompañamientos en la asistencia médica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad
 - Por ser víctima de violencia de género, sin período de carencia y extensible hasta 18 meses por períodos de 6 meses
- Facilitar las reducciones de jornada no retribuida, tal y como establece el art. 37.6 del ET y el art. 35 del CCB, quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una función retribuida, o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción con la disminución proporcional del salario.
- Reducción de jornada retribuida, con la finalidad de atender el cuidado de un hijo menor de 12 años, por razón de enfermedad o accidente muy grave que requiera hospitalización, se podrá solicitar una reducción de jornada de una hora diaria, con carácter retribuido, por el plazo de dos meses.
- Reducción de jornada por cuidado del lactante, como mejora a lo establecido en el art. 33 del CCB y el 37.4 del ET, las personas trabajadoras que por lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses tengan derecho a una hora de ausencia de trabajo, podrán o bien dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada, o bien sustituir ese derecho por la reducción de una hora de trabajo al principio o al final de la jornada. En el caso de nacimiento múltiple se amplía el permiso a una hora diaria más por cada hija o hijo.
- Flexibilidad para adaptar la jornada laboral (horario de entrada y salida) para cubrir las necesidades de quienes tengan a su cargo hijos o hijas menores de 14 años, o deban atender a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, discapacitados o mayores de 65 años.
- Adicionalmente, y según lo establecido en el Acuerdo de Registro de Jornada de fecha 27 de febrero de 2020, se establece una flexibilidad de 15 minutos, salvando siempre las necesidades del servicio, a la hora de entrada, compensando en la hora de salida para todas aquellas personas que actualmente no dispongan de flexibilidad horaria por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En todo momento, se ha mantenido la coordinación y el diálogo con la representación legal de las personas trabajadoras.

Adicionalmente, y para contribuir a la protección de la maternidad y la paternidad, así como al fomento de la corresponsabilidad, se garantiza el disfrute de los permisos por nacimiento y cuidado de menor, así como el permiso por cuidado del lactante, mediante la posibilidad de disfrutar el permiso de lactancia mediante un permiso retribuido de 15 días hábiles a continuación de cualquiera de los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento. La duración del permiso por nacimiento y cuidado de menor será equivalente a la de los periodos de descanso o permisos que se disfruten de acuerdo con lo previsto en el art. 48.4, 5 y 6 del Estatuto

⁷⁸ https://www.grupbancsabadell.com/corp/files/1454335415322/plan_de_igualdad_es.pdf

⁷⁹ Convenio Colectivo de Banca.

de los Trabajadores, con un total de 16 semanas, de las que 6 semanas serán obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente posteriores a la fecha de nacimiento, y las 10 semanas restantes, en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la fecha de nacimiento.

Además, Banco Sabadell pone a disposición de su plantilla la herramienta «Mi Jornada» para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 8/2019 sobre registro diario de jornada y al Acuerdo de Registro de Jornada en Banco Sabadell firmado en fecha 27/02/2020, donde cada persona trabajadora debe registrar el inicio y la finalización de su jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y con mecanismos de compensación de los excesos o defectos de jornada que puedan ocasionarse puntualmente.

Asimismo, el Grupo ofrece un amplio abanico de medidas orientadas a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar y/o personal de su plantilla, mediante la contratación de servicios o compra de productos a través del portal para las personas empleadas, que les ofrece no solamente un ahorro económico, sino también de tiempo al ser compras *online*. Además, se pueden recibir compras en los *lockers* o taquillas instaladas en algunos de los centros corporativos para evitar desplazamientos o tener que hacer gestión fuera del horario laboral. A estas facilidades cabe añadir la oferta de servicios para facilitar las gestiones personales de quien trabaja en los centros corporativos.

Las personas empleadas siguen haciendo uso de medidas lanzadas en ejercicios pasados, como la compra

de días de vacaciones adicionales o la mediación de la gestora de conciliación, elementos diferenciales propios de la propuesta de valor del Banco para las personas empleadas.

Otras geografías:

TSB, en materia de conciliación, facilita el trabajo flexible que ofrece a todas las personas empleadas la oportunidad de solicitar un cambio temporal o permanente en la forma de trabajar, en cualquier etapa de su carrera, e independientemente de las razones personales que lo motiven. Todas las solicitudes se valoran de manera justa y consistente para permitir mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de la plantilla. Esto permite mejorar la retención y mayor atracción del talento.

En México promueven su política de beneficios para nuevos Padres y Madres, otorgando el apoyo para su involucramiento en la crianza de los hijos/as, dando apoyo a la salud y promoviendo un modelo ágil. Los beneficios que cada persona empleada puede obtener se detallan:

- Se extiende el periodo por nacimiento en días naturales para madres a 114 días y para padres a 30 días.
- Horario laboral reducido durante los primeros 6 meses a partir del nacimiento.
- Ayuda económica por nacimiento/adopción con 15 días de salario con tope a 8 salarios mínimos.
- Permisos especiales.
- Continuidad de vacaciones.
- Sala de lactancia en las instalaciones.

6.6.2 Salud y seguridad

El Grupo Banco Sabadell asume una política preventiva y de mejora continua de las condiciones de trabajo y salud de las personas empleadas.

El Grupo Banco Sabadell consciente de la importancia que las condiciones de trabajo tienen sobre la salud y seguridad de las personas trabajadoras, asume una política preventiva y de mejora continua de las condiciones de trabajo y salud de las personas empleadas. De acuerdo con la legislación vigente, y para poder desarrollar esta acción preventiva de forma permanente, se pone en funcionamiento un Sistema de Gestión de la Prevención integrado en la organización general del Grupo Banco Sabadell a través del Plan de Prevención, que incluye todas las actividades preventivas en esta materia llevadas a cabo en el Grupo. El resumen de esta actividad preventiva se publica anualmente en una Memoria⁸⁰ que está disponible tanto en la web interna de la plantilla como en la web

corporativa del Banco. Dicho Plan contiene los requisitos para integrar la prevención en la gestión de la empresa, basándose en los principios:

- Promover y fomentar una cultura preventiva entre las diferentes áreas y niveles de la empresa.
- Impulsar el desempeño de acciones preventivas, aunque pudiesen ir por delante del cumplimiento de los requisitos legales.
- Ofrecer directrices para poner en práctica y evaluar las estrategias de gestión de Prevención de Riesgos Laborales.
- Garantizar la información, formación y promover la participación de todas las personas trabajadoras en la actividad preventiva.

80 <https://www.grupbancsabadell.com/corp/es/sostenibilidad/informes.html>

El objetivo del Plan de Prevención es el de asegurar la integración de la prevención de riesgos laborales. La implantación del Plan garantiza la seguridad y la salud de las personas empleadas del Grupo Banco Sabadell y el cumplimiento de la normativa, aplicable en esta materia, con la finalidad de asegurar el control de los riesgos laborales, la eficacia de las medidas preventivas y la detección de deficiencias que puedan dar lugar a nuevos riesgos. Se ha diseñado un sistema de gestión basado en la mejora continua y dando cumplimiento a la Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

La Memoria Anual es el documento que recaba de forma sintética todas las actividades preventivas llevadas a cabo, directamente por el Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Banco Sabadell o a través de las distintas unidades de trabajo o personas que tienen atribuidas funciones al respecto. Su contenido corresponde en su mayor parte a lo determinado en la Planificación anual. Aquellas actuaciones de cierta importancia que no haya podido ser atendidas durante el año se incorporarán en la Planificación del año siguiente.

Desde el año 2020, es evidente que la aparición de la pandemia del COVID-19, sigue marcando un antes y un después en la prevención de riesgos laborales, por ello esta actividad ha tomado especial relevancia, asegurando la implantación de las directrices de las autoridades sanitarias en cada territorio y desarrollando nuevos protocolos de actuación.

Las directrices tomadas por la Entidad durante el periodo álgido de la pandemia se centraron en:

- Distribución del material de seguridad necesario a toda la plantilla: mascarillas, gel hidroalcohólico, papel desechable y mamparas de metacrilato para oficinas.
- Establecimiento de protocolo COVID-19 para seguimiento de casos y contactos estrechos de la plantilla en colaboración con las directrices establecidas por las autoridades sanitarias.
- Suspensión de eventos y formaciones presenciales, así como de viajes de negocio, potenciando para ello el uso de canales digitales.
- Adecuación de los espacios de oficinas y centros corporativos para mantener la distancia de seguridad y política de mesas limpias:
 - Limitación del aforo máximo permitido en las oficinas de la red.
 - Limitación del aforo máximo permitido en salas de reunión de los centros corporativos y adecuación de estas para mantener reuniones híbridas.
 - Señalética y cartelería recordando las indicaciones de seguridad en diferentes puntos, tanto en red de oficinas como en centros corporativos.
 - Asignación de responsables de centro para realizar seguimiento exhaustivo de la aplicación de las medidas.
- Intensificación de la limpieza de todas las instalaciones.
- Atención emocional a través de un servicio telefónico gratuito, ilimitado y anónimo con profesionales

especializados a disposición de cualquier persona empleada que lo necesite.

Estas medidas se han ido adaptando a las directrices y normativas emanadas de las instituciones correspondientes.

La especialidad preventiva de Medicina del Trabajo se desarrolla a través de la vigilancia de la Salud. La política sobre la vigilancia de la salud que aplica el Grupo Banco Sabadell comprende unas actividades cuyo objetivo es promocionar la salud en general entre todas las personas trabajadoras y evitar que el trabajo produzca daños en la plantilla. La vigilancia de la salud engloba una serie de actividades referidas a las personas trabajadoras de forma individual (vigilancia individual) como al conjunto de personas trabajadoras (vigilancia colectiva) mediante reconocimientos médicos.

La **vigilancia individual** tiene como objetivo la detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo en la salud, la identificación de personas especialmente sensibles a ciertos riesgos y la adaptación de las tareas a las personas.

La **vigilancia colectiva** se basa en el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el grupo de personas trabajadoras, permitiendo valorar el estado de salud de la organización, con la finalidad de establecer prioridades de actuación en materia preventiva y evaluar la eficacia de las medidas del Plan de prevención de riesgos laborales.

Una de las actividades de la vigilancia de la salud consiste en la relación de reconocimientos médicos o exámenes de salud. Los reconocimientos médicos se realizan al inicio de la actividad y de forma periódica (en función de la edad de las personas empleadas cada 3 años los empleados hasta 30 años, cada 2 años las personas empleadas entre 31 y 44 años de edad y anualmente las personas empleadas mayores de 45 años). El contenido de dicho reconocimiento es muy completo y su aceptación es voluntaria por parte de la persona trabajadora, pero anualmente acepta realizarlo sobre el 80 % de la plantilla objetivo. Otros reconocimientos médicos que se realizan son los reconocimientos médicos tras una incapacidad temporal prolongada (ya sea por contingencia común o contingencia profesional) y los reconocimientos para valorar una posible especial sensibilidad de una persona empleada a los riesgos inherentes de su puesto de trabajo.

La totalidad del personal del Grupo y las nuevas incorporaciones reciben información sobre prevención de riesgos laborales y realizan formación obligatoria de seguridad y salud en el trabajo a través de un curso online "Introducción a la Prevención de Riesgos Laborales" de realización obligatoria para todas las personas empleadas, que tiene como objetivo conocer los riesgos a los que puede estar expuesta la persona empleada y las medidas preventivas para evitarlos.

Además de los cursos de PRL que la persona empleada encuentra dentro del catálogo de formación y visible a través del portal de la intranet, existen formaciones específicas como el curso sobre extinción de incendios, curso

sobre primeros auxilios, curso sobre prevención del estrés, curso sobre prevención de riesgo de atraco, etc. Además la formación se completa con publicaciones informativas específicas como las fichas de ergonomía y manuales de equipos de trabajo (manual de acogida en PRL); esta información se divulga a través de la intranet del Grupo Banco Sabadell dentro de un espacio específico para la publicación correspondiente a PRL y todo relacionado con los riesgos propios de la actividad del Banco.

El Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Banco Sabadell cuenta con unos procedimientos cuyo objetivo es el de contar con una adecuada planificación frente a situaciones de emergencia, para evitar su inicio, estableciendo las medidas de prevención adecuadas que deben ser conocidas y asumidas por todas las personas empleadas. Desde la Dirección de PRL se presenta la planificación de simulacros al Comité Estatal de Seguridad y Salud, así como se informa sobre el resultado de los mismos y se ponen en común las principales acciones de mejora identificadas.

En España, Banco Sabadell también realiza una evaluación inicial de riesgos laborales para cada nuevo centro de trabajo y en caso de reformas o modificaciones en los mismos. Asimismo, cuando ha transcurrido un período desde la realización de la evaluación inicial, en todas las instalaciones se realizan evaluaciones tanto de los puestos individuales de trabajo como de las zonas comunes, instalaciones y aspectos técnicos del ambiente de trabajo (temperatura, iluminación, etc.). Existe un protocolo, anexo al Plan de Prevención, que determina en qué casos se deberá reevaluar un centro de trabajo, en función del tipo de reforma que se realice. En general se considera que la actividad del Grupo Banco Sabadell no existe riesgo de exposición a agentes higiénicos con lo cuál no es necesario evaluar de forma sistemática estos aspectos. Ahora bien, de forma preventiva en las evaluaciones de riesgos se han incluido mediciones higiénicas para evaluar las condiciones ambientales del local.

Asimismo, se realiza una coordinación de actividades empresariales con empresas externas que tienen plantilla u operarios en las instalaciones. Esta es una

obligación legal para que las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, se coordinen entre ellas para dar cumplimiento a la normativa existente en materia de prevención de riesgos laborales, al objeto de evitar que la concurrencia de actividades en un mismo centro de trabajo, pueda generar riesgos y materializarse en un accidente laboral.

Seguimiento del Absentismo

El seguimiento de la evolución del absentismo se realiza a través de los informes mensuales que incluyen los índices de prevalencia, gravedad y frecuencia. La información agrupada por empresas, territoriales, edad y género permite detectar tendencias y posibles desviaciones según las variables de estudio. En función de sus resultados se identifican y aplican actuaciones preventivas.

Absentismo general incluye los absentismos por enfermedad con IT⁸¹ y sin IT de contingencia común (enfermedad común, accidente no laboral y COVID) y contingencia profesional (AT⁸²/EP⁸³). Los datos del índice de prevalencia (número de personas con absentismo/plantilla) y gravedad I (número de jornadas perdidas/jornadas existentes) presentan un ligero incremento respecto al 2021, a pesar de que el primer trimestre de 2022 supuso la mayor cresta de todas las oleadas de la pandemia. En 2022 los valores anuales del índice de prevalencia se sitúan en el 6,28 % (vs 5,09 % de 2021) y los de gravedad I en el 3,10 % (vs 2,95 % de 2021).

El número de nuevos procesos iniciados en el mes (índice de frecuencia) ha descendido ligeramente con respecto al año anterior con 445 procesos de media en 2022 (vs 359 en 2021), dato claramente condicionado por los 1.345 casos del mes de enero, punta más alta de la sexta oleada de COVID con la entrada de la variante ómicron. Estos índices son en cualquier caso inferiores a los índices gravedad I del sector Banca correspondientes a 2021, incluso teniendo en cuenta que los datos facilitados por las mutuas no incorporan los datos de enfermedad sin incapacidad temporal, a diferencia de Banco Sabadell que sí la incluye.

	2022	2021
Suma horas (accidentes y enfermedad)	643.764	702.547
Suma horas (enfermedad laboral)	79.136	89.504

Los datos son a 31/12/2022.

Indicadores de absentismo en España

	2022	2021
Suma horas (accidentes y enfermedad)	301.234	342.804
Suma horas (enfermedad laboral)	37.280	56.626

Los datos son a 31/12/2022.

Indicadores de absentismo en TSB

81 Incapacidad Temporal.
82 Accidente de Trabajo.
83 Enfermedad Profesional.

En México se registran los indicadores de absentismos y se reportan como enfermedad general, en el que a fecha de cierre de diciembre 2022 se registraron un total de 100 días de incapacidades.

Seguimiento de la Accidentabilidad

Uno de los pilares fundamentales de la gestión de la prevención de riesgos laborales es la investigación y

prevención de la accidentabilidad laboral. El Servicio de Prevención Mancomunado una vez tiene conocimiento de un accidente, recaba los principales datos y tramita la comunicación oficial. Se inicia la investigación del mismo, cuyo procedimiento depende de la gravedad y complejidad de lo ocurrido, determinándose, si fuera necesario, las acciones preventivas y/o correctoras a aplicar. Todas estas actuaciones están encaminadas a garantizar la atención de la persona accidentada y su recuperación.

Tipos de accidentes en España	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Centro de trabajo	11	37	48	20	45	65
<i>In itinere</i>	29	55	84	25	43	68
Desplazamiento jornada laboral	8	18	26	6	10	16
Otro centro de trabajo	1	0	1	0	0	0
Total	49	110	159	51	98	149

Accidentes de trabajo

Los datos son a 31/12/2022.

Accidentes de trabajo en España	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Suma horas	6.702	10.247	16.949	7.755	10.298	18.053
Índice de frecuencia ⁸⁴	1,92	4,63	3,36	2,31	4,26	3,35
Índice de gravedad ⁸⁵	0,06	0,09	0,08	0,07	0,08	0,07

Los datos son a 31/12/2022. El cálculo de los índices no incluye los accidentes *in itinere*. Si bien todas las bajas por COVID-19 son asimilables a accidente laboral a efectos de la prestación de la Seguridad Social, estas no se incluyen en los índices de accidentabilidad.

En cuanto a las filiales, TSB, en cumplimiento del marco legal de Reino Unido, no lleva registro de los accidentes y México no ha registrado ningún accidente durante este año 2022.

6.6.3 Derechos sindicales y de asociación

El Grupo Banco Sabadell garantiza los derechos básicos de asociación y negociación colectiva de todas sus personas trabajadoras.

En España, esta garantía es conforme a la legislación española y, estos derechos de asociación y negociación se encuentran recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en el capítulo duodécimo del Convenio Colectivo de Banca, artículos 62, 63 y 64.

En la actualidad Banco de Sabadell cuenta un total de 10 secciones sindicales en España, incluyendo secciones sindicales de ámbito estatal y de ámbito autonómico

y en sus filiales⁸⁶ en España cuenta con representación sindical en Sabadell Information Systems, S.A., Sabadell Consumer Finance S.A., y Fonomed Gestión Telefónica, siendo el número de secciones sindicales inferior respecto a Banco de Sabadell.

Las elecciones de la representación de las personas trabajadoras se realizan mediante sufragio cada 4 años, de acuerdo con las directrices que marca la propia

84 (Nº accidentes (Ex in itinere) / Horas de trabajo teóricas (convenio))* 1.000.000.

85 (Horas perdidas / Horas de trabajo teóricas (convenio) * 100).

86 La filial Business Services for Operational Support, S.A. ha contado con representación sindical hasta su integración en Banco de Sabadell, S.A., así como ha tenido representación de las personas trabajadoras en su Comité de Seguridad y Salud.

legislación vigente y el acuerdo de ejecución que se realiza en la AEB (Asociación Española de Banca) juntamente con las secciones sindicales estatales mayoritarias en el sector de la banca española. Los resultados de las elecciones sindicales determinan la composición de los diferentes Comités de Empresa, así como las personas delegadas de personal, que serán los órganos interlocutores con la representación de la empresa en las negociaciones colectivas. En defecto de negociaciones específicas, se reúnen cuando hay circunstancias que así lo requieren.

Las personas representantes elegidas cuentan con un crédito horario sindical para la ejecución de sus funciones. El 100 % de las personas empleadas están cubiertas por Convenio Colectivo en España y en el resto de países se aplica la legislación vigente en cada país.

Una de las funciones principales es la representación de las personas trabajadoras en comités de seguridad y salud laboral, en perímetro España existen actualmente los siguientes:

- Comités de Seguridad y Salud de carácter estatal:
 - Banco de Sabadell S.A.
 - Sabadell Information Systems, S.A.
 - Fonomed Gestión Telefónica, S.A.

Asimismo, desde el Grupo Banco Sabadell se promueve proactivamente la negociación colectiva, ya que con carácter general se realizan acuerdos laborales específicos con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT). A continuación, se detallan algunos de sus acuerdos alcanzados:

- Acuerdo de constitución del Comité Estatal de Seguridad y Salud: por el que se crea el Comité Estatal de Seguridad y Salud (CESS), órgano paritario y colegiado que asume las facultades de consulta y participación de las personas trabajadoras en los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los centros de trabajo de la empresa.

- Acuerdo de formación: en virtud del cual se adquiere el compromiso de que la formación se lleve a cabo durante la jornada laboral legalmente establecida, así como los pactos en el caso de que se realice fuera de la jornada laboral.
- Acuerdo de prejubilaciones, jubilaciones anticipadas y bajas incentivadas: plan de ajuste de la plantilla y condiciones acordadas.
- Acuerdo formación MIFID: acuerdo sobre la compensación de la formación MIFID.
- Pacto Registro horario: acuerdo que regula la jornada de trabajo.
- Pacto ayuda escolar : acuerdo económico de ayuda escolar.

Otras geografías:

En Reino Unido, TSB continua teniendo una relación fluida y directa con la representación de las personas empleadas, *Accord y Unite the Union*. Esta relación ha permitido a la representación sindical colaborar con la dirección de TSB en todos los aspectos que afectan a las personas empleadas de la filial. Esto no sólo ha permitido a los miembros del sindicato tener una voz en TSB, sino también trabajar abiertamente, en colaboración y de forma significativa con los sindicatos en todas las cuestiones que afectan a la relación TSB-Personas Empleada.

Durante 2022 se ha renovado el reconocimiento formal con los sindicatos, “Acuerdo de Reconocimiento Sindical” establece los acuerdos de negociación colectiva en todo TSB. También detalla los puntos que se negocian y cómo todas las partes pretenden trabajar de una forma conjunta para alcanzar un acuerdo colectivo.

En relación a la filial México no existe relación entre personas empleadas y representantes sindicales.

6.7 Diálogo con las personas empleadas: más conectadas que nunca

El Grupo Banco Sabadell cuenta con distintos mecanismos de comunicación y escucha de las personas empleadas, claves para anticipar sus necesidades y construir el mejor lugar para desarrollar una carrera profesional.

En el capítulo de medios de información, en España destaca *FlashIN* que ha mantenido su emisión semanal dirigida a toda la plantilla con información, direccionamiento y contexto. Se consolida como elemento informativo crucial y de cohesión del Banco, que proporciona información clave a la plantilla en situaciones complejas, motivadas por el entorno externo, así como en procesos complejos de reestructuración dentro de la organización.

Se ha mantenido la incorporación de encuestas exprés en los *FlashIN* y en la publicación quincenal *Eres Manager*, destinadas a capturar el sentimiento del Banco periódicamente y que han servido para comprobar el alto grado de compromiso de las personas empleadas en todo momento.

Por lo que respecta a «El Banco que queremos ser», la encuesta para conocer, entre otros factores, el compromiso de las personas empleadas con el proyecto actual y de futuro de la Entidad, ha registrado valores estables acordes con los buenos resultados del año anterior. La práctica totalidad del resto de factores medidos, como la calidad del management, la meritocracia o la cooperación interna, también obtienen buenos resultados.

El Banco sigue escuchando de manera recurrente la voz de la plantilla con mediciones periódicas. Este año las dos mediciones evidencian el impacto del escenario post-pandemia, que ha significado una prueba exigente para la plantilla. La evolución, no obstante, es positiva y marca el camino hacia la plena recuperación de las excelentes cifras de compromiso alcanzadas en años anteriores.

La Oficina de Atención al Empleado desempeña un papel imprescindible en la resolución de inquietudes de las personas empleadas. En este ejercicio se han alcanzado las 48.976 consultas y ha logrado mantener la calidad de servicio, obteniendo un 4,34 sobre 5 en satisfacción de persona usuaria.

Otras geografías:

TSB está comprometido con la creación de una cultura positiva e incluyente, en la que se apoya el bienestar de cada persona empleada. Semestralmente, se distribuye una encuesta entre todas las personas empleadas para entender cómo se sienten, y perciban escucha y apoyo, y que busca asegurar que todas tengan acceso a lo que necesiten para dar lo mejor de sí.

Link es el foro de las personas empleadas en TSB, creado en 2013. Actúa como la voz de estas, con representantes procedentes de todas las funciones del Banco y de todos los niveles designados para consultar y representar a todas las áreas de la entidad. Cada trimestre, miembros de *Link* se reúnen con la Comisión Ejecutiva para transmitir sus ideas, comentarios y recomendaciones. En 2022, *Link* ha contribuido en temas como la estrategia de fraude en TSB y el plan de Garantía de Fraude, la optimización total de remuneración, la experiencia de las personas empleadas, la confianza y las actividades del Plan *Do What Matters*.

En México existe un espacio creado para todos los integrantes del equipo Sabadell, donde la figura de CEO

Francisco Lira conversa de forma abierta sobre temas de gran importancia para la organización y en el cual se da la oportunidad de exponer dudas e inquietudes de algunas de las personas colaboradoras, este espacio se conoce como “Micrófono Abierto” y ayuda a fortalecer la confianza y a vivir de cerca los tres valores fundamentales que son la cercanía, la calidad y el compromiso.

Además “Comunica Sabadell” es un boletín interno semanal que permite estar al día de las noticias que ocurren dentro y fuera de la organización. Se envía a través de correo electrónico periódicamente a todas las personas colaboradoras.

7. Compromiso con la Sociedad



El Grupo Banco Sabadell vehicula su compromiso con la sociedad principalmente a través de la Fundación Privada Banco Sabadell, con el propósito de incidir en el progreso y el bienestar social, colaborando con entidades de referencia en el sector social y focalizándose en el ámbito cultural y el talento.

En este ejercicio 2022, el Patronato de la Fundación Privada Banco Sabadell (en adelante Fundación Banco Sabadell) ha destinado 3.660.310 euros en colaboraciones con entidades, poniendo en valor aquellas actuaciones que impactan en los ODS definidos como prioritarios o adicionales por Banco Sabadell y promoviendo de esta forma el trabajo con entidades de amplia experiencia e impacto social.

Adicionalmente a la Fundación Banco Sabadell, desde otras direcciones y filiales del Banco, se han realizado contribuciones en los ámbitos de la educación y la lucha contra la pobreza, entre las que destacan actuaciones de voluntariado corporativo, la gestión social de la vivienda llevada a cabo o las iniciativas de recaudación solidaria.

7.1 Compromiso con la educación

Educación Financiera

Banco Sabadell continúa promoviendo y participando en distintas iniciativas de educación financiera. Para la Entidad, no sólo se trata de dar respuesta a las necesidades formativas de la sociedad en general, sino también de acompañarlos en el desarrollo de competencias y habilidades para la toma de decisiones. Algunas de las iniciativas realizadas son:

— Programa de Educación Financiera en las Escuelas de Cataluña (EFEC): Banco Sabadell, por décimo año consecutivo y desde su origen, continúa participando en este programa. Gracias al voluntariado corporativo de las entidades participantes, un total de 163.779 alumnos han sido formados en finanzas básicas. En

esta edición, que ha continuado siendo híbrida con talleres presenciales y virtuales, el programa se ha impartido en 456 centros educativos, y Banco Sabadell ha participado con 79 voluntarios que han impartido un total de 713 talleres, contribuyendo con el conjunto de las entidades colaboradoras a la formación de 22.531 jóvenes de 4º de ESO. En su versión para adultos, 19 voluntarios del Banco han impartido 92 talleres en escuelas de adultos y centros penitenciarios. El alcance global estimado del programa EFEC adultos fue de 97 centros y 4.657 alumnos.

Alumnos

163.779

— Iniciativa “Tus Finanzas, Tu Futuro” promovido por la Asociación Española de Banca (AEB) y la Fundación *Junior Achievement* (JA), donde en una edición también online, han participado 65 voluntarios de la Entidad, a través de 35 programas y 105 talleres que han llegado a 23 centros educativos y 767 alumnos. El alcance global del programa, que es de ámbito nacional, ha sido en 2022 de 146 centros y 6.369 alumnos.

Durante 2022 unas 7.500 personas aproximadamente han sido beneficiarias de los talleres que los voluntarios de Banco Sabadell imparten en estos programas.

En TSB se ha llevado a cabo un nuevo programa de divulgación escolar en algunas de las comunidades urbanas más desfavorecidas para ayudar a los jóvenes a alcanzar la independencia económica. Se han seleccionado escuelas en las que hay más jóvenes desfavorecidos y se ha incentivado a algunos empleados de oficinas cercanas a donar

su tiempo y compartir sus conocimientos en «*Money Confidence*» (Seguridad monetaria).

En Banco Sabadell México, se cuenta con un programa de educación financiera para los hijos de los colaboradores, donde cada verano se convoca a los jóvenes estudiantes para involucrarlos en los proyectos dentro de las diferentes áreas del Banco, durante este periodo adquieren conocimientos teóricos y prácticos sobre el sector financiero, el cual también les ayudará a tomar la mejor decisión para su carrera vocacional.

Compromiso con el talento joven

La Fundación Banco Sabadell se compromete con el talento joven apoyando a universidades, centros de investigación e instituciones educativas de referencia, así como contribuyendo a la investigación de excelencia mediante premios y programas de acompañamiento.

Concretamente, la Fundación Banco Sabadell ha entregado 17 premios (93 premiados de 13 proyectos que realiza en colaboración y 4 premiados directamente por los premios propios de la Fundación) y 372 becas (357 becados a través de programas en colaboración y 15 becados de las Ayudas a la Investigación, propias de la Fundación).

Entre las actividades en este ámbito destacan:

- Premios de la Fundación Banco Sabadell a la Investigación Biomédica, a la Investigación Económica y a las Ciencias que tienen como objetivo incentivar y reconocer la trayectoria de jóvenes investigadores españoles que destacan por su excelencia e innovación en estos campos, y son reconocidos como los más importantes en sus ámbitos.
- En 2022, como contribución al impulso de la investigación científica en torno a la sostenibilidad marina, se ha creado un premio a la investigación en este campo. Un premio que une ciencia y crecimiento económico, para impulsar un desarrollo sostenible. La dotación del premio se ha fijado en 30.000 €. Se premia a un/a joven investigador/a que haya desarrollado su trabajo de investigación en sostenibilidad en la explotación de los recursos marinos (Industrias marinas tradicionales y nuevos sectores emergentes en economía azul como la biotecnología, *big data*, energías renovables, regeneración, etc.) o bien en regeneración del capital natural marino, recuperando bienes y servicios de los ecosistemas.
- Ayudas a la Investigación de la Fundación Banco Sabadell: Dirigidas a aspirantes predoctorales que están en proceso de realización de sus tesis destinadas a promoción y desarrollo de trabajos científicos o estancias en universidades o centros de investigación.
- Colaboraciones con el colectivo universitario con programas de premios y becas para impulsar el talento joven, por ejemplo en las Universidades de León, Oviedo, San Jorge, Jaume I y Francisco Vitoria.
- Programas de becas con centros de referencia como EDEM (Escuela de Empresarios), Esade, Club Natació Sabadell, Fundación Dáboris, el IBEI (Institut Barcelona d'Estudis Internacionals), becas de jóvenes músicos

ADDA (Auditorio Provincial de Alicante) Sinfónica o la Escuela Superior de Música Reina Sofía, entre otras.

- Convocatorias de Celera: A través de la Fundación Banco Sabadell, 10 jóvenes brillantes en sus disciplinas, participan en las convocatorias de Celera, la única aceleradora de personas que existe actualmente en España, y que cada año selecciona a jóvenes excepcionales para ofrecerles recursos, formación y oportunidades.
- Programa *Talent Global*: Lanzado por la Fundación Banco Sabadell y el CIDOB (*Barcelona Centre for International Affairs*) que conlleva una estancia de investigación remunerada y dos premios a la investigación aplicada dirigidos a jóvenes investigadores.
- Desde la Fundación Banco Sabadell también se colabora en programas que participan en el proceso de búsqueda de empleo y capacitación para la innovación, como el proyecto TOOLBOX de la Universidad de Murcia o el programa de mentorización con el Centro de Competencias Tecnológico de Alicante (CCTA) en el que los alumnos han sido acompañados por 14 mentores de Banco Sabadell. Durante dos meses, estudiantes de diferentes ámbitos (en especial tecnologías de la información y la comunicación) trabajan en la resolución de un reto acompañados por mentores de perfil tecnológico de Banco Sabadell. Al finalizar, 5 de los jóvenes con una mejor performance durante el programa conseguirán un contrato en prácticas durante 6 meses.

Apoyo a empresas y formación

- Programa Exportar para crecer: En su compromiso de formación para la internacionalización de pequeñas y medianas empresas, Banco Sabadell, en colaboración con AENOR, AMEC, Arola, CESCE, Cofides, Esade y Garrigues, es impulsor desde el año 2012 del programa “Exportar para crecer”. Este programa acompaña a las pymes en su proceso de internacionalización a través de herramientas online, servicios de información especializados y con la organización de mesas de debate por todo el país. En este marco, se han realizado las Jornadas de Negocio Internacional, entre las cuales destacan la sesión sobre medidas técnicas en aduanas y logística en el Brexit, con la participación de más de 1.550 empresas y la sesión sobre *Incoterms 2020* con cerca de 2.000 empresas participantes. Además, mensualmente, se ofrece una selección de contenidos de actualidad en el ámbito de negocio internacional mediante una newsletter que se envía a empresas clientes del Banco en la que se informa sobre los mercados internacionales y los sectores de actividad más proclives a la internacionalización o a la exportación.
- *Sabadell International Business Program*: La Entidad ha llevado a cabo la quinta edición de este programa formativo con certificación universitaria de asesoramiento a empresas clientes, y en el que ya han participado más de 400 sociedades con actividad internacional.
- Nuevas ediciones del Curso Asesor Financiero para Entidades Religiosas y del Tercer Sector, impulsado

en colaboración con la escuela de Postgrado de la Universidad Francisco de Vitoria y que pretende ser un pilar sólido para la gestión del día a día de administradores y ecónomos. Un curso renovado y ampliado, actualizado con nuevos contenidos que lo hacen más transversal, ofreciendo una formación completa y rigurosa a profesionales y colaboradores del sector con el objetivo de reforzar el conocimiento especializado de estas instituciones y ayudando a dotar de conocimiento y herramientas a sus administradores. Un curso 100

% online, de corta duración (12 ECTS y 24 horas de convalidación MiFID) y que ofrece tutorías realizadas por especialistas de Banco Sabadell. Como novedad de este año, se ha abierto para profesionales de todos los sectores y cuenta con un amplio plan de becas disponible de hasta un 80 % en la matrícula. Al finalizar el programa, los alumnos obtienen el título propio de la Universidad Francisco de Vitoria. Actualmente tiene un total de 206 alumnos matriculados (de los cuales 70 son empleados del Banco).

BStartup

BStartup de Banco Sabadell es el servicio financiero pionero y de referencia en la banca española para *startups* y *scale ups*.

Proporciona a estas empresas un servicio 360 de banca especializada e inversión en *equity*.

La especialización bancaria se basa en un equipo de gestores exclusivos para *startups* y *scale ups* en aquellas Direcciones Territoriales (DT) con mayor concentración de esta tipología de empresas, así como en un circuito de riesgos propio, en productos específicos y en un equipo de especialistas que apoyan a las oficinas en todo el territorio.

A cierre de 2022 BStartup alcanza la cifra de 4.412 clientes *startups*. Son clientes muy internacionalizados y a menudo con operativa compleja que requiere de estos gestores y servicios altamente especializados.

En 2022 se ha seguido avanzando en la especialización de BStartup. Así la DT de Cataluña concentra todos sus clientes *startups* en la oficina principal de Barcelona donde cuentan con 6 gestores, un apoderado y un analista de riesgos, todos dedicados en exclusiva a *startups*, *scale ups* e inversores. En la Comunidad de Madrid, la oficina principal de Madrid concentra a la mayoría de *startups* de dicha Comunidad y en 2022 se ha incorporado un apoderado y un nuevo gestor especializado, sumando así 4 directores de empresas dedicados en exclusiva a estas jóvenes empresas innovadoras. En Valencia se prevé incorporar un nuevo director especialista en *startups* como apoyo al ya existente. En el resto de territorios se mantienen 20 oficinas BStartup con gestores que, sin dedicarse en exclusiva, reciben periódicamente formación especializada y cuentan con un circuito de riesgos específico.

La inversión en *equity* se dirige principalmente a empresas digitales y tecnológicas en etapa inicial, con un fuerte potencial de crecimiento y modelos de negocio escalables e innovadores. Durante el año 2022 se ha invertido en 9 *startups* por una cifra de 950.000 €.

BStartup invierte en todo tipo de sectores pero mantiene sus verticales de inversión:

- En 2022 se ha lanzado la 2ª convocatoria BStartup *Green* para invertir en *startups* que desde la tecnología o la digitalización sean capaces de facilitar la transición hacia un mundo más sostenible (desde la óptica de la transición energética, la industria 4.0, las *smart cities* y la economía circular). A esta 2ª convocatoria se han presentado 122 empresas.
- En 2022 se ha celebrado la V edición de BStartup *Health*, el programa de apoyo a proyectos de salud y en el que la inversión va dirigida fundamentalmente a validar la tecnología, la investigación y el negocio, y que, en esta edición, se cerró con 127 *startups* inscritas.
- Durante 2022 BStartup ha estado muy presente también en las principales citas del ecosistema emprendedor. El equipo BStartup ha participado activamente en 100 eventos de emprendimiento en todo el país.

Hub Empresa

Hub Empresa es el centro de conexión empresarial de Banco Sabadell, un modelo híbrido que combina:

- Un espacio digital donde se conecta a las empresas a través de workshops y *webinars* a cargo de expertos del Banco y de figuras externas de referencia; son sesiones inspiradoras y participativas en las que se comparten experiencias profesionales, contenido de actualidad y últimas tendencias empresariales.
- Un espacio físico en el centro de Valencia de referencia para las empresas, donde pueden reunirse y conectar con otras empresas, recibir conocimiento y asesoramiento empresarial a cargo de expertos, en áreas como la transformación digital o economía sectorial, además de otras especialidades como financiación, internacionalización o *startups*.

Por todo ello, Hub Empresa es un servicio que contribuye al posicionamiento de Banco Sabadell en el segmento empresas como la entidad que mejor entiende sus retos y el que mejor les puede acompañar en ese camino.

El año 2022 ha sido el año de consolidación del proyecto que se inició en el 2020 con el salto a la virtualidad y continuó en el 2021 como un año de desarrollo (nueva web e imagen).

De este año 2022 se destacan, entre muchas cosas:

- La implementación del modelo híbrido en Hub Empresa Valencia con la instalación de un sistema de streaming permitiendo volver a generar un programa recurrente en formato presencial y llegar al mismo tiempo al resto de territorio.
- La creación del ciclo de ‘Historias Inspiradoras’ con empresas cliente que ha permitido un posicionamiento como Entidad: banco experto en empresas, cercano y próximo y al mismo tiempo implicar a la red comercial.
- Puesta en marcha del ciclo ‘Sostenibilidad en clave de pymes’: 5 sesiones sobre sostenibilidad en colaboración con la Dirección de Sostenibilidad.

Hub Empresa se ha convertido en el instrumento de comunicación de la Entidad hacia las Pymes, negocios y autónomos, que se materializa principalmente en los *webinars*, pero que genera contenidos también en otro tipo de soportes como artículos, noticias o vídeos que los empresarios y empresarias pueden visualizar en prensa y redes sociales.

En este sentido, las sesiones que se han trabajado son sobre las siguientes temáticas:

- a. Ciclo historias inspiradoras: con casos de éxito de grandes clientes.
- b. Financiación empresarial.
- c. Ciclo Fondos *Next Generation* EU y la oportunidad que suponen para la transformación de la economía.
- d. Ciclo Digitalización de la empresa.
- e. Ciclo de Sostenibilidad.
- f. Ciclo de soluciones e información para la Internacionalización.
- g. Soluciones verticales: sesiones para sectores específicos como pueden ser los comercios.
- h. Tendencias sectoriales, como el ciclo el Mundo que Viene que trata sobre diferentes temáticas de actualidad: turismo, hostelería, agro, etc.
- i. Liderazgo, habilidades profesionales y directivas, etc.

Durante el 2022 el proyecto ha seguido manteniendo tanto el número de *webinars* como el impacto generado por Hub Empresa en todo el territorio. En total, se han realizado 111 *webinars* en los que han participado 24.612 empresas y autónomos (incluyendo los eventos híbridos),

con una participación media de 222 asistentes por sesión.

Adicionalmente, el 2 de junio se abrieron las puertas del espacio físico de Hub Empresa Valencia con normalidad y se han celebrado 20 actividades (propias y colaboraciones) y 50 cesiones del espacio con 2.922 participantes.

Así mismo en el espacio Valencia se han hecho 360 reservas de salas con 1.320 asistentes, 820 han visitado el espacio físico y se han realizado 42 prescripciones y asesoramientos.

Así pues, el total usuarios en Hub Empresa Banco Sabadell entre *webinars*, eventos presenciales y retransmisiones en *streaming*, reservas de salas y tráfico adicional este año 2022 ha sido de 29.680 y 181 actividades.

Las valoraciones de las sesiones siguen reflejando la gran acogida y aceptación de los contenidos por parte de las empresas españolas, con una valoración global de 8,95 sobre 10, y un 47,61 % de los participantes valoran a Hub empresa con un 10.

Adicionalmente, se han realizado 86 vídeos resumen de las sesiones para su difusión en las redes sociales del Banco, y se ha participado en más de 36 artículos y noticias en diferentes espacios *branded content* de medios en papel y *online*, sobre Hub Empresa y su acompañamiento a empresas, y sobre los temas tratados en los *webinars*. Todo esto ha generado 702 menciones en redes sociales y medios informativos *offline* y *online*, consiguiendo impactar a una audiencia total de 1,4 millones de usuarios.

Millones de usuarios

1,4

En relación con el ciclo de sostenibilidad (que es solo uno de los 9 ejes temáticos de Hub Empresa) se han celebrado 5 sesiones online con un total de 512 asistentes con el objetivo de concienciar a las pymes de la necesidad de contar con una estrategia de sostenibilidad, hacer divulgación de la estrategia ESG del Banco Sabadell y posicionar a la Entidad como *partner* para financiar las inversiones necesarias, durante este 2022. Para 2023 se tiene el compromiso de seguir con este ciclo y así continuar dando información práctica y de valor relacionada con ESG y con la participación tanto de expertos del Banco como externos.

Las sesiones que han formado parte del ciclo de sostenibilidad son las siguientes:

- **Aspectos fundamentales de la sostenibilidad en clave de pymes: legislación y divulgación ESG:** Se aborda

la obligación de reportar la información no financiera, los aspectos fundamentales de la sostenibilidad en el entorno empresarial y cómo elaborar una hoja de ruta para definir una estrategia de sostenibilidad, facilitando la integración de ésta en la estrategia de las compañías. Con un total de 115 asistentes y una valoración de la sesión de 8,95/10.

- **Sostenibilidad en clave de pyme: ventajas en la medición y diagnóstico de su impacto:** Se explica cómo desarrollar una estrategia de sostenibilidad y su implementación. Poniendo foco en aspectos tan fundamentales como son la medición de los resultados y el establecimiento de unos objetivos de cumplimiento que permitan ser transparentes. De esta forma, las empresas podrán adaptarse a las exigencias actuales y prosperar al mismo tiempo que resuelven algunos de los mayores retos a nivel global. Con un total de 158 asistentes y una valoración de la sesión de 8,75/10.
- **Sostenibilidad y cambio climático en la pyme: ¿cómo medir y reducir la huella de carbono?:** Se abordan las derivadas que conllevan tanto el objetivo europeo de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un 55% fijado para el año 2030, tomando como base las emisiones de 1990, así y como el objetivo de lograr la neutralidad climática con fecha límite en 2050. Durante la sesión se detalla cómo se puede calcular la huella de carbono de la empresa y cómo trabajar para descarbonizar la actividad empresarial a través de planes de reducción de emisiones. Con un total de 48 asistentes y una valoración de la sesión de 8,57/10.
- **Sostenibilidad en clave de pyme: eficiencia energética y financiación:** Se tratan las claves para la adaptación de la empresa a los nuevos modelos sostenibles poniendo foco en la eficiencia energética, destacando su importancia estratégica, los *tips* para su financiación y el aprovechamiento de las subvenciones de los fondos *Next Generation EU*. Otra de las líneas que se tratan son las derivadas en la financiación de plantas renovables y cuyo conocimiento ha desarrollado un *expertise* en PPA (*Power Purchase Agreement*, contrato de compraventa de energía) con el que ahora las empresas pueden mejorar su coste energético. Con un total de 120 asistentes y una valoración de la sesión de 8,67/10.
- **La sostenibilidad como oportunidad de negocio para la pyme. Te lo explicamos en 6 ejemplos prácticos:** sesión en la que a través de 6 ejemplos prácticos testados en el mundo de la pyme se han abordado los diferentes retos que se aplican en la empresa en materia de sostenibilidad, poniendo foco en: Ahorro de costes, nuevos mercados, alianzas empresariales, valoración del sector público, reputación y fidelización de clientes y adaptación de normativas. Han participado 71 personas con una valoración de la sesión de 9,33/10.

Cultura como herramienta de transformación

Acercar la cultura a la sociedad co-impulsando, junto con centros culturales de referencia, proyectos de transformación cultural, proyectos educativos y propuestas transformadoras que contribuyan a la formación, creación, programación y empleabilidad de los jóvenes a partir de las diferentes disciplinas artísticas. En este sentido se destacan las siguientes actuaciones:

- *Atempo, arts i formació:* Proyecto que apoya la Fundación Banco Sabadell con el objetivo de tejer vínculos entre el mundo educativo y el artístico, y con la voluntad de formar a los profesionales de ambos sectores, facilitar la participación de los jóvenes en la vida cultural y fomentar procesos de innovación.
- Jornadas Co-CreArte: se conectan 12 entidades culturales que trabajan con las artes como herramienta de cambio y progreso social. Con el objetivo de establecer sinergias entre ellas y detectar nuevas vías de transformación se convocó la jornada Co-CreArte, donde se puso en contacto a representantes e iniciativas de las 12 entidades culturales en una dinámica grupal en la que compartieron experiencias y conectaron a través de la experiencia personal y profesional.
- Programa de Emprendimiento y Liderazgo de la Escuela de Música Reina Sofía para jóvenes músicos de clásica.
- Proyecto artístico junto a la Fundación Amigos del Teatro Real: Colaboración de la Fundación con el objetivo de ofrecer una oportunidad profesional a jóvenes estudiantes de la Escuela Superior de Música Reina Sofía.
- Proyecto de educación artística Dentro Cine: Apoyo de la Fundación al proyecto dirigido a jóvenes en situación de vulnerabilidad y que tiene el doble objetivo de formarles en la práctica y el lenguaje cinematográfico, y poder dotarles de herramientas de diálogo.
- Colaboración con programas de capacitación a artistas emergente como *“Eemerging”*, Programa de capacitación europeo de jóvenes músicos europeos que promueve la aparición de jóvenes talentos en música antigua, y *“Encontro de artistas novos”* de la Fundación Cidade da Cultura, entre otros.

Reducción de la brecha digital

En este ejercicio 2022, manteniendo la implicación en su compromiso con la educación y la digitalización, se han impulsado los siguientes programas e iniciativas:

- Programa Autonomía tecnológica y digitalización, para salvar la brecha digital entre las personas mayores, en colaboración con la Fundación Alares, entidad especializada en la mejora de la calidad de vida de personas mayores y otros colectivos vulnerables. El objetivo es, a través de su acción formativa, dar a conocer y poner a disposición de las personas beneficiarias las posibilidades que les ofrecen las TICs, no solo en la mejora de su autonomía y calidad de vida, sino también

en la mejora de su sentimiento de conexión y la soledad no deseada.

Desde su lanzamiento en mayo de 2022, se han llevado a cabo 29 talleres de 4 horas de duración cada uno y a los que asisten una media de 10 personas. Los talleres son impartidos por un técnico especializado de Alares y una persona voluntaria de Banco Sabadell. Han participado 21 voluntarios y un total de 1.108 personas han sido beneficiarias de este programa.

- Inicio de la colaboración con EUTIME, entidad formada por antiguos alumnos de la Escuela Oficial de Comercio fundada en Sabadell en 1941 y actualmente vinculada a la Universidad Autónoma de Barcelona. En este caso, 5 personas voluntarias de Banco Sabadell colaboran con el programa *Educació Digital per a Sèniors*, un itinerario de 10 sesiones en el que se enseña a personas mayores aspectos básicos sobre la mensajería, el correo electrónico, las redes sociales y las videollamadas. No falta formación sobre trámites digitales con administración, compras en línea y banca digital, para aprender a utilizar el bizum, etc. el objetivo es nuevamente reducir la exclusión social por el hecho de no saber como funcionan ciertas herramientas tecnológicas.
- Desde la Fundación se lleva a cabo el programa Conecta Joven – Conecta Mayores con la Fundación Balía por la Infancia. Es un proyecto intergeneracional en el que jóvenes de 14 a 18 años, de forma voluntaria, realizan un proceso de aprendizaje para enseñar informática básica y manejo de dispositivos digitales a personas mayores de 60 años, con deterioro cognitivo leve y con discapacidad intelectual que, por distintas razones, tienen dificultad en el acceso a las nuevas tecnologías.
- Ha cocreado con *Mobile Week* y la Fundación Exit

un nuevo proyecto formativo y de innovación social, *Escape Fake*, un programa dirigido a jóvenes de entre 16 y 21 años en situación de vulnerabilidad que tiene el objetivo de empoderar a las nuevas generaciones para que sean capaces de informarse de manera crítica y consciente, promover la alfabetización digital y capacitar a los más jóvenes para que afronten un futuro sin *fake news*. Un programa que ha sido considerado por CAF-Banco de Desarrollo de América Latina y Revista Haz como uno de las 10 mejores iniciativas de innovación social del año. Un total de 8 voluntarios de Banco Sabadell han participado en el proyecto.

- Programa de Fomento de Gestión de la Innovación y Competencias Digitales: Colaboración en el programa que imparte la Fundación Universitaria Las Palmas (FULP).

Por otro lado, a través de los medios digitales del Banco, y a lo largo del año 2022 la Entidad ha realizado 207 actos, entre eventos internos y externos. En su gran mayoría, citas online de apoyo y acompañamiento difundidos a través de las redes sociales corporativas, con vídeo cápsulas, artículos en el blog y sesiones online. Claro ejemplo de ello son las 48 sesiones de prevención del fraude y ciberseguridad, digitalización y apoyo a la sostenibilidad que se han llevado a cabo con el objetivo de formar y ayudar a los clientes. Además, desde Sabadell Hub Empresa se han llevado a cabo otros 110 *webinars* a través de las cuales se ha difundido información práctica sobre ayudas público-privadas, management, oportunidades en negocio Internacional y marketing digital entre otros contenidos relacionados con el acompañamiento a empresas, pymes, autónomos y particulares.

7.2 Acciones sociales y Voluntariado

Banco Sabadell pone el talento de sus empleados al servicio de aquellos que más lo necesitan, reforzando así su compromiso con un mundo mejor y más sostenible, con especial atención en los más vulnerables.

Programa de Voluntariado Corporativo

Un año más las personas que forman Banco Sabadell han demostrado estar comprometidas con la sociedad más allá del desarrollo de su ejercicio profesional, poniendo su tiempo y su talento al servicio de aquellas personas y entidades que lo necesitan. Más de 1.400 voluntarios y voluntarias han participado en causas sociales promovidas por

el Banco, su fundación y otras entidades colaboradoras a través de su Programa de Voluntariado Corporativo.

Voluntarios y voluntarias

+1.400

Entre las iniciativas y los programas de cooperación y solidaridad llevados a cabo, además de los programas de educación nombrados anteriormente, destacan las siguientes actuaciones:

— Acompañamiento a las entidades del tercer sector que participan en el programa de innovación social *B-Value*; cuyo objetivo es profesionalizar la propuesta de valor y trabajar en la sostenibilidad de los proyectos de entidades sociales sin ánimo de lucro en toda España.

Desde la primera edición de *B-Value* en 2017, la Fundación Banco Sabadell y el resto de organizaciones promotoras del programa, han otorgado diferentes premios a las entidades finalistas de las 40 entidades participantes; premios que les ayudan a seguir adelante con sus proyectos y que dan visibilidad a las causas para las que trabajan, poniendo foco en el talento y la innovación. Un elemento fundamental para el éxito del programa es la participación de los empleados del Banco como mentores voluntarios. Este año 43 empleados pertenecientes a diferentes ámbitos del Banco y de perfiles diversos, han acompañado a estas entidades en el desarrollo de sus proyectos de impacto social.

Además, este año como novedad se ha puesto en marcha una iniciativa en la que 14 mentores y mentoras expertas, de otras ediciones, continuaron acompañando a entidades que ya habían pasado por el programa para seguir desarrollando sus proyectos de innovación social.

- En relación con los programas que ponen en valor el conocimiento y la experiencia de los empleados del Banco con incidencia en sectores vulnerables y/o en riesgo de exclusión social, destacan el Proyecto Líder Coach de la Fundación Éxit, una iniciativa de voluntariado corporativo que busca mejorar la empleabilidad futura de jóvenes que han pasado por una experiencia de fracaso escolar. Este año han participado 40 voluntarios de la Entidad que han dedicado 800 horas a jóvenes con el objetivo de que continúen con su formación.
- Eduo, es un programa similar al anterior pero en esta ocasión son jóvenes que han iniciado estudios de formación profesional de primer grado los que son acompañados por voluntarios de empresa que se convierten en sus referentes y los motivan para que no abandonen sus estudios. En este proyecto han participado 2 voluntarios del Banco.
- Junto a la Fundación Éxit se ha seguido promoviendo una colaboración cuyo objetivo es impulsar el talento de mujeres de entre 18 y 25 años que están pensando retomar sus estudios o en búsqueda activa de empleo. Para ello, 11 voluntarias con cargos de responsabilidad en Banco Sabadell y experiencia previa en técnicas de *mentoring* y *coaching* han acompañado a las jóvenes durante varias sesiones para ayudarlas a desarrollar competencias transversales como la comunicación, la iniciativa, la relación interpersonal, etc. Herramientas que les ayudarán a potenciar su autoconocimiento eliminando barreras que condicionan la elección de su futuro profesional.
- Mujeres son también las beneficiarias de los programas

“Triunfa en tu entrevista de trabajo”, “Búsqueda de empleo 2.0”, “Capaces” o “Inteligencia emocional para el empleo”, en los que se colabora con la Fundación Quiero Trabajo desde 2019. El objetivo es empoderar a personas, especialmente mujeres, potenciando sus aptitudes y actitudes y dotándolas de herramientas para afrontar con éxito un proceso de selección y una entrevista de trabajo. Un total de 74 voluntarias y voluntarios del Banco han mentorizado a las participantes en los programas durante este ejercicio.

- Junto a la Fundación privada para la promoción de la autocupación de Cataluña y a través de su programa *SOS Mentoring*, 14 voluntarios de red de oficinas han colaborado con jóvenes emprendedores, autónomos y microempresas que han experimentado dificultades para iniciar o continuar con sus negocios. Los mentores de Banco Sabadell están llevando a cabo un acompañamiento personalizado para ayudar al emprendedor a diagnosticar la situación, evaluar las alternativas de actuación y dilucidar cuáles son las decisiones oportunas e implementarlas.
- En el marco del proyecto U4Impact, con el que colabora la Fundación Banco Sabadell, un total de 2 voluntarias acompañaron durante varios meses a dos estudiantes en el desarrollo de su trabajo de fin de máster.
- En mayo de 2022 se volvió a celebrar la *Oxfam Inter-món Trailwalker*, la prueba solidaria y deportiva por equipos que este año ha contado con 21 equipos del Banco. Un total de 175 personas entre *walkers*, soportes y voluntarios que han contribuido con 24.071 € recaudados a beneficio de Oxfam y las acciones que llevan a cabo en más de 90 países para luchar contra la pobreza y el hambre.
- A iniciativa de los propios empleados y empleadas de la Entidad, este año se ha participado en La Milla Náutica, prueba deportiva a nado que se organiza en colaboración con los Bomberos de Barcelona, en la que participaron 17 empleados de Banco Sabadell con una recaudación obtenida de 8.990 € que se destinarán a la investigación para luchar contra la distrofia muscular congénita por déficit de merosina.
- Participación en la Oncotrail, carrera por equipos de 100 km, organizada por la Fundación Oncolliga Girona conjuntamente con la Agrupación Excursionista Palafrugell i el Club Atlètic Palafrugell y que tiene como objetivo recaudar fondos para mejorar la calidad de vida de los enfermos de cáncer. Un total de 19 empleados de Banco Sabadell participaron en la carrera.
- Participación en Cheers4U, un *teambuilding* lúdico inter empresas en colaboración con el Centro Especial de Empleo Icaria, que ha contado con 7 voluntarios con el objetivo de ayudar a la integración laboral de personas con diversidad funcional.
- Cada año, coincidiendo con las fiestas navideñas y en colaboración con la Fundación Magone - Salesianos Acción Social, el Banco impulsa a través de su programa de voluntariado corporativo la acción “Conviértete en Rey Mago” en la cual voluntarios apadrinan y hacen realidad las cartas escritas por los niños tutelados por

la fundación. La víspera de reyes, voluntarios reparten los regalos. En la Navidad de 2022, 637 reyes de Banco Sabadell han participado en el proyecto.

— En 2022 se ha podido realizar también la organización de jornadas para facilitar que los voluntarios y

voluntarias del Banco puedan donar sangre. En colaboración con el *Banc de Sang i Teixits* se han organizado dos jornadas de donación en CBS Sant Cugat con la participación de 97 empleados.

Banco Sabadell promueve el bienestar de los trabajadores, la interacción social entre compañeros y la solidaridad y el compromiso voluntario de sus empleados a través de Sabadell Life, un portal interno consolidado desde 2016 con más de 13.000 usuarios empleados del banco.

En Sabadell Life, el Banco y los propios empleados tienen la posibilidad de proponer otras iniciativas de carácter solidario y/o voluntariado. Además, gracias a la colaboración con la startup Worldcoo, los empleados pueden hacer donaciones directas con cualquiera de las causas que el Banco impulsa a través de la plataforma Actitud Solidaria ubicada en Sabadell Life; causas que en la mayoría de los casos son seleccionadas por los propios empleados. En este ejercicio 2022, los empleados han respondido eficazmente a dos llamadas de emergencia vinculadas a la situación humanitaria que se ha derivado de la guerra en Ucrania. Se han lanzado sendas campañas a beneficio de Unicef, en la que se recaudaron 25.090 € y otra a beneficio de Cruz Roja con un importe de 64.151 € conseguidos y que incluye una participación del banco de 25.000 €.

Además, el Banco cuenta con una comunidad de innovación formada por 70 personas, formadas en técnicas de *agile*, *scrum* y pensamiento creativo que ponen su talento y su tiempo a disposición de la Entidad y de proyectos que impactan directamente en el Banco, los clientes y la sociedad en general. Prueba de ello es la participación en el primer *Hackaton* de la Dirección de Sostenibilidad en colaboración con Microsoft, en el que participaron 68 personas voluntarias y en el que se desarrollaron nuevas soluciones en materia de sostenibilidad para su aplicación a medio plazo. En la misma línea, 34 expertos y expertas de Banco Sabadell en gestión de datos participaron en un *Hackaton* solidario en colaboración con la Fundación ONCE.

Se ha participado un año más en la organización del Acto de entrega de las ayudas a causas solidarias del fondo Sabadell Inversión Ética y Solidaria, FI, gestionado por Sabadell Asset Management, así como en la coordinación con oficinas y entidades beneficiarias para la concreción de los abonos. Este año, para los 29 proyectos solidarios de las 28 entidades seleccionadas por el Comité Ético en 2021, se han entregado un total de 343.403,71 €, que suman ya una cifra acumulada desde el año 2006 superior a 2.400.000 €. Adicionalmente, en 2022 el Comité Ético ha

seleccionado un total de 27 proyectos humanitarios enfocados en su mayoría a cubrir riesgos de exclusión social y laboral, mejorar las condiciones de vida de personas con discapacidad y solventar sus necesidades básicas de alimentación, sanidad, salud y educación, que recibirán las ayudas por parte de Sabadell Asset Management en 2023.

Relacionado con las donaciones solidarias, a cierre de año hay instalados y activos 928 dispositivos de recogida de donativos del sistema DONE que integran tecnología *contactless*. Desde su inicio, este sistema ha ayudado a conseguir ingresos por más de 3,5 millones de euros, con los que se ha contribuido a ayudar a distintas entidades benéficas y sociales, tanto religiosas como pertenecientes al tercer sector, contribuyendo a canalizar así la obtención de recursos económicos con los que paliar las necesidades provocadas por los efectos de la pandemia.

Adicionalmente, durante 2022 el Banco ha cedido en dos ocasiones sus espacios a Fundaciones o actos solidarios.

Para el caso de la filial británica TSB y su labor de apoyo con las comunidades locales, caben destacar las siguientes iniciativas:

- Desde 2021, TSB es el primer banco, de entre los principales, en ofrecer un espacio seguro a las víctimas de abusos domésticos en el marco de la iniciativa benéfica *Hestia's Safe Space*. En 2022, se ha abierto un fondo que entrega a clientes de TSB, que sean víctimas de abuso doméstico o abuso económico, dinero para que puedan escapar de su agresor. Se han anunciado planes para lanzar «*Online Safe Spaces*», un sitio virtual para que las víctimas visiten y busquen ayuda, independientemente del lugar en donde vivan.
- Este año, los empleados de TSB han participado como voluntarios en varios de los sitios del Reino Unido de *Forest Carbon* para interiorizarse sobre el impacto positivo que estos proyectos tienen en la naturaleza y biodiversidad. Los sitios de *Forest Carbon* en el Reino Unido están adheridos al *Woodland Carbon Code* y *Peatland Carbon Code*.

- Los empleados han participado como voluntarios durante más de 3.000 horas en proyectos medioambientales en 2022, entre ellos en recolección de residuos, plantación de árboles y proyectos de conservación marina.

En relación a México, través de fundación Quiera y ABM (Asociación de Bancos de México) se apoya a dos asociaciones, una casa hogar que atiende a niños y niñas que se encuentran en riesgo y/o en situación de calle, realizando

dinámicas de integración con el principal objetivo de motivarlos a perseguir sus objetivos para una mejor calidad de vida. También se realiza un donativo en especie a una fundación que se enfoca en la reinserción social de jóvenes y adolescentes a la comunidad, se dan herramientas como brochas y rodillos para que pinten sus instalaciones. Adicionalmente, se lleva a cabo el programa Jóvenes Construyendo el Futuro, que busca integrar a jóvenes que no estudian y no trabajan para darles la oportunidad de desarrollarse profesionalmente.

Desde Sabadell Seguros en 2022 también se ha participado en distintas iniciativas solidarias, enfocadas en las personas, enfermedades, exclusión social y pobreza.

En este sentido, el “*Life Care Mujer*” es un producto orientado a las necesidades reales de las mujeres; un seguro de vida exclusivo para mujeres, con el que se pretende proteger la estabilidad y necesidades económicas de la familia asegurada, ante las posibles adversidades en caso de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o enfermedad grave, como el diagnóstico del cáncer femenino. Además, por cada cliente que contrate el seguro *Life Care Mujer*, Bansabadell Vida hace una donación de tres euros a la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC), para colaborar con la investigación contra el cáncer femenino. En este ejercicio 2022 se han donado 30.000 euros a la AECC para impulsar proyectos de investigación pioneros que contribuyan a prevenir y poner freno al cáncer femenino.

Integración social

La Fundación Banco Sabadell colabora en proyectos que van dirigidos a la integración social, como:

- “Conecta Mayores-Conecta Jóvenes”, de Fundación Balía, donde se une a dos generaciones distintas con el objetivo de romper estereotipos y eliminar la brecha digital entre ellos, tal como se ha indicado anteriormente.
- Proyectos de educación artística como por ejemplo Dentro Cine, Horagai y *L'art taller de música*, dirigidos todos ellos a jóvenes en situación de vulnerabilidad, con el objetivo de formar a estos jóvenes en la práctica y el lenguaje cinematográfico y artístico, dotándoles además de herramientas de diálogo e inclusión.
- Participando en programas de becas para jóvenes en situación de vulnerabilidad como por ejemplo las becas que otorga la Fundación Dáporis.
- En la misma línea, cabe destacar el Programa de Emprendimiento y Liderazgo de la Escuela de Música Reina Sofía, en el que jóvenes músicos de clásica crean proyectos innovadores, muchos de ellos dirigidos al sector social, con el objetivo de acercar la música clásica a colectivos en riesgo de exclusión social.

Para prestar atención a los colectivos más vulnerables o en riesgo de exclusión financiera se comercializan productos prestando atención, como es el caso de la “Cuenta de Pago Básica”, una cuenta apta para solicitantes de asilo o personas sin permiso de residencia; o las acciones de reestructuración de deuda sobre hipotecas de viviendas comunes que se llevan a cabo para proteger a clientes en riesgo de perder su vivienda por falta de capacidad de pago, atendiendo a lo dispuesto en el Reglamento Español (Real Decreto de Ley 6/2012), al que la Entidad se adhirió, de forma voluntaria, desde el momento en que esta ley entró en vigor.

Investigación médica y salud

Además de los cuatro Premios a la Investigación Biomédica, a la Investigación Económica, a las Ciencias y a la Sostenibilidad Marina, a través de la Fundación Banco Sabadell también se apoya la investigación científica a través de programas que impulsan entidades referentes en el sector. Por ejemplo, como miembros del Patronato del BIST (*Barcelona Institute of Science and Technology*), programas como “Intensifica’t al Taulí”, impulsado con el Hospital Parc Taulí de Sabadell para dar la oportunidad a que algunos científicos puedan dedicar 12 meses de su tiempo a sus líneas de investigación, el programa de becas de investigación que se otorgan a estudiantes en la Universidad San Jorge de Zaragoza, o el apoyo a las actividades anuales de la Fundación Pasqual Maragall y el IRB (*Institut de Recerca Biomèdica*).

Otra de las instituciones de referencia en investigación con las que colabora la Fundación Banco Sabadell es el Centro Nacional de Investigación Oncológica (CNIO), ofreciendo conferencias divulgativas para conseguir acercar las novedades en las investigaciones más relevantes en el campo de la lucha contra el cáncer.

Desarrollo económico

Destaca el Premio a la Investigación Económica 2022, por su contribución a la investigación sobre las decisiones

estratégicas de las empresas y sobre cómo contribuyen a su comportamiento exportador y a su capacidad innovadora.

7.3 Gestión social de la vivienda

Banco Sabadell gestiona a través de Sogeviso (filial creada por el banco en 2015 y participada al 100%), la problemática social de la vivienda con el fin de abordar, de forma responsable, las situaciones de exclusión social y pérdida de vivienda habitual, de sus clientes hipotecarios vulnerables, en el marco de las políticas de sostenibilidad del banco.

En estos siete años de actividad, Sogeviso ha gestionado alrededor de 23.000 contratos de alquiler social o asequible y ha acompañado cerca de 8.500 familias en la mejora de su situación socioeconómica a través de sus programas de acompañamiento social e inserción laboral (JoBS) y superación de la brecha digital (Pathfinder).

Contratos de alquiler social o asequible

+23.000

Familias acompañadas

+8.500

A fecha 31 de diciembre de 2022, Sogeviso gestiona 2.349 alquileres sociales y asequibles dirigidos a estos clientes vulnerables, y en el 9% de los mismos se mantiene incorporado el Contrato Social.

El Contrato Social es un modelo innovador de gestión de clientes vulnerables, concretamente, es un servicio para clientes con un alquiler social adaptado a sus ingresos en el que se ofrece un acompañamiento específico por parte de un gestor social y que se basa en tres ejes independientes de trabajo: conectar a estos clientes con los servicios públicos; acompañarles en la formación de la gestión de la economía doméstica y facilitar el acceso a Ayudas Públicas; y el programa JoBS.

El programa JoBS consiste en un servicio de inserción laboral que tiene como objetivo dotar a los clientes de

competencias y herramientas que les posibiliten el acceso al mercado laboral, así como la prospección de mercado para encajar los perfiles con las ofertas de trabajo existentes. Desde el inicio del Contrato Social, en 2016, se ha conseguido que 2.369 personas hayan encontrado trabajo gracias a JoBS.

Actualmente el Contrato Social da servicio a 214 familias, de las que 51 personas se encuentran en búsqueda activa de trabajo mediante JoBS.

Dentro del ámbito de actuación del Contrato Social, en 2021 se llevó a cabo el programa Pathfinder, dirigido a reducir la brecha digital. Para este programa, se ha contado con la colaboración de la Fundación *Mobile World Capital*, que ha aportado dispositivos tecnológicos a los participantes, y de la Fundación Ayo (*Accelerating Youth Opportunities*). En la primera fase, se impartieron 33 talleres formativos y 21 tutorías grupales en las que participaron 21 usuarios, el 62% mujeres. Gracias a *Pathfinder* el 62% de los participantes mejoró sus competencias digitales.

Desde el inicio de la gestión de Sogeviso, se ha conseguido que 4.685 familias, clientes de Banco Sabadell, hayan mejorado su situación socioeconómica.

Adicionalmente, Banco Sabadell tiene cedidos 107 inmuebles a 43 instituciones y/o fundaciones sin ánimo de lucro, orientadas a prestar soporte a aquellos colectivos sociales más desfavorecidos, y desde 2013, está adherido al Convenio del Fondo Social de la Vivienda (FSV) contribuyendo al mismo con 440 viviendas destinadas mayoritariamente a clientes procedentes de daciones o adjudicaciones. El 84% del parque de FSV está alquilado con un alquiler social vigente.

Desde el 2021 Sogeviso mantiene la prestigiosa certificación internacional B-Corp.

Este certificado acredita el impacto social y medioambiental de Sogeviso, y ratifica sus altos estándares de ética, transparencia y responsabilidad social.

El 25 de octubre de 2022 Sogeviso, con su Programa de Acompañamiento para la mejora socioeconómica de familias vulnerables, la inserción laboral y la superación de la brecha digital, ganó el Primer Premio en la categoría de Compromiso Social, otorgado por la Asociación de Promotores y Constructores de Edificios de Cataluña en el marco de su convocatoria a los Premios APCE 2022.

7.4 Patrocinio

Con relación al patrocinio, el presupuesto destinado para este año 2022 ha sido de 1.407.317 €. El deporte sigue siendo la partida de mayor peso dentro del presupuesto, un total del 48 %. Entre las actividades deportivas destacan la Vuelta Ciclista a Euskadi, Valencia y Murcia, además de la carrera Madrid corre por Madrid. El resto del presupuesto se ha repartido principalmente entre cultura (festivales musicales) y actos vinculados al mundo empresarial. Durante este año se ha mantenido la colaboración en diversos actos relacionados con el año Xacobeo, por un importe total de 80.000 euros.

Adicionalmente al párrafo anterior, se ha patrocinado nuevamente el Barcelona Open Banc Sabadell - Trofeo Conde de Godó. El Banco mantiene su colaboración con este torneo en la edición del 2022 como acto de responsabilidad y apoyo con la ciudad de Barcelona, en claro compromiso con la actividad económica y empresarial de la ciudad. La inversión⁸⁷ en este torneo ha sido de 1.651.000 euros en concepto de patrocinio y 350.000 euros de activación.

7.5 Mecenazgo

La Fundación Privada Banco Sabadell, mediante sus actuaciones de mecenazgo, lleva a cabo la mayor parte de su actividad en colaboración con las entidades de referencia en el sector, para conseguir así sus objetivos tanto en el ámbito cultural como en el del talento, y poniendo también en valor el trabajo de otras entidades de amplia experiencia e impacto.

En el año 2022, la Fundación Privada Banco Sabadell ha recibido una dotación de 4,5 millones de euros por parte de Banco Sabadell, que se han destinado a ejecutar el Plan de Actuación anual aprobado por el Patronato en enero de 2022, y de la cual se ha destinado al final del ejercicio 3.660.310 de euros a la realización de sus actividades.

En esta línea, las aportaciones asignadas por ámbito de actuación y disciplina, comparadas con el 2021, han sido las siguientes:

⁸⁷ La inversión en el Barcelona Open Banc Sabadell - Trofeo Conde de Godó no se incluye en el total del primer párrafo.

Ámbito y disciplina	nº colaboraciones 2022	Importe Asignado 2022	nº colaboraciones 2021	Importe Asignado 2021
Cultura	77	1.642.063 €	83	1.933.063 €
Artes visuales y diseño	24	423.461 €	32	563.361 €
Literatura y artes escénicas	16	520.900 €	16	499.000 €
Música y festivales	14	409.000 €	22	686.000 €
Patrimonio	12	166.500 €	10	168.500 €
Sociedad	11	122.202 €	3	16.202 €
Talento	83	2.018.247 €	86	1.794.138 €
Cultura	6	115.500 €	8	80.900 €
Formación	60	1.269.747 €	56	846.738 €
Innovación	0	0 €	11	300.500 €
Investigación	17	633.000 €	11	566.000 €
Total general	160	3.660.310 €	169	3.727.201 €

La Fundación Privada Banco Sabadell publica anualmente su memoria de actividades en <https://www.fundacionbancosabadell.com>⁸⁸

Además desde el ejercicio 2022 la Fundación Privada Banco Sabadell categoriza su actividad en tres sub-ámbitos orientándolos al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

En primer lugar apoyando a las instituciones culturales, fomentando y acercando la cultura a la sociedad a través de colaboraciones con entidades culturales de referencia y reforzando alianzas para maximizar su impacto, en segundo lugar fomentando la Educación, apostando por

el talento, basado en el esfuerzo y la igualdad de oportunidades, con el propósito de aportar valor a la sociedad y generar impacto social, y por último fomentando la investigación, promoviendo la investigación, la divulgación y el conocimiento en el campo de las ciencias, la cultura y la educación, impulsando actividades en estos ámbitos y organizando prestigiosos premios y ayudas a la investigación.

El importe según esta nueva clasificación se distribuye de la siguiente manera

Sub-ámbito	nº colaboraciones	Importe Asignado
Institucional	58	1.275.563 €
Educación	85	1.751.747 €
Investigación	17	633.000 €
Total general	160	3.660.310 €

7.6 Relaciones Institucionales

El banco participa en diferentes alianzas, foros e iniciativas relacionadas con el sector financiero y en aquellas áreas que contribuyen al desarrollo económico y a la sociedad en general, como la investigación, la sostenibilidad, la innovación y la transformación digital, entre otros.

⁸⁸ Para ver la información anual www.fundacionbancosabadell.com > Fundación > Memoria

En 2022 el importe destinado a la representación institucional y en la que se incluyen las principales acciones de asociación en relación con la representación sectorial, asociaciones empresariales, cámaras de comercio e instituciones de interés económico, ha sido de 2.151.699 € a cierre de ejercicio.

En 2022 algunas de las mayores aportaciones sectoriales se destinaron a la Cámara de Comercio España (110.000 €), la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FE-DEA) (90.000 €) y el Instituto de Finanzas Internacionales (IIF) (78.526 €).

7.7 Consumidores

Banco Sabadell está adherido al Código de Buenas Prácticas, cuyo principal objetivo es procurar la reestructuración viable de la deuda hipotecaria sobre la vivienda habitual.

Banco Sabadell está adherido al Código de Buenas Prácticas (CBP) creado por el Real Decreto Ley (RDL) 6/2012, de 9 de marzo, y a sus posteriores modificaciones, la última por el RDL 19/2022, de 22 de noviembre, cuyo principal objetivo es procurar la reestructuración viable de la deuda hipotecaria sobre la vivienda habitual, a las que podrán acogerse las familias que padecen extraordinarias dificultades para atender su pago al encontrarse en el "umbral de exclusión". Este compromiso con el CBP se ha reiterado este 2022 realizando 97 operaciones de reestructuración a su amparo.

Operaciones 2022

97

En relación con España, de acuerdo con la Orden ECO 734/2004 de 11 de marzo, Banco Sabadell dispone de un Servicio de Atención al Cliente (en adelante SAC) en el que se atienden las quejas y reclamaciones. Los clientes y usuarios también pueden recurrir al Defensor del Cliente, un organismo independiente de la Entidad y competente para resolver las reclamaciones que se le planteen, tanto en primera como en segunda instancia. Las resoluciones de ambos servicios son de obligado cumplimiento para todas las unidades del Banco.

De acuerdo con su Reglamento, el SAC atiende y resuelve las quejas y reclamaciones de los clientes y usuarios de Banco de Sabadell, S.A., y de las entidades adheridas al mismo: BanSabadell Financiación, E.F.C., S.A., Sabadell Asset Management, S.A., S.G.I.I.C. Sociedad Unipersonal, Urquijo Gestión, S.G.I.I.C, S.A. y Sabadell Consumer Finance, S.A.U.

El SAC y su titular, que es nombrado por el Consejo de Administración, dependen jerárquicamente de la Dirección de Cumplimiento Normativo y son independientes de las líneas operativas y de negocio del Banco. Su función es atender y resolver las quejas y reclamaciones de los

clientes y usuarios de los servicios financieros del banco y de las entidades adheridas, bajo los principios de transparencia, independencia, eficacia, coordinación, rapidez y seguridad.

Durante 2022 se han recibido y gestionado los siguientes expedientes:

Expedientes recibidos	Volumen
Servicio de Atención al Cliente	38.726
Defensor del Cliente	2.547
Banco de España	579
Comisión Nacional del Mercado de Valores	35
Total reclamaciones recibidas	41.887

Reclamaciones gestionadas	Volumen	Porcentaje
Resueltas a favor de la entidad	14.062	45,5 %
Resueltas a favor del reclamante	16.857	54,5 %
Inadmisión por aplicación del Reglamento	10.141	

En el caso de la filial TSB, si utilizamos la cifra del año hasta diciembre de 2022, la cantidad de quejas, reclamaciones y otras comunicaciones registradas es de 69.240. El volumen registrado durante el mismo periodo de 2021 fue de 73.614, y por lo tanto 2022 representa una reducción del 6 % (4.374) sobre estas cifras. Esta reducción se debe principalmente a las mejoras realizadas en el recorrido del cliente y a la mayor estabilidad del sistema. Del total de quejas, reclamaciones y otras comunicaciones registradas en 2022, un total de 67.886 (98 %) fueron resueltas antes de la finalización del ejercicio, 31 de diciembre de 2022.

TSB es el primer banco minorista acreditado por la *Good Business Charter*, un sistema de acreditación que reconoce a las empresas que se comportan de forma responsable, y que mide el comportamiento en 10

componentes: salario vital real, horarios y contratos más justos, bienestar de los empleados, representación de los empleados, diversidad e inclusión, responsabilidad medioambiental, pago de impuestos justos, compromiso con los clientes, prácticas éticas y rapidez de pago.

En relación con México, desde Enero 2022 hasta Diciembre 2022 (incluido) han habido un total de 27 quejas y ninguna reclamación.

Véase mayor detalle en la nota 42 de las Cuentas anuales consolidadas de 2022 y en el apartado SAC en el Informe de Gestión.

Cientes en situación de vulnerabilidad

El banco está acompañando la evolución del perímetro de clientes vulnerables principalmente en 3 ámbitos: vulnerabilidad financiera, digital y territorial.

En la actualidad, el Banco está acompañando la evolución del perímetro de clientes vulnerables (entendido como el cliente que, por necesidades o circunstancias personales, económicas, educativas o sociales, se encuentra en una situación de especial subordinación, indefensión o desprotección que le impide el ejercicio de sus derechos en situación de igualdad) principalmente en 3 ámbitos:

- El primer ámbito es el de la **vulnerabilidad financiera**, donde se sitúan aquellos clientes con ingresos bajos. Durante 2022, la Entidad ha actuado siguiendo un tratamiento especial en algunas de las iniciativas comerciales realizadas como el lanzamiento de la nueva Cuenta a la vista Sabadell, difusión a la red comercial de las principales características de la Cuenta de Pago Básica (con el foco en los clientes en situación de vulnerabilidad) y proactividad en la apertura de esta cuenta a los refugiados ucranianos. La Entidad también ha realizado formación a los equipos especialistas de recuperaciones para el ofrecimiento de adhesiones al Código de Buenas Prácticas y adicionalmente se está trabajando en el diseño de actuaciones que puedan minimizar el impacto de la subida de los tipos de interés.
- El segundo ámbito, que se corresponde con el de la **vulnerabilidad digital**, es donde se sitúan los clientes con dificultades de usabilidad de los servicios de banca online/digital, así como de los cajeros automáticos. Durante este año se ha actuado en varias iniciativas, destacando la ampliación de horario de caja en 237 oficinas y la disposición de una línea telefónica gratuita para el colectivo mayor de 65 años. En el ámbito formativo, destacar el acompañamiento de clientes en el uso de cajeros y el lanzamiento de un piloto de 10 talleres en Cataluña y Madrid de formación digital a la 3ª edad. Además, se ha avanzado en la impartición de talleres del Voluntariado Corporativo para reducir la brecha digital en personas mayores. En cuanto a los

cajeros automáticos durante los últimos años se han ido llevando a cabo actuaciones para garantizar el acceso al servicio al mayor número de clientes. Para ello, las acciones que se han realizado son las siguientes:

- Instalación de teclados con bajorrelieve en la tecla del número “5”, los números del 0 al 9 con una serigrafía que permite detectar que número es y las teclas “corregir” y “continuar” con sus signos correspondientes.
- Instalación de los cajeros a la altura que permita ser accesible por colectivos vulnerables, la altura del número “5” del teclado a 105 cm en todos los cajeros.
- La adaptabilidad de los cajeros con versiones con lenguaje y vista simplificados.
- El tercer ámbito abarca al cliente con **vulnerabilidad territorial**, que es aquel que tiene barreras de distancia a las infraestructuras de la Entidad. Banco de Sabadell se ha suscrito a la hoja de ruta acordada en el sector (octubre 2022, coordinada por la AEB, la CECA⁸⁹ y la UNACC⁹⁰) para evitar el abandono de servicios financieros en municipios sin acceso a efectivo. Adicionalmente, Banco Sabadell ha realizado un acuerdo con Correos para ofrecer el servicio CorreosCash a sus clientes que permite, a través del servicio universal prestado, ofrecer servicios bancarios presenciales en el 100% de los municipios españoles, incluyendo las disposiciones de efectivo, sin la necesidad de utilizar la aplicación digital de la entidad bancaria.

Adicionalmente, el sector financiero español siempre ha tenido un vínculo muy estrecho con la sociedad y en los últimos años está contribuyendo de forma proactiva a acelerar los avances hacia una economía inclusiva, especialmente en los entornos rurales o colectivos en riesgo de exclusión. En este sentido, en julio de 2021, AEB y CECA firmaron el «Protocolo Estratégico para Reforzar

89 Confederación Española de Cajas de Ahorros.

90 Unión Nacional de Cooperativas de Crédito.

el Compromiso Social y Sostenible de la Banca», por el que se comprometían a promover entre sus entidades una serie de principios de actuación para reforzar su apoyo a la sociedad y canalizarlo a través de medidas específicas, incluyéndose entre las mismas el fomento de: la formación de la plantilla, la recolocación y asignación eficiente del trabajo, el mantenimiento de la actividad de los antiguos profesionales ahora retirados, la educación financiera y digital, la inclusión financiera, la sostenibilidad, la digitalización, y también medidas relativas a las retribuciones.

En febrero de 2022 se actualizó el Protocolo, ampliando las actuaciones en favor del colectivo de personas mayores o con discapacidad. En este sentido, a las medidas sectoriales o individuales que las entidades venían aplicando para abordar la situación de este conjunto de clientes, se aportó un catálogo de nuevas medidas relativas a atención presencial en oficina, atención telefónica preferente, cajeros, canales digitales, formación y seguimiento de las medidas adoptadas por las entidades. En línea con el compromiso del sector, Banco Sabadell anunció:

- La extensión del horario de caja en 237 oficinas adicionales.
- La renovación de 400 cajeros en 2022.
- Mantenimiento del compromiso de resolución de incidencias y averías en menos de 7 horas en el 98% de los casos.
- La conservación de los canales de comunicación tradicionales:
 - Teléfono gratuito de atención personal para clientes senior con atención personalizada.
 - Servicio de incidencias 24h (365 días/año).
 - Mantenimiento de correspondencia postal para clientes no activos en canales digitales y de los productos con elevado uso en colectivos vulnerables, como las libretas.

Asimismo, se han concretado en 2022 los contenidos y propuestas de actuación del Observatorio de Inclusión Financiera promovido por AEB, CECA y UNACC para reducir la población que no tiene acceso directo a los servicios financieros. Una de las medidas que se acordaron fue encargar la elaboración del mapa del acceso a servicios financieros en la España rural. Por su parte, también la CNMC (Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia) y el BdE (Banco de España) publicaron sendos informes sobre la situación del servicio a las personas mayores.

A partir de los resultados del citado estudio encargado por la industria, se valoraron actuaciones adicionales con el fin de que no hubiera ningún municipio sin acceso al efectivo, que se han concretado en el acuerdo de la AEB, CECA y UNACC de actualizar el principio de actuación del Protocolo Estratégico para Reforzar el Compromiso Social y Sostenible de la Banca relativo a las medidas de fomento de la inclusión financiera. Así, en octubre de 2022, se firmó la hoja de ruta para reforzar la inclusión financiera en las zonas rurales, con un compromiso de servicio en municipios que no cuentan con ningún punto de acceso a servicios financieros. Para los municipios de más de 500 habitantes, las entidades se comprometieron a asegurar al menos un punto de acceso a servicios financieros presenciales (oficina bancaria, cajero automático, oficinas móviles, oficinas de Correos o agentes financieros), mientras que para los municipios con menos de 500 habitantes, se ha asumido el compromiso de ofrecer servicios bancarios básicos, garantizando el acceso al efectivo, a través de alguna de las modalidades tradicionales, o a través de soluciones de *cash back*, *cash in shop* o mediante carteros rurales.

Con la adopción de todas estas medidas, el sector bancario está demostrando su compromiso para garantizar la inclusión financiera del conjunto de la sociedad y, en especial, de las personas mayores, por ser quienes encuentran mayores dificultades en sus relaciones con las entidades financieras.

7.8 Subcontratación y proveedores

Los nuevos retos de la competitividad exigen un comportamiento cooperativo entre el grupo y sus proveedores, con una visión de estos como socios estratégicos y colaboradores mediante los cuales también se interactúa dentro y fuera del territorio en el que se opera.

Para establecer esta cooperación a largo plazo, es necesario comprender las necesidades y objetivos de los proveedores, manteniendo una voluntad de cumplimiento de los compromisos y haciéndolos compatibles con los requerimientos y la visión del Grupo. Bajo esta premisa, el Grupo dispone de la Política de Externalización de Funciones y de la Política de Aprovisionamientos, así como de varios procedimientos con las que extiende a la cadena de

suministro tanto su propio compromiso con las prácticas socialmente responsables como, de forma explícita, la defensa de los derechos humanos, laborales, de asociación y de medioambiente.

En 2022 el top 20 de proveedores representa el 51,12 % de la facturación. Otros aspectos que destacar se recogen en la siguiente tabla:

	2022	2021	2020
Número total de proveedores que han facturado más de 100.000 euros a cierre de ejercicio	577	558	557
% de proveedores de servicios esenciales (sobre el total de proveedores)	7,3 %	7,5 %	5 %
Número total de proveedores homologados	1.376	1.279	1.043
Volumen de facturación de CEE (Centros Especiales de Empleo)	3,7 M€	2,8 M€	2,9 M€
Plazo medio de pago a proveedores (días) ⁹¹	28,74	27,30	30,13

Se excluyen de estos datos los relativos a la Intermediación bróker, Empresas de valores, Filiales, Tasas e Impuestos, Fondos pensiones, Comunidades de Propietarios, Socimis y el alquiler de locales.

Registro y homologación de proveedores

El Grupo dispone de un portal online donde los proveedores que deseen registrarse deben aceptar las Condiciones Generales de Contratación, así como el Código de Conducta para Proveedores, que comprende:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.
- La Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas.
- Los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, suscrito por el Grupo en febrero de 2005, en relación con los derechos humanos, laborales, de asociación y de medioambiente.

Para proceder con la homologación, los proveedores deben facilitar su documentación legal, información financiera, certificados de calidad, acreditación de estar al corriente de pago en la Seguridad Social y de sus obligaciones tributarias, así como su política de RSC (Responsabilidad Social Corporativa) y/o sostenibilidad. En este sentido, se solicitan las Certificaciones ISO (ISO 9001, ISO 14001 y otros certificados relacionados con la calidad, la gestión ambiental, las relaciones laborales y la prevención de riesgos laborales o similares) y la publicación de la información relativa a la RSC y/o sostenibilidad de la empresa. Adicionalmente, se podrá requerir el detalle de las características de los productos que el proveedor pone a disposición del Banco (productos reciclados, ecológicos o reutilizables).

Banco Sabadell realiza validaciones a sus proveedores; en este sentido revisa periódicamente que la documentación aportada por los proveedores esté totalmente actualizada para garantizar el cumplimiento de las condiciones de homologación, estableciéndose mecanismos de avisos periódicos. Por otra parte, y con relación a la seguridad de la información, se realizan seguimientos específicos según el nivel de riesgo inherente del proveedor y en las que se incluyen aspectos sociales y ambientales.

Adicionalmente, se ha incorporado en el modelo de gestión de la relación con proveedores el sistema de calificación de proveedores “RePro” de ACHILLES South Europe, S.L. Este sistema brinda información de utilidad y seguridad sobre aquellos colaboradores con prácticas responsables en toda su cadena de suministro, asegurando que se sigue colaborando con aquellos más alineados con los objetivos de adhesión a los estándares de calidad respecto responsabilidad social, ética y medioambiental.

Contratación y supervisión

El contrato básico con proveedores incluye cláusulas de respeto a los derechos humanos y a los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, derechos laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción. En aquellos contratos que su actividad lo requiera, incluye también cláusulas ambientales.

Además, el Grupo mantiene el control final de las actividades realizadas por los proveedores, asegurándose de que la subcontratación no suponga ningún impedimento o limitación en la aplicación de los modelos de Control Interno o de la actuación del supervisor o de cualesquiera autoridades y organismos supervisores competentes.

⁹¹ Plazo medio de pago a proveedores (días) realizados por las entidades consolidadas radicadas en España. Información contenida en la nota 21 Otros pasivos financieros de las Cuentas Anuales consolidadas de 2022.

Adicionalmente, el Grupo vela por el cumplimiento de las leyes y regulaciones que se apliquen en cada momento, debiéndose prever en los contratos la capacidad de exigir a los proveedores la adaptación de sus actividades y acuerdos de nivel de servicio a dichas regulaciones.

En la red internacional, la contratación de proveedores se realiza de manera descentralizada, correspondiendo el 100% a proveedores locales y afectando únicamente a productos de uso exclusivo para la operativa diaria de la oficina. En este sentido, la contratación de proveedores locales (aquellos cuya identificación fiscal coincide con el país de la sociedad receptora del bien o servicio) contribuye al desarrollo económico y social en los territorios donde está presente el Grupo.

Asimismo, en relación con el proceso de acreditación de proveedores se lleva a cabo su diligencia debida global en materia de proveedores como parte del proceso de selección y antes de que se acuerden los términos contractuales. Las verificaciones de diligencia debida de los proveedores incluyen diligencia debida financiera, diligencia debida de las políticas, gestión de subcontratistas y delitos financieros. La evaluación de la responsabilidad social y corporativa de un proveedor se realiza como parte del

proceso de diligencia debida de las políticas. Se evalúa la RSC de los proveedores como parte del proceso de acreditación. Se distinguen tres áreas clave en la evaluación:

- Empresa responsable: evalúa si el proveedor tiene una política de RSC documentada, una política de compromiso comunitario, y qué tipo de actividades benéficas y de voluntariado se llevan a cabo.
- Estándares laborales: evalúa si el proveedor tiene una política de estándares laborales que incluya la esclavitud, la denuncia de irregularidades y las auditorías internas.
- Calidad y medioambiente: evalúa si el proveedor tiene políticas de calidad medioambientales, incluida las Certificaciones ISO 9001 y 14001.

En esta línea, se disponen de políticas de aprovisionamiento que permiten asegurar que los proveedores conocen los valores del Grupo y los aplican en sus actividades: Código de conducta para proveedores, Política de Sostenibilidad, Política Anticorrupción, Política de Derechos Humanos, Procedimiento de Debida Diligencia en Derechos Humanos y Plan de igualdad.

7.9 Información fiscal

El compromiso del Grupo Banco Sabadell en materia de sostenibilidad encuentra una de sus manifestaciones en el fomento y desarrollo de una gestión fiscal responsable, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas.

En este sentido, los principios de actuación en materia fiscal que se siguen se encuentran orientados al cumplimiento de los ODS, en especial, en relación con aquellos vinculados al desarrollo de una sociedad más justa, respetuosa, sostenible y cohesionada (por ejemplo: “Fin de la Pobreza”, “La Reducción de Desigualdades”), siendo el ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico” uno de los prioritarios del Grupo que se encuentra íntimamente vinculado con el ámbito fiscal.

Estrategia Fiscal

Los principios de la actuación fiscal del Grupo se enuncian y desarrollan en la Estrategia Fiscal, aprobada por su Consejo de Administración y revisada anualmente, que se encuentra alineada con la estrategia de negocio del mismo y que puede consultarse en la página web corporativa.⁹²

La Estrategia Fiscal resulta de aplicación a todas las sociedades controladas por el Grupo, independientemente de su localización geográfica, sin perjuicio de la existencia de adaptaciones de la misma en aquellas jurisdicciones en las que así lo exija la normativa propia

⁹² <https://www.grupbancsabadell.com/corp/es/sostenibilidad/fiscalidad-responsable.html>

del territorio, como es el caso del Reino Unido. Asimismo, el Grupo se compromete a promover que las prácticas tributarias de aquellas entidades que no formen parte del mismo, pero en las que se posea una participación significativa o cuyo control se comparta con socios ajenos al Grupo, sigan unos principios de actuación alineados con los establecidos en la Estrategia Fiscal del Grupo Banco Sabadell.

En este mismo sentido, el Código de Conducta del Grupo establece la consideración del cumplimiento de las obligaciones tributarias como uno de los elementos fundamentales para la consecución del compromiso asumido con el desarrollo económico de las sociedades en todas las jurisdicciones en las que se opera, adoptando el compromiso del pago de sus tributos en cada una de ellas, y contribuyendo de esta forma a las economías de dichos territorios, así como la actuación conforme los principios establecidos en la Estrategia Fiscal.

Asimismo, dentro del compromiso con una cultura ética y de cumplimiento, se dispone de un Canal de Denuncias con la finalidad de detectar y gestionar posibles irregularidades que puedan poner dicho compromiso en riesgo o que puedan suponer un ilícito.

Los principios establecidos en la Estrategia Fiscal anteriormente mencionados son el principio de eficiencia, prudencia, transparencia y minimización del riesgo fiscal, persiguiendo el objetivo de asegurar el cumplimiento de la normativa tributaria vigente, mediante el fomento de una actuación fiscal responsable y transparente acorde con las exigencias de sus clientes, accionistas, las autoridades fiscales, y restantes grupos de interés y se concretan en los siguientes:

- a. Garantizar el cumplimiento y respeto de la normativa tributaria vigente en todos los países y territorios en los que el Grupo opere y/o esté presente, así como la observancia de los principios y recomendaciones internacionales en materia fiscal emitidos por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos).
- b. Determinar los criterios fiscales de aplicación adoptando la interpretación de la norma más acorde con su finalidad, en atención a los pronunciamientos judiciales y doctrinales existentes, así como a las guías y normas internacionales que resulten de aplicación.
- c. Realizar un análisis previo de las implicaciones tributarias de cualquier operación y verificar que aquellas respondan a motivos comerciales y de negocio.
- d. Configurar los productos bancarios comercializados por el Grupo valorando sus implicaciones fiscales, y transmitirlos de forma clara y transparente a los clientes.
- e. Valorar las transacciones con partes vinculadas con base en el principio de libre competencia, en los términos establecidos por la OCDE y siguiendo las recomendaciones estipuladas por este organismo.
- f. No utilizar estructuras o entidades de carácter opaco

o residentes en paraísos fiscales / jurisdicciones no cooperativas con el fin de disminuir la carga tributaria del Grupo.

- g. Promover una relación de colaboración y cooperación con las autoridades fiscales, basada en la buena fe y transparencia, buscando soluciones de mutuo acuerdo en caso de discrepancias, con la premisa de reducir al mínimo la generación de litigios tributarios.

La consecución de los objetivos fijados en la Estrategia Fiscal, y el cumplimiento de los principios fundamentales por los que se rige, se asegura mediante el establecimiento de sistemas de gestión del riesgo fiscal en el marco del programa de gestión de riesgos del Grupo.

Las políticas de riesgos fiscales del Grupo Banco Sabadell tienen como objetivo asegurar que los riesgos fiscales que pudieran afectar a la Estrategia Fiscal sean identificados, valorados y gestionados de forma sistemática.

La estructura de gobierno para la gestión y el control del riesgo fiscal tiene como ejes fundamentales la implicación directa de los órganos de gobierno y de dirección de la Entidad dentro del modelo corporativo de las tres líneas de defensa y una clara atribución de roles y responsabilidades.

A estos efectos, la Comisión de Auditoría y Control supervisa la eficacia de los sistemas de gestión de riesgos. En este sentido, en el ejercicio 2022, la Comisión de Auditoría y Control ha supervisado la gestión fiscal del Grupo, haciendo un seguimiento particular de la aplicación de la Estrategia Fiscal y de sus principios rectores, de las actuaciones llevadas a cabo para el adecuado análisis de las cuestiones fiscales y de las principales actuaciones en materia de Gobierno Fiscal Corporativo (como la presentación voluntaria del Informe Anual de Transparencia Fiscal correspondiente al ejercicio 2021, o el desarrollo de las fases posteriores a la remisión y recepción del Informe Anual de Transparencia Fiscal correspondiente al ejercicio 2020).

Relación colaborativa con la Agencia Estatal de Administración Tributaria, Buenas Prácticas Tributarias y Transparencia

Banco Sabadell se halla adherido al Código de Buenas Prácticas Tributarias (CBPT), aprobado por el Foro de Grandes Empresas del que es miembro, y actúa en consonancia con las recomendaciones contenidas en el mismo. En este sentido Banco Sabadell presenta anualmente de forma voluntaria a la AEAT el “Informe Anual de Transparencia Fiscal”.⁹³

Asimismo, a través de su filial en Reino Unido, se encuentra adscrito al “Code of Practice on Taxation for Banks” impulsado por las autoridades fiscales del Reino Unido, cumpliendo con el contenido del mismo.

⁹³ En octubre de 2022 se presentó ante la AEAT el Informe Anual de Transparencia Fiscal correspondiente al ejercicio 2021.

El grupo transmite la información fiscal relevante de manera directa, clara y transparente a los diferentes grupos de interés.

En línea con el principio de transparencia, el Grupo transmite la información fiscal relevante de manera directa, clara y transparente a los diferentes grupos de interés, incluyendo la misma en los distintos documentos que se encuentran accesibles en la web corporativa (Estrategia Fiscal, Cuentas Anuales, Informe de la Comisión de Auditoría y Control, documento de Responsabilidad fiscal y Buenas Prácticas Tributarias, etc.).

A raíz de este compromiso y actuación, la Fundación Haz (antes Fundación Compromiso y Transparencia) ha concedido a Banco Sabadell el sello “t de transparente” en relación con la información fiscal publicada del ejercicio 2021. La Entidad ha obtenido esta evaluación en su máxima categoría, fruto del cumplimiento de más del 90% de los indicadores en transparencia y responsabilidad fiscal.

Presencia en paraísos fiscales / jurisdicciones no cooperativas

De acuerdo con los principios corporativos que rigen su Estrategia Fiscal y con el CBPT al que se encuentra adherido, el Grupo ha adoptado el compromiso de no utilizar entidades residentes en paraísos fiscales / jurisdicciones no cooperativas, salvo que su presencia u operativa responda a motivos económicos y de negocio.

En aplicación del compromiso adquirido, el Grupo Banco Sabadell no incluye ninguna sociedad filial residente en territorios considerados como paraísos fiscales / jurisdicciones no cooperativas según la normativa de aplicación en España, las directrices de la OCDE y la posición de la Unión Europea⁹⁴, tal y como se hace constar en la Declaración de presencia en territorios calificados como paraísos fiscales / jurisdicciones no cooperativas, publicada en la página web de Banco Sabadell.

Detalle de beneficios e impuestos por país

Los beneficios consolidados antes de impuestos en cada país⁹⁵, los impuestos sobre beneficios pagados y devengados se detallan a continuación.

Datos en miles de euros.

País	Beneficios consolidados obtenidos antes de impuestos		Impuestos sobre beneficios pagados ⁹⁶		Impuestos sobre beneficios devengados	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
España	844.001	377.746	-16.420	-116.636	-223.405	-39.762
Reino Unido	196.267	166.090	49.302	19.996	-101.533	-31.084
Estados Unidos	144.311	66.432	19.933	17.910	-34.613	-13.084
Francia	9.909	15.622	3.660	-1.608	-1.651	-2.893
Portugal	3.732	5.854	1.709	91	-1.072	-1.538
Marruecos	1.672	2.389	1.096	0	-1.126	-902
Bahamas	-32	-25	0	0	0	0
México	42.705	-14.119	8.243	5.941	-9.856	7.981
Brasil	90	0	0	3	0	0
Andorra	-9	0	0	0	0	0
Total	1.242.646	619.989	67.523	-74.303	-373.256	-81.282

94 La filial “Bahamas Bank & Trust Ltd.” sita en Bahamas, territorio incorporado en “The EU list of non-cooperative jurisdictions for tax purposes” del 4 de octubre de 2022, no implica una presencia en dicha jurisdicción al tratarse de una sociedad sin actividad que se encuentra en proceso de liquidación (incorporada al Grupo como consecuencia de la fusión por absorción de Banco Atlántico en el ejercicio 2006).

95 A los efectos de determinar los países y magnitudes incluidas en la siguiente tabla, se consideran las entidades constitutivas incluidas en el grupo Banco Sabadell a 31 de diciembre de cada año, por lo tanto, pueden presentarse diferencias respecto a otras informaciones incluidas en cuentas anuales, básicamente provocadas por entidades que han sido vendidas durante el ejercicio o por los

resultados aportados por las sociedades que consolidan por el método de la participación.

96 Esta magnitud difiere habitualmente de los impuestos sobre beneficios devengados, dado que la primera se determina aplicando el criterio de caja (diferencia neta entre importes satisfechos por el impuesto - que se corresponden esencialmente con los pagos fraccionados - y los importes cobrados en concepto de devoluciones resultantes de haber ingresado un importe superior a la cuota resultante del ejercicio) y según el calendario de pagos establecidos por la normativa fiscal vigente en cada país, mientras que la segunda magnitud corresponde al impuesto sobre sociedades devengado según la normativa contable que resulta de aplicación.

Otras contribuciones

Adicionalmente a los impuestos sobre beneficios, la Entidad contribuye a los fondos de garantía de depósitos que corresponden a cada geografía y al Fondo Único de Resolución Europeo, los cuales revierten en la seguridad

económica y financiera de los ciudadanos. Asimismo, también abona anualmente el Impuesto sobre los Depósitos en las Entidades de Crédito y la prestación patrimonial por la monetización de los AID⁹⁷. La tabla a continuación muestra el detalle de cada una de las contribuciones realizadas:

Datos en miles de euros.

	2022	2021
Contribución a fondos de garantía de depósitos	-129.157	-128.883
Banco Sabadell	-113.832	-116.341
TSB	-540	-879
BS IBM México	-14.785	-11.663
Contribución al fondo de resolución	-100.151	-87.977
Impuesto sobre los Depósitos en las Entidades de Crédito	-34.984	-33.438
Prestación patrimonial por la monetización de AID	-48.069	-47.752
Total	-312.361	-298.050

Subvenciones públicas recibidas

Subvenciones recibidas en España en 2022 (formación) de 877.153,69 euros.

7.10 Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo

Tanto Banco de Sabadell, S.A. como el Grupo Banco Sabadell disponen de sendas Políticas de Prevención de Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, ambas aprobadas por el Consejo de Administración, con la finalidad de establecer los principios, parámetros críticos de gestión, estructura de gobierno, roles y funciones, procedimientos, herramientas y controles aplicables en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo (en adelante, PBCFT), así como detallar los principales procedimientos mediante los que los riesgos de BCFT deben identificarse y gestionarse en todos los niveles del Banco o del Grupo.

Dichas políticas incorporan unos principios básicos:

- Impulso y supervisión por parte del Consejo de Administración en la adaptación y ejecución del modelo de PBCFT.
- Impulso y dirección por parte de la Alta Dirección en la ejecución y desarrollo del modelo.
- Independencia en el desempeño de la función de PBCFT.

- Eficacia en la gestión y control del riesgo de BCFT.
- Aseguramiento del cumplimiento regulatorio.
- Colaboración proactiva con las autoridades competentes y coordinación y cooperación con otras áreas de la Entidad.

Asimismo, establece, entre otros, unos parámetros críticos de gestión:

- Designación de un representante ante las autoridades competentes.
- Establecimiento de un apetito al riesgo en materia de PBCFT.
- Establecimiento de criterios y sistemas de control en la aceptación de clientes y bancos corresponsales.
- Controles de identificación y conocimiento del cliente.
- Aplicación de debida diligencia en función del riesgo a clientes y operaciones.
- Seguimiento continuo de la relación de negocio mediante sistemas de rastreo.
- Controles de detección y bloqueo a la financiación del terrorismo y sanciones internacionales.
- Análisis y comunicación de operaciones sospechosas
- Planes formación específicos en materia de PBCFT.

El banco sigue siempre una política de estricto cumplimiento de la normativa de PBCFT más allá de los estándares legales.

97 Activos por impuestos diferidos.

En ese sentido, adicionalmente a las políticas anteriormente descritas, también se dispone de manuales de normativa interna a los cuales están sujetos todos los empleados, tanto de prevención de blanqueo y de la financiación del terrorismo, como de aplicación de sanciones internacionales, estableciendo tres líneas de defensa (áreas de negocio y gestión; Cumplimiento Normativo y Control de Riesgos; y Auditoría Interna) y contando con una estructura de control con un Órgano de Control Interno en materia de PBCFT y una unidad técnica de PBCFT que ejecuta los controles de segunda línea de defensa.

Además, Banco Sabadell establece como objetivo prioritario la adopción de medidas necesarias para que todo el personal a su servicio reciba formación permanente sobre las exigencias derivadas de la normativa legal de PBCFT. Las acciones formativas son objeto de un Plan anual que, diseñado en función de los riesgos identificados, será aprobado por el Órgano de Control Interno a través de su Comisión Delegada. Este Plan anual se llevará a cabo a tres niveles:

- Formación inicial: es obligatoria para todos los nuevos empleados del grupo y se basa en la realización de un curso on-line a través de la Intranet Corporativa que recoge todas las exigencias que la normativa legal en materia de PBCFT impone.
- Formación presencial: destinada a todos los empleados de la Red y Unidades de Negocio que en función de los riesgos detectados se considere necesario que realicen una acción formativa específica y congruente a dichos riesgos de acuerdo con la actividad que desarrollan.
- Formación continuada: dirigida a todos los empleados del grupo de forma periódica a través de la publicación en la Intranet Corporativa del Boletín mensual de PBCFT.

Los empleados tienen la obligación de realizar todas aquellas acciones formativas de PBCFT a las que sean convocados, con objeto de prevenir, evitar y/o detectar el BCFT en el desarrollo de sus actividades profesionales. Esta obligación incluye aquellas acciones formativas que pueda determinar la Comisión Delegada del OCI cuando sea oportuno reforzar por parte de un empleado su conocimiento y práctica de las normativas legales de PBCFT. La realización de las acciones formativas deberá ser debidamente acreditada y se documentará el grado de cumplimiento del plan de formación anual. Asimismo, el plan de formación anual incluirá las acciones formativas a realizar por las filiales sujetos obligados y oficinas en el exterior.

Adicionalmente, hay que señalar también que la Entidad cuenta con una canal de comunicación de fácil acceso para todos los empleados, en el que poder efectuar, incluso de forma anónima, diferentes consultas, sugerencias o denuncias, para comunicar incumplimientos, garantizándose la confidencialidad de los datos aportados, así como la ausencia de represalias siempre que se utilice de buena fe. De la gestión y/o resolución de todas ellas se reporta al Órgano de Control Interno de PBCFT de la Entidad.

TSB también dispone de procedimientos y controles en materia de lucha contra el blanqueo de capitales y la

financiación del terrorismo que incluye medidas de diligencia debida sobre los clientes, aplicables a los distintos tipos y en consideración del riesgo geográfico, de industria y de producto asociado con cada relación; medidas avanzadas de diligencia debida aplicables en situaciones de mayor riesgo; y controles de monitoreo constantes para garantizar que TSB conoce y comprende a sus clientes a lo largo del ciclo de vida de la relación.

TSB designa a un Responsable Nominado con la responsabilidad de recibir y presentar informes de actividades sospechosas al Organismo Nacional del Crimen (NCA, por sus siglas en inglés) y de garantizar que los controles pertinentes se hayan implementado para monitorear y administrar la investigación de informes de estas actividades.

En relación a las sanciones financieras, TSB está totalmente alineado para asegurar el cumplimiento de las obligaciones conforme los regímenes de sanciones de la ONU (Organización de las Naciones Unidas) y del Reino Unido. También existen regímenes de sanciones en otros países que pueden aplicar a TSB. En los casos de las sanciones de los EE.UU. y de la UE, por ejemplo, la naturaleza de la relación entre TSB y Banco Sabadell implica que dichos regímenes también aplican a TSB. TSB adopta una postura prohibitiva con respecto a las transacciones y relaciones con clientes en países sujetos a sanciones financieras internacionales exhaustivas, o de propiedad o control por parte de individuos ubicados en estos países.

Se examina frecuentemente a los empleados, clientes, proveedores y transacciones frente a las listas de sanciones relevantes y se los investiga en consecuencia.

En cuanto a la filial en México, se dispone de un Manual Conceptual de Prevención de blanqueo de dinero y financiación del terrorismo, cuyo objetivo principal es establecer las medidas y procedimientos para prevenir, detectar y reportar los actos, omisiones u operaciones que pudieran favorecer, prestar ayuda, auxilio o cooperación de cualquier especie para la comisión de los delitos previsto por el Código Penal Federal. Adicionalmente, se tiene definidos los criterios, procedimientos y estándares que deben cumplir todos los directivos, apoderados, funcionarios y empleados del Banco; así como también, todas aquellas terceras personas autorizadas e involucradas en el proceso de identificación de clientes. Los Procedimientos y manuales están dirigidos a proteger al Banco y a su personal contra el intento de ser utilizado para el blanqueo de dinero y la financiación del terrorismo.

BS México cuenta con un responsable de cumplimiento nombrado ante el regulador y dispone de un comité de comunicación y control en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales.

Se cuenta con una Metodología para llevar a cabo, como mínimo anualmente, la evaluación de riesgo a nivel de entidad y se cuenta con un modelo de evaluación de riesgo a nivel de clientes que se considera al inicio de la relación comercial. Este modelo se recalcula periódicamente, con lo cual dependiendo de los resultados, se tienen establecidos criterios y sistemas de control para la aceptación, identificación y conocimiento de los clientes. Adicionalmente se cuenta con sistemas de alertas.

Con relación a las sanciones financieras, se realiza una revisión exhaustiva diaria de cumplimiento en listas sancionadas internacionales y a nivel nacional, de todos los clientes y sus vinculados y se establece la prohibición con respecto a transacciones y relaciones con clientes y contrapartes en países sujetos a sanciones.

Adicionalmente, BS México dispone de un canal de comunicación para todos los empleados para efectuar las diferentes consultas, sugerencias o denuncias, para comunicar incumplimientos, garantizándose la confidencialidad de los datos aportados. La gestión y/o resolución de las mismas se reporta a su Comité de Comunicación y Control.

Finalmente se tiene un plan de formación para todos los empleados del Banco acorde con sus responsabilidades.

8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno



El grupo está comprometido en salvaguardar la integridad y fomentar una cultura de rechazo de la corrupción, prohibiendo expresamente toda actuación de esta naturaleza.

En esta línea, como firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, está comprometido en el cumplimiento de los diez principios que establece, entre los cuales se encuentra el de trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluida la extorsión y el soborno.

Uno de los elementos básicos para consolidar una cultura corporativa es el contar con un cuerpo normativo que muestre el compromiso sólido respecto al cumplimiento de las leyes desde el Órgano de Administración.

En esta línea, se dispone de un Código de Conducta y de Políticas de Cumplimiento Normativo, Conflictos de Interés, Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, Prevención de la Responsabilidad Penal y Anticorrupción, de aplicación a todo el Grupo.

En la Política de Anticorrupción se definen todos aquellos actos que estarían incluidos en el concepto de corrupción, así como actuaciones vinculadas a la materia que no estarían permitidas. Tanto el Código de Conducta como las Políticas detalladas se revisan y en su caso, se actualizan, periódicamente.

En relación al Código de Conducta del Grupo, en su actualización se incorporaron epígrafes específicos en materia de lucha contra la corrupción y soborno. Se prevé explícitamente la no aceptación de obsequios de clientes, así como la obligación de atender a lo indicado en la normativa interna respecto de los obsequios que pueda realizar un proveedor, todo ello con el fin de evitar que pueda limitar o condicionar la capacidad de decisión.

En cuanto a la identificación y control de los riesgos vinculados a la corrupción, hay que destacar que se dispone de un Modelo de organización y gestión del riesgo penal y anticorrupción, que cuenta con un apartado específico relativo a lucha anticorrupción y, además, dentro de su programa de formación, cuenta con un curso específico en materia anticorrupción, cuya realización es obligatoria para todos los empleados. Como resultado de las actividades realizadas dentro del mencionado Modelo y de la gestión del canal de denuncias que se detalla más adelante, señalar que durante el ejercicio 2022, así como en el 2021, no se han materializado riesgos vinculados a la corrupción.

Se ha llevado a cabo una auditoría completa del Modelo de organización y gestión del riesgo penal y anticorrupción.

En 2022 AENOR Internacional S.A.U. ha llevado a cabo una auditoría completa del Modelo de organización y gestión del riesgo penal y anticorrupción, con el objetivo de conocer y certificar que el Modelo de Banco de Sabadell S.A. cumple con los requisitos previstos por los estándares UNE - 19601, de sistemas de gestión de compliance penal, e ISO - 37001, de sistemas de gestión antisoborno, no habiéndose identificado durante dicha certificación ninguna No Conformidad con el Modelo.

Adicionalmente, se presta especial atención a la supervisión de los préstamos, así como las cuentas de los

partidos políticos mediante un protocolo de aceptación de clientes muy riguroso, y el control de las donaciones y aportaciones que puedan recibir de terceros. En esta misma dirección, el Banco no realiza aportaciones de ningún tipo a partidos políticos, ni a personas con responsabilidades públicas o instituciones relacionadas. Igualmente, en materia de transparencia, todas las donaciones a ONGs y a fundaciones son analizadas y valoradas por Patronato de la Fundación. En relación a los patrocinios del Banco, el Comité de Patrocinios es el órgano encargado de decidir su aprobación o denegación final.

En relación con TSB, el riesgo de conducta también es una parte fundamental de los procesos de planificación estratégica, toma de decisiones, desarrollo de propuestas y gestión del desempeño. A lo largo de todo el recorrido del cliente, es fundamental asegurar un trato justo, entregar resultados equitativos, y hacer todo lo posible para evitar cualquier perjuicio.

TSB dispone de Políticas de Prevención del Blanqueo de Capitales, de Anti-Soborno y Corrupción, y de Sanciones Financieras. La identificación, evaluación, gestión y reporte de los riesgos de conducta es responsabilidad de cada uno de los miembros del Comité Ejecutivo, con respecto a sus áreas de negocio pertinentes, tal y como se establece en su Declaración de Responsabilidad (SOR, por sus siglas en inglés) conforme el Régimen de Certificación y Alta Gerencia del Reino Unido (SMCR, por sus siglas en inglés).

TSB promueve un entorno de cero tolerancias de las actividades ilícitas para proteger a sus empleados, clientes y comunidades contra los delitos financieros. Estos principios se vehiculan a través de políticas y procedimientos de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, Anti Corrupción y Sanciones Internacionales así como a través de la formación anual en estas materias para garantizar que las prácticas de evaluación de riesgos y diligencia debida se implementen para evaluar la exposición a sobornos o corrupción vía relaciones con partes vinculadas, patrocinio de eventos y donaciones benéficas.

El ofrecimiento y la aceptación de regalos, entretenimiento y hospitalidad están permitidos, siempre que no se consideren inapropiados o excesivos, y que no puedan ser considerados como un soborno o posible soborno, y siempre que se aprueben y registren de acuerdo con la Política de Regalos, Entretenimiento y Hospitalidad de TSB. En este sentido, TSB prohíbe todas las actividades consideradas como pagos de facilitación, donaciones políticas o acciones que pudieran facilitar la evasión de impuestos.

El cumplimiento por parte de TSB de los requisitos del marco contra delitos financieros se monitorea por medio de testeos de control constantes; garantías; auditorías; el suministro de información de gestión; y los comités de gobierno superior.

Respecto al fraude, TSB sigue siendo el único banco del Reino Unido que mantiene un compromiso hacia todos los clientes que hayan sido víctimas del fraude y sean inocentes, concediendo reembolsos en más del 98 % de todas las estafas, frente al promedio sectorial del 56 %.

En relación con la filial del Banco en México, también cuenta con las siguientes iniciativas para hacer frente a la corrupción y el soborno:

— Programa propio de Prevención de la Responsabilidad Penal, siguiendo el modelo del Grupo, pero adaptado a su actividad propia y a la legislación aplicable, en el que se identifican, para su prevención, mitigación y gestión, los delitos relacionados con la corrupción, proporcionando asimismo formación obligatoria en esta materia a todo su personal.

- Define las políticas y establece los criterios, procedimientos y estándares que deben cumplir todos los directivos, apoderados, funcionarios y empleados del Banco.
- Adopción de la Política de Anticorrupción del Banco en España. En esta Política se definen todos aquellos actos que estarían incluidos en el concepto de corrupción, así como actuaciones vinculadas a la materia que no estarían permitidas. Tanto el Código de Conducta como las Políticas se revisan y en su caso, se actualizan, periódicamente.
- Banco Sabadell México promueve un entorno de cero tolerancias de las actividades ilícitas para proteger a sus empleados y clientes contra los delitos financieros. A través de políticas y cursos de formación anuales, se garantiza que las prácticas de evaluación de riesgos y diligencia debida se hayan implementado correctamente para evaluar la exposición a sobornos o corrupción vía relaciones con partes vinculadas. Se realiza formación obligatoria de Anticorrupción a todos los nuevos empleados y comunicaciones a todo el personal en materia de Política de Regalos con clientes y proveedores, con el objetivo de reducir el riesgo de incurrir en prácticas desleales principalmente de corrupción o soborno y de Conflictos de Interés.
- Con relación a la situación excepcional de emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, Banco Sabadell México ha realizado un seguimiento del marco de control en todos los ámbitos afectados y la identificación adicional de aquellos delitos cuyas posibilidades de comisión se consideraron mayores con motivo de la pandemia.

9. Compromiso con los Derechos Humanos



9.1 Información sobre Derechos Humanos

El Grupo Banco Sabadell, en el desarrollo de sus actividades, respeta, apoya y protege los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, en todos los territorios en los que está presente y teniendo en cuenta las relaciones internas y externas que establece con todos sus grupos de interés: empleados/as, clientes, proveedores y las comunidades o el entorno en el que actúa.

En ese sentido, el Grupo dispone de una Política de Sostenibilidad, ratificada por el Consejo de Administración en 2021, que se revisa con carácter anual, e incluye el principio explícito del respeto a los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente. Durante 2022, las filiales bancarias del Banco, que desarrollan su actividad en otras geografías, han ratificado en sus respectivos Consejos de Administración la adhesión a la Política de Sostenibilidad del Grupo Banco Sabadell.

Para el Grupo Banco Sabadell, el respeto de los derechos humanos es parte integral de sus valores, y estándar de actuación para desarrollar su actividad empresarial de forma legítima en todos los territorios en los que está presente; todas ellas, geografías dotadas de leyes y jurisprudencia que velan por el cumplimiento de estos derechos.

La base de su compromiso son, entre otros, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, así como los Principios de Inversión Responsables de Naciones Unidas.

Estos compromisos se han reforzado con la adhesión a acuerdos nacionales e internacionales relevantes en materia de derechos humanos, entre ellos, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que incluye el primer y segundo principios relativos a los derechos humanos y

laborales, asumiendo el compromiso de incorporar a su actividad sus diez principios de conducta y acción en esta materia, como son la no discriminación en el empleo, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición del trabajo infantil; los Principios de Ecuador, de los cuales es firmante desde 2011 y que constituyen un marco de evaluación y gestión de los riesgos en materia social y ambiental, y que contempla el respeto de los derechos humanos, así como la actuación con la debida diligencia para prevenir, mitigar y gestionar los impactos adversos; y también los Principios de Banca Responsable, entre los que destacan, por su relación con este ámbito, los principios de alineamiento comercial, el de impactos y los referentes a clientes y usuarios, así como el de transparencia y responsabilidad.

Entre los acuerdos relevantes de 2022, destaca la firma junto con el 100% de la representación legal de los empleados, del III Plan de Igualdad, en el que se recogen los objetivos de impulso de la diversidad dentro de la organización para el periodo 2022-2025, dando continuidad al Plan de Igualdad, firmado el 2 de junio de 2016. Para más detalle sobre el Plan de Igualdad ver sección 6.4 Diversidad.

Desde la perspectiva de la gobernanza corporativa, el Grupo dispone de una Política de Derechos Humanos y de un Procedimiento de Debida Diligencia vinculado a la

misma, aprobados ambos desde 2021, que se revisan con carácter anual, y que son de aplicación en cada una de las sociedades que conforman el Grupo. Establece principios básicos de actuación, así como los mecanismos necesarios para la identificación, prevención, mitigación y/o reparación, así como la formación, de los potenciales impactos negativos sobre los derechos humanos que pueden conllevar sus actividades y procesos, en especial, en lo referente a la concesión de financiación a empresas, en el modelo de gestión de sus recursos humanos y en los procesos de contratación de proveedores.

Adicionalmente, desde 2021 el Grupo dispone de una versión revisada del Código de Conducta del Grupo, que fue aprobada ese mismo año por el Consejo de Administración, que se actualizó en profundidad con el objetivo de adaptarlo a los requerimientos normativos; a las guías e informes de supervisores; y a los estándares del mercado. En resumen, para cumplir con las expectativas y objetivos de los diferentes grupos de interés. El lanzamiento de la nueva versión del Código de Conducta de Grupo requirió de la adhesión expresa al mismo de toda la plantilla del Grupo.

Como consecuencia directa de la actualización del Código de Conducta de Grupo, también se revisó el Código de Conducta para Proveedores, incorporando aspectos relativos a la existencia del modelo de organización y gestión del riesgo penal, del Comité de Ética Corporativa como máximo órgano de supervisión, y control del canal de denuncias.

Los principios que rigen la Política de Derechos Humanos, tienen en consideración el impacto y la relación con cuatro principales grupos de interés: las personas trabajadoras del Grupo, los clientes, los proveedores y socios comerciales y las comunidades o el entorno en el que el Grupo desarrolla su negocio y actividades.

En relación con sus empleados/as, el Grupo favorece y mantiene un entorno en el que se trata a toda su plantilla con dignidad y respeto, de manera justa, sin posibilidad de discriminación alguna por razones de género, etnia, edad, origen social, religión, nacionalidad, orientación sexual, opinión política o diversidad funcional; fomentando la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación, la conciliación de la vida laboral de las personas trabajadoras, la integración laboral de personas con diversidad funcional, garantizando el derecho fundamental de los empleados a formar sindicatos u otros órganos de representación, a afiliarse a ellos, a la libertad de opinión, así como al derecho básico de negociación colectiva de los empleados, y prohibiendo cualquier forma de trabajo forzoso e infantil. En esta línea, el Grupo no contrata a menores por debajo de la edad mínima legal para trabajar, y en ningún caso, de una edad inferior a los 15 años.

En cuanto a la seguridad, el Grupo trabaja para propiciar la salud y la seguridad de la plantilla en el lugar de trabajo y en sus instalaciones físicas en general. Por otro lado, el Grupo se abstiene de establecer relaciones

comerciales relacionadas con las llamadas «armas controvertidas» y/o con los «países sujetos a embargo de armas»; ambas categorías, según las definiciones establecidas en los tratados y las convenciones vigentes de Naciones Unidas; limitando por otro lado su inversión en aquellas actividades de comercio internacional que implican a países y/o personas afectados por sanciones internacionales, y evitando que ciertas armas puedan ser empleadas para cometer crímenes de derecho internacional o violaciones graves de los derechos humanos.

En relación con los proveedores u otros socios comerciales, el Grupo dispone de los procedimientos necesarios para garantizar la transparencia y el respeto de los derechos humanos en cualquier momento del proceso de homologación, contratación y valoración de su cadena de suministro, a quienes se les exige un compromiso de respeto de los derechos humanos fundamentales en el ejercicio de su actividad empresarial y de la legislación laboral vigente, en un entorno laboral libre de cualquier abuso, en el que se fomente la salud y la seguridad de la plantilla, de acuerdo con el Código de Conducta para Proveedores del Grupo, del que se pide explícitamente su cumplimiento y adhesión formal.

En el proceso de licitación de los proveedores que solicitan establecer relaciones comerciales con el Grupo, se ha incorporado el cumplimiento de cláusulas de vigilancia específica, como las de protección del medioambiente o el respeto a los derechos humanos vinculados a su actividad, y se establece la posibilidad de llevar a cabo revisiones de un proveedor cuando se considere necesario u oportuno. La responsabilidad en la transparencia asumida por el Grupo Banco Sabadell es extensiva al proceso de licitación de proveedores, proporcionando a todos los participantes información veraz y dando oportunidades a proveedores alternativos.

En relación con los/as clientes y la sociedad en general, el Grupo está comprometido en activar aquellos mecanismos a su alcance para que su actividad no genere en sus clientes o en las comunidades donde opera, una situación de especial subordinación, indefensión o desprotección que les impida el ejercicio de sus derechos en situación de igualdad, con motivo de circunstancias personales, económicas, educativas o sociales, en las que se encuentre el cliente, aunque éstas sean temporales, o de índole territorial.⁹⁸

En ese sentido, el Banco está acompañando la evolución del perímetro de clientes vulnerables en 3 ámbitos: financiero, digital y territorial.

El Grupo favorece la inclusión de sus clientes, ofreciendo productos y servicios que contribuyan a un impacto positivo a través del negocio responsable, como es el caso de la gestión social de la vivienda y la inclusión financiera, mediante la digitalización y los programas de educación financiera. Para ello, el Grupo promueve la transparencia informativa y la comunicación responsable

98 Véase más detalle de la Vulnerabilidad de Clientes en el apartado 7.7. Consumidores.

sobre los productos y/o servicios financieros, orientándolos a las necesidades y circunstancias de sus clientes y facilitando la comprensión de sus términos y condiciones, riesgos y costes, impulsando así una comunicación clara, equilibrada y transparente de los mismos.

Adicionalmente, en la lucha para la prevención del fraude digital, sobretodo afectando a personas mayores de 65 años, el Banco dispone en su estructura de una unidad especializada en Fraude Transaccional, donde se consigue evitar el 95 % del intento de fraude, a través de un sistema de alertas dentro de las operaciones de transferencias de efectivo (transferencias, medios de pago y Bizum).

El Grupo está asimismo comprometido en la lucha contra la corrupción, el blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo y a mantener por parte del Grupo una conducta respetuosa con las normas y con los estándares éticos, asegurando el mismo respeto en relación a sus clientes, a sus proveedores u otros socios comerciales y en relación con el entorno o la comunidad en los que el Grupo Banco Sabadell opera.

Por otro lado, el Grupo apoya a las comunidades en las que está presente, mediante donaciones directas o apoyando el voluntariado corporativo de sus empleados, en beneficio de múltiples iniciativas orientadas a aquellos que más lo necesitan. De igual modo, favorece prácticas que contribuyen a abordar la problemática de la vivienda y la exclusión social en aquellos colectivos más desfavorecidos, facilitando la cesión de activos inmobiliarios para su ocupación por parte de instituciones y fundaciones sin ánimo de lucro orientadas a prestar soporte a los sociales más vulnerables y/o en riesgo.

En relación a TSB y Reino Unido, es el único banco minorista acreditado por *Good Business Charter*, un esquema de acreditación nacional del Reino Unido que reconoce a las empresas que se comportan de manera responsable en diez áreas, incluido el pago del salario digno y no ofrecer contratos de cero horas, pagar proveedores con prontitud, promoviendo la diversidad y la inclusión, asegurando que la voz de los empleados se escuche en la sala de juntas y estableciendo planes firmes para alcanzar la neutralidad en emisiones. Además TSB es miembro de *Prince's Responsible Business Network*, una iniciativa *Business in the Community* (BITC) que ayuda a las empresas a abordar una amplia gama de cuestiones esenciales para construir una sociedad más justa y un futuro más sostenible.

Por otro lado, cada año TSB publica una declaración específica de acuerdo con la Ley de Esclavitud Moderna del Parlamento Británico, que recoge las acciones llevadas a cabo con el objetivo de comprender los riesgos de la esclavitud moderna que puedan estar relacionados con el desempeño de su función, y que describe las medidas tomadas para prevenir situaciones de esclavitud o tráfico de personas en el desarrollo de su actividad así como en la de sus cadenas de suministros.

La Declaración sobre la Esclavitud Moderna se revisa y se actualiza de forma anual. La presente declaración hace referencia a las acciones y actividades realizadas durante el año 2022 y se publica en la página web externa de TSB, así como en el Registro de Declaraciones de

Esclavitud Moderna del Gobierno Británico.

Además, TSB es el primer banco británico en ser reconocido por la *British Standards Institution* (BSI) por su trabajo para identificar, responder y apoyar a los clientes vulnerables. Durante 2022 TSB ha seguido cumpliendo el compromiso de reembolsar a todo cliente que sea víctima inocente de un fraude, alcanzando el 98 % de devolución de todos los casos de fraude.

También fue TSB, en 2021, el primer banco de primera línea en ofrecer un espacio seguro a las víctimas de abuso doméstico (*Safe Space*) en todas sus sucursales, en asociación con la iniciativa *Safe Space* de la organización benéfica Hestia. Tras esta iniciativa, en 2022 se lanzó *Online Safe Spaces*, un lugar en línea para que las víctimas visiten y busquen apoyo, sin importar dónde vivan. Además, TSB puso a disposición un fondo de huida, dando dinero a los clientes de TSB que son víctimas de abuso doméstico, financiero o económico, para ayudarlos a escapar de su abusador.

A nivel global el Grupo contribuye a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas vinculados a los derechos humanos fundamentales, mediante el desarrollo de programas e iniciativas, como es el caso de la educación de calidad (ODS 4), la erradicación de la pobreza (ODS 1), la salud y el bienestar (ODS 3), el trabajo digno y el crecimiento económico (ODS 8), la igualdad de género (ODS 5) o la reducción de las desigualdades (ODS 10).

Formación y sensibilización

En el ámbito de la formación, se impulsa el conocimiento y la cultura de los derechos humanos a través de las comunicaciones necesarias a los/as empleados/as, que los sensibilizan sobre la importancia de la observancia de los procesos desarrollados para poder asegurar el máximo respeto de los derechos humanos implicados, y se llevan a cabo acciones formativas concretas orientadas a la detección anticipada y a la comunicación de posibles conductas de vulneración de estos principios internacionales. El objetivo es reducir, de esta manera, su eventual violación.

Así pues, se ofrece a la plantilla una serie de acciones formativas, que contemplan e inciden sobre los principales derechos humanos que se relacionan, de forma directa o indirecta, con su plantilla o con la actividad que desarrolla, como son, por ejemplo, el curso de prevención de riesgos laborales, el de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, el de protección de datos o el de trata de personas.

Adicionalmente, la sensibilización de los empleados del Grupo ha provocado en estos últimos años avanzar en mayor implicación del empleado en el voluntariado corporativo, en este caso para la educación financiera y otras acciones solidarias en la comunidad. En ese sentido, y en el marco del compromiso del banco con los derechos humanos y con la inclusión financiera, los voluntarios corporativos han impartido talleres de educación financiera tanto a jóvenes de bachillerato como a adultos y personas mayores, trabajando en la inclusión financiera de colectivos vulnerables.

9.2 Canal de Denuncias

El Grupo Banco Sabadell ha implantado los recursos internos necesarios para una gestión adecuada de los aspectos relacionados con los derechos humanos. Así pues, para poder dar traslado de cualquier incidencia en este ámbito, el Grupo ha habilitado, tanto a nivel externo como interno y en todos los países en los que está presente, las herramientas de comunicación necesarias para la participación y el diálogo con sus distintos grupos de interés.

El Grupo Banco Sabadell dispone de un canal de denuncias para comunicar tanto incumplimientos del Código de Conducta como cualquier riesgo penal o acto potencialmente delictivo cometido por el personal afectado.

En esta línea, el Grupo Banco Sabadell dispone de un canal de denuncias, CanalDenunciasGBS@bancabadell.com, para comunicar tanto incumplimientos del Código de Conducta como cualquier riesgo penal o acto potencialmente delictivo cometido por el personal afectado, es decir por cualquier empleado, colaborador, proveedor o tercero en sus relaciones con el Grupo. El órgano competente para resolver y dar respuesta a las comunicaciones o denuncias recibidas a través de este canal es el Comité de Ética Corporativa de Grupo Banco Sabadell, del cual es miembro, entre otros, el CRO (*Chief Risk Officer*).

Ninguna de las comunicaciones recibidas a través del canal en 2022, así como en 2021, afectaba a la vulneración de derechos humanos en el Grupo Banco Sabadell.

Todas las comunicaciones recibidas durante 2022 a través del canal han tenido por objeto poner en conocimiento de la organización posibles incumplimientos del Código de Conducta de Grupo o sospechas relativas a riesgos penales o actos que potencialmente podían tener naturaleza delictiva. De acuerdo con el procedimiento interno de Gestión de Denuncias, todas las denuncias recibidas han sido debidamente atendidas y tramitadas. Dicho procedimiento recoge todas las fases que pueden concurrir en el proceso de gestión de una denuncia, tales como:

- Recepción, acuse de recibo al denunciante y, en su caso, solicitud de ampliación de información.
- Valoración preliminar.
- Apertura del expediente de análisis.
- Resolución del procedimiento.
- Aplicación del régimen sancionador interno o archivo y cierre del expediente.

Se garantiza en todas las fases del procedimiento la protección y confidencialidad de los datos de los intervinientes, así como la ausencia de represalias contra ellos cuando el canal ha sido utilizado de buena fe.

De acuerdo con lo previsto en el Plan de Igualdad, a través del Canal de denuncias se canaliza cualquier comunicación que tenga por objeto poner de manifiesto una posible situación de discriminación, acoso laboral y/o sexual, o por razón de género, en cuyo caso se daría traslado inmediato para la activación del Protocolo para la prevención del acoso con la apertura de un expediente informativo por parte del Instructor/a de la Comisión Instructora, que envía a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad los procedimientos recibidos y tratados. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad está constituida por un representante de los/as trabajadores/as o delegado/a sindical para cada una de las representaciones sindicales firmantes del Plan de Igualdad, e igual número de representantes de la Entidad.

10. Compromiso con la información



En línea con el Plan estratégico del Grupo, las prioridades en transformación digital se detallan en la sección “1.5 El cliente - Transformación digital y experiencia de cliente” del Informe de Gestión consolidado del Grupo Banco Sabadell.

10.1 Transparencia

El Grupo Banco Sabadell establece, a través de la Política de Sostenibilidad y el Código de Conducta, una serie de principios con el objetivo de adaptar la organización para equipararse a las mejores prácticas en el ámbito de la transparencia. En esta línea, la Entidad promueve la transparencia informativa y la comunicación responsable, sencilla y cercana con todos los grupos de interés, en especial:

- Impulsa una comunicación clara, equilibrada, objetiva y transparente sobre productos y servicios financieros según lo establecido en la Política de comunicación comercial.
- Garantiza la máxima transparencia del proceso de licitación de proveedores. Asimismo, el Banco asegura que la selección de proveedores se ajusta a la normativa interna existente en cada momento y, en especial, a los principios del Código de Conducta del Grupo recogidos en este caso concreto en el Código de Conducta de Proveedores⁹⁹.
- Ofrece información completa, clara y veraz a todos los analistas, inversores y accionistas a través de los diferentes canales de comunicación que tiene el Grupo

a su disposición y que están publicados en la Política de comunicación y contacto con accionistas, inversores y asesores de voto disponible en la web corporativa.

- Fundamenta la Estrategia Fiscal en los principios de transparencia, de conformidad con la legislación vigente¹⁰⁰.

Además, el Banco fomenta la transparencia en la difusión de la información adoptando en todo momento prácticas de comunicación responsable que eviten la manipulación informativa y protejan la integridad y el honor, de acuerdo con las recomendaciones de Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional de Mercado de Valores (CNMV).

Por otra parte, con la entrada en vigor de la Directiva MiFID II e IDD (por sus siglas en inglés, *Market in Financial Instruments Directive* e *Insurance Distribution Directive* respectivamente) en 2018, Banco Sabadell tiene como prioridad el asesoramiento como modelo de servicio en la distribución de instrumentos financieros. La Entidad dispone de la herramienta “Sabadell Inversor” que permite guiar a los gestores en recomendar aquellos productos que mejor se adapten a las características y necesidades de los clientes, por medio del análisis de sus preferencias, experiencia y conocimientos. Adicionalmente, durante el año 2022, la Entidad ha actualizado el test de idoneidad que realiza a sus clientes durante la prestación de su servicio de asesoramiento para incluir la consideración de las preferencias en materia de sostenibilidad, en cumplimiento de las obligaciones regulatorias introducidas por la actualización de la Directiva MiFID II e IDD.

La información facilitada al cliente, siguiendo las directrices de esta normativa, es siempre imparcial, clara y no engañosa. Además, desde marzo de 2021, Banco Sabadell da cumplimiento a las obligaciones de divulgación de información en materia de sostenibilidad en relación a aquellos productos afectados por el Reglamento (UE) 2019/2088 también conocido como SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*).

De acuerdo con sus políticas y procedimientos, el banco tiene establecidos mecanismos para garantizar que toda la información que se proporciona al cliente sea transparente y que los productos y servicios que se ofrecen se ajusten en todo momento a sus necesidades.

⁹⁹ El alcance, principios y medidas recogidas por este Código se detallan en la sección 7.8 Subcontratación y Proveedores.

¹⁰⁰ Los principios en los que se fundamenta la Estrategia Fiscal se detallan en la sección 7.9 Información Fiscal.

Por esto, antes de comercializar un nuevo producto o servicio se sigue un circuito interno (“*Workflow* de Producto”) en el que las áreas del Banco competentes en materia revisan los distintos aspectos para asegurar la conformidad a los estándares establecidos. La sucesiva validación por parte de las áreas involucradas es finalmente ratificada por un comité de alto nivel, el Comité Técnico de Producto. Dicho proceso de validación permite a la Entidad identificar el público objetivo a quién se dirige el producto, es decir, el colectivo de clientes cuyos intereses, objetivos y características se adaptan a las condiciones del producto, también cuando estos permitan cubrir preferencias en materia de sostenibilidad según se establece en la regulación MiFID II e IDD.

Adicionalmente, y con carácter anual, las distintas unidades responsables de la oferta de productos realizan una revisión detallada de las condiciones de los productos y su impacto en los clientes para asegurar que dichos productos siguen siendo adecuados al público objetivo definido originalmente. Dicho proceso de revisión está enmarcado en las obligaciones de distintas normativas de protección al cliente o inversor como es el caso de las Directrices sobre procedimientos de gobernanza y vigilancia de productos de banca minorista o la Directiva MiFID II.

En la red de oficinas los gestores disponen de distintos elementos informativos sobre productos y servicios para proporcionar las explicaciones necesarias de modo que el cliente y el consumidor puedan comprender las características y los riesgos de los mismos. Esta información se complementa con la entrega a los clientes de los correspondientes documentos de información precontractual.

Destacar que desde 2010, el Banco está adherido a Autocontrol (Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial), asumiendo así el compromiso de ofrecer una publicidad responsable que garantiza el ajuste de información, contratación y características operativas de los productos anunciados.

Adicionalmente, en 2022 el Banco ha enviado a todos los clientes titulares de hipoteca una comunicación individualizada con información sobre la publicación del Código de Buenas Prácticas de 2022 y la actualización del Código 2012, cumpliendo, de este modo, la obligación de informar de forma individualizada que marca el Real Decreto de Ley. Para complementar la comunicación se ha habilitado un correo electrónico y número de teléfono específicos para gestionar las dudas y solicitudes de los clientes. Además, también se ha creado un apartado específico en la página web del Banco¹⁰¹ y guías para los clientes.

Campaña Hipotecaria: Lo Firmo

Desde 2021, Banco de Sabadell, S.A. ha mantenido una campaña hipotecaria con foco especial en la oferta transparente.

En ejercicios de *focus group* con clientes se identificó como algunas de sus principales preocupaciones a la hora de elegir la hipoteca la falta de conocimiento del producto y la inseguridad que provoca (en el cliente) contratar una hipoteca. Con el fin de prestar al cliente un acompañamiento que permita superar estas barreras, el Banco lanzó la campaña “Lo Firmo”.

Con este objeto, el Banco ofrece al cliente el asesoramiento por parte de un gestor especializado para entender la hipoteca a través de las “10 claves para entender la hipoteca” sin ningún compromiso:

1. Los gastos asociados
2. Cuánto dinero te presta el Banco
3. Qué es una hipoteca
4. En qué se diferencia la hipoteca a otros préstamos
5. Los tipos de hipotecas
6. El plazo de la hipoteca
7. Cuánto pagarás por tu hipoteca
8. Cómo comparar hipotecas
9. La FIPRE (Ficha de Información Precontractual) y la FEIN (Ficha Europea de Información Normalizada)
10. Cuanto tarda el Banco en concederte la hipoteca

En Reino Unido, la Autoridad de Conducta Financiera (*Financial Conduct Authority*, o FCA) rige la manera en que TSB promueve y comunica sus productos y servicios. Se aplica a todas las compañías británicas reguladas el principio rector que requiere que todas sus comunicaciones sean justas, claras y no engañosas. Todas las comunicaciones de TSB se realizan de una forma clara y equilibrada para garantizar que los clientes puedan tomar decisiones informadas. El Banco aplica los principios de la FCA en materia de promociones financieras a todas las promociones que realiza por todos los canales y medios de comunicación. TSB también está adherido al Código de Prácticas de la Autoridad de Normas Publicitarias (*Advertising Standards Authority*, o ASA). La ASA es el regulador independiente en el Reino Unido en materia de publicidad para todos los medios.

TSB está comprometida en publicitar de manera responsable todos sus productos y servicios asociados. Esto implica la presentación de los mismos de manera precisa y equilibrada. Internamente, el Banco adhiere a la Política de Comunicaciones y Promociones y tiene implementado un entorno de control con los comités y los procesos de gobernanza asociados que garantizan que los riesgos de comunicación se gestionan dentro del apetito establecido.

A partir de julio de 2023 entrará en vigor el nuevo principio de obligación frente a consumidores que impondrá, sobre todas las firmas británicas reguladas, normas más estrictas en una serie de ámbitos. TSB estará obligado a actuar para ofrecer buenos (en vez de justos) resultados para sus clientes. Esto se extiende también a la comprensión por parte de los clientes, lo cual abarca todas las comunicaciones a clientes. Las políticas,

¹⁰¹ <https://www.bancsabadell.com/cs/Satellite/SabAtl/Acciones-vulnerables/6000080941749/es>

controles y normas internas se reformularán para incluir estas normas más estrictas y los requisitos adicionales de demostrar que los productos y servicios consiguen buenos resultados para los clientes.

Por otro lado, Banco Sabadell México, en función a lo establecido por la regulación bancaria mexicana, es transparente con la publicación de sus productos en los siguientes medios:

- Página web oficial de Banco Sabadell México:
 - En productos financieros se hace referencia a los productos que se ofrecen, los cuales van enfocados a dos vertientes: Personas físicas y Empresas. Además, se pueden encontrar contratos de adhesión vigentes y las fichas de producto, en las cuales se especifican los términos, condiciones, requisitos de contratación y comisiones de los productos.
 - Documento de Costes y comisiones que contiene los costes, rendimientos y comisiones de los productos. Asimismo, se muestra la Ganancia Anual Total (GAT) de los productos de inversión, siguiendo las disposiciones de Banco de México.
- Registro de Contratos de Adhesión, en el portal web de la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF), un registro donde se publican los contratos de adhesión de las instituciones financieras. La propia regulación establece qué productos y servicios deben formalizarse bajo esta modalidad de contrato.
- Buró de entidades financieras, una herramienta de consulta y difusión donde se encuentran los productos del Banco.
- Logo y enlace a la página web del Instituto de Protección al Ahorro Bancario (IPAB), el cual respalda a los ahorradores hasta 400 mil UDIS (Unidades de Inversión) por banco por ahorrador.

La entidad dispone de su propia Política de privacidad y de protección de datos de carácter personal como Instrumento interno organizativo para garantizar la protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de los datos personales.

La Entidad dispone de su propia Política de privacidad y de protección de datos de carácter personal como Instrumento interno organizativo para garantizar la protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de los datos personales y donde se mencionan distintos procedimientos y controles y en donde queda convenientemente definido el modelo de gestión en materia de protección de datos. La Política de privacidad y de protección

10.2 Protección de datos

Para garantizar que el tratamiento de los datos de carácter personal se realiza conforme con lo establecido por la normativa aplicable sobre protección de datos, la Entidad dispone de un mecanismo de tres líneas de defensa, de modo que todos los miembros de la organización, de manera transversal y, en función de sus propias competencias, participan de manera activa en las tareas de gestión, de control y de supervisión del tratamiento del dato que lleva a cabo la Entidad.

Banco Sabadell cuenta con un Delegado de Protección de Datos (DPO) debidamente inscrito en el registro de la Agencia Española de Protección de Datos, el cual asesora a las distintas áreas del Banco para asegurar el cumplimiento con la normativa.

Siguiendo con el modelo de gestión de las tres líneas de defensa, el Banco también cuenta con el *Chief Data Officer* (CDO) encargado del gobierno del dato y de la identificación y registro de todos los tratamientos de datos realizados, con los siguientes equipos:

- Seguridad de la Información – participa en la evaluación, análisis e implementación de las medidas de seguridad oportunas.
- Control de Cumplimiento Normativo – lleva a cabo un Plan Anual de Control para identificar, de manera periódica, las debilidades existentes para corregirlas.
- Auditoría – actúa como supervisor y verificador del cumplimiento de las políticas, controles y procedimientos.

de datos de carácter personal, como documento interno de carácter organizativo, se encuentra publicada en la aplicación de trabajo del Banco y está a disposición de todos los empleados, es revisada anualmente y es aprobada por el Consejo de Administración.

Todos los empleados del Banco reciben, como formación obligatoria, un curso de protección de datos de carácter personal y, dependiendo de las funciones laborales

que cada empleado tenga encomendadas, recibe también formación específica impartida por el Delegado de Protección de Datos. Los asistentes participan en la formación de manera activa planteando cuestiones prácticas con las que se encuentran en su actividad diaria. Además, a través de los distintos canales de comunicación del Banco, los empleados reciben “breves píldoras formativas”, de manera amigable y atractiva, en las que se transmiten mensajes cortos y directos recordando las obligaciones en materia de protección de datos.

El Banco mantiene publicada en la página web externa, en el apartado información a clientes, la información obligatoria sobre los diferentes tratamientos de los datos personales que realiza en el documento “Anexo información detallada sobre protección de datos de carácter personal”¹⁰². Este documento se encuentra publicado en todas las lenguas oficiales del Estado, así como en francés, inglés y alemán. Este documento, que se encuentra a disposición de cualquier interesado, se actualiza constantemente incorporando aquellos nuevos tratamientos de datos que pone en marcha la Entidad.

En Reino Unido, TSB dispone de la Política de Privacidad y Protección de Datos que exige que los datos personales se recopilen correcta y legalmente, y que se utilicen con fines específicos. A su vez, garantiza que en los casos en que la información sea transferida a proveedores externos o se procese en representación de los mismos, esté sujeto a un proceso de diligencia debidamente adecuado y se lleve a cabo únicamente con motivos operativos o comerciales legítimos. El personal directivo de cada área comercial es responsable del desarrollo, implementación, operación y mantenimiento de los controles que satisfacen los requisitos establecidos en dicha política.

En este sentido, la gestión y protección eficaz de la información personal, además de ser un requisito legal y reglamentario, es un aspecto esencial para el éxito comercial de TSB. Es por ello que la filial cuenta con su propio Delegado de Protección de Datos (DPO) responsable de coordinar con los reguladores y clientes.

Adicionalmente, TSB cuenta con una formación anual dedicada íntegramente a la capacitación en privacidad y protección de datos que todos los empleados deben completar anualmente. El DPO de TSB revisa el contenido para garantizar que abarque todos los temas y luego lo aprueba.

Conforme la ley británica de protección de datos, TSB cumple con lo siguiente:

- El marco legal, que comprende principalmente:
 - La Ley de protección de datos de 2018; y
 - El RGPD del Reino Unido.
- Los códigos de buenas prácticas y directrices de la Oficina del Comisionado de Información (organismo independiente británico creado para defender los derechos de información y regular la protección de datos en el Reino Unido). Se llevan a cabo debates y reuniones periódicas con la OCI para analizar el cumplimiento de TSB.

- La designación de un responsable en materia de protección de datos.
- El establecimiento de una Política y Normas Técnicas internas que complementan una serie de políticas y recomendaciones asociadas en áreas afines que incluyen:
 - La Política de Privacidad de los Datos
 - Normas técnicas para la evaluación del impacto sobre la privacidad de los datos
 - Normas técnicas sobre principios de protección de datos
 - Normas técnicas sobre incidentes relacionados con datos personales
 - Normas técnicas sobre cookies y tecnologías similares del Reglamento de Privacidad y Comunicaciones Electrónicas
 - Normas técnicas sobre marketing directo del Reglamento de Privacidad y Comunicaciones Electrónicas
 - Normas técnicas sobre datos de categoría especial
 - Normas técnicas sobre el registro de actividades de procesamiento
 - Proceso para el manejo de los derechos de los interesados, respaldado por formación, orientación y flujos de procesos personalizados
 - Formación obligatoria en materia de privacidad de los datos para todos los empleados.
 - La creación de un Centro de Privacidad donde todos los empleados pueden acceder a material relevante en un mismo lugar.
 - Presentación periódica de informes a los comités de riesgos y otros foros de gobernanza.

En el Reino Unido, TSB cuenta con una Política de Privacidad de Datos que exige que los datos personales se recopilen correcta y legalmente y se utilicen únicamente con fines específicos. En los casos en que la información se transfiera a proveedores externos, o se procesa en su nombre, esa información está sujeta a un proceso de diligencia debida adecuado y se transfiere únicamente con fines operativos o comerciales legítimos. El personal directivo de cada área comercial es responsable del desarrollo, implementación, funcionamiento y mantenimiento de los controles que satisfacen los requisitos establecidos en la Política y las normas técnicas relacionadas.

La eficacia en la gestión y protección de los datos personales es un aspecto fundamental para el éxito comercial de TSB, además de ser un requisito legal y reglamentario. Por este motivo, la filial tiene su propio responsable de protección de datos (*Data Protection Officer*, o DPO). Además, TSB lleva a cabo una formación anual dedicada exclusivamente a la privacidad y protección de datos, que todos los empleados deben, obligatoriamente, completar todos los años. El DPO de TSB revisa su contenido antes de aprobar la formación para garantizar que cubre todos los temas necesarios.

Respecto Banco Sabadell México, en atención a lo establecido por la regulación legal mexicana en materia de

¹⁰² https://www.bancsabadell.com/cs/Satellite/SabAtl/Informacion-a-clientes/GBS_Generico_FA/1183016790073/1191332198208/es/ > Otra información relevante > Anexo información detallada sobre protección de datos de carácter personal

- protección de datos personales cumple con lo siguiente:
- Marco Legal conformado por:
 - Ley Federal de Protección de Datos Personales en posesión de los particulares (LFPDPPP).
 - Reglamento de la LFPDPPP.
 - Disposiciones o lineamientos que emita el Instituto Nacional de Transparencia, acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI, órgano encargado de velar por la protección de los datos personales).
 - Responsable de Protección de Datos Personales.
 - Manual y Políticas vigentes de Banco Sabadell México:
 - Manual de Privacidad de Datos Personales.
 - Política de Remisión y Transferencia de Datos Personales.
 - Política de Atención en Procedimientos del INAI.

- Política de Capacitación en Materia de Datos Personales.
- Política de Atención a vulneraciones de Datos Personales.
- Proceso de atención de derechos ARCO (Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición).
- Derechos ARCO.

10.3 Ciberseguridad

El año 2022 se ha visto marcado por una mayor inestabilidad geopolítica, que ha incrementado las amenazas y riesgos cibernéticos. En este escenario, la gestión eficaz y responsable de dichos riesgos cobra aún más relevancia.

El Grupo Banco Sabadell dispone de un marco de control de la seguridad de los Sistemas de Información y la protección de la información corporativa, de clientes y de empleados.

Este marco de control incluye la Política de Seguridad de los Sistemas de Información, la definición de responsabilidades de ciberseguridad en las 3 líneas de defensa y a nivel de órganos de gobierno, y la necesidad de proteger los sistemas y la información corporativa, de clientes y de empleados, incluyendo los sistemas de pago. En particular, el informe de estado de la ciberseguridad preparado por la función de Seguridad de la Información se ha reportado periódicamente a órganos como el Consejo de Administración o el Comité de Dirección, que son los órganos encargados de supervisar la ciberseguridad de la Entidad, junto a la Comisión de Riesgos que supervisa los riesgos tecnológicos.

El equipo interno de ciberseguridad de Grupo Banco Sabadell se compone de más de 100 profesionales especialistas, dedicados a garantizar la adecuación de las medidas de protección a los riesgos de ciberseguridad. Para ello, se realizan las siguientes actividades periódicas:

- Análisis de nuevas ciberamenazas y su evolución, y fortalecimiento de controles.
- Revisión y evaluación continuada de los sistemas de información y los controles de seguridad, incluyendo certificaciones realizadas por auditores externos.
- Preparación frente a incidentes mediante entrenamientos, simulacros y ciberataques simulados.
- Campañas de formación y concienciación a clientes y personal.

En este sentido, las diferentes entidades del Grupo Banco Sabadell han lanzado múltiples comunicaciones de concienciación sobre riesgos de ciberseguridad y fraude

digital para clientes a través de correo electrónico o mediante campañas en redes sociales. Además, se dispone de formaciones sobre protección de datos y ciberseguridad anuales obligatorias para todos los empleados, y programas de formación específicos para los equipos de ciberseguridad.

A través de la función de Seguridad de los Sistemas de Información, las entidades del Grupo Banco Sabadell establecen las medidas de protección de los sistemas de información que se plasman en políticas y procedimientos para garantizar la seguridad en los accesos y hacer frente a las nuevas ciberamenazas. Estas medidas incluyen:

- Control de accesos basado en roles y recertificación periódica de estos permisos.
- Doble factor de autenticación en los accesos remotos.
- Sistemas de protección frente a software malicioso.
- Disponibilidad 24x7 de un equipo de respuesta a incidentes de seguridad reconocido como CERT oficial (*Computer Emergency Response Team*).

Con estas capacidades de protección, detección y respuesta frente a ciberamenazas, la Entidad no ha tenido ningún incidente relevante de ciberseguridad en 2022, mitigando adecuadamente los ciber incidentes que han podido afectar a proveedores.

El Grupo Banco Sabadell realiza una evaluación continuada de la seguridad de los sistemas utilizando herramientas de reconocido prestigio que ejecutan múltiples ataques simulados, y que complementan las pruebas avanzadas realizadas por terceros especialistas.

Las diferentes entidades del Grupo también prestan atención a los principales ratings externos que miden la ciberseguridad (*Bitsight, RiskRecon, Security Scorecard*), en los que el Grupo Banco Sabadell ha obtenido las primeras posiciones en resultados comparativos con el resto del sector.

Las diferentes entidades de Grupo Banco Sabadell también velan por la resiliencia de sus infraestructuras, asegurando que disponen de componentes redundantes y procedimientos de recuperación probados periódicamente para garantizar la continuidad de los servicios tecnológicos frente a incidentes como un desastre en las instalaciones o un ciber ataque.

Además, se cuenta con una auditoría externa anual, llevada a cabo siguiendo los principales estándares de seguridad de la información.

Seguridad en las iniciativas de Transformación Digital

Especialistas en ciberseguridad del Grupo Banco Sabadell participan en las iniciativas de transformación digital y proyectos tecnológicos ayudando en la evaluación de riesgos de seguridad, definiendo los controles y medidas de seguridad que se deben incorporar y realizando pruebas técnicas de seguridad para comprobar que no se introducen vulnerabilidades.

Entre las iniciativas de transformación digital, diseñadas y desplegadas de forma segura con la participación del equipo de ciberseguridad, cabe destacar nuevos productos y servicios financieros, por ejemplo, las distintas entregas que se detallan en la sección 1.5 El cliente - Transformación digital y experiencia de cliente del Informe de Gestión Consolidado.

Anexo 1.



Más allá de las actuaciones e iniciativas que se resumen en el presente Estado de Información No Financiera, Banco Sabadell está dotado de un conjunto de códigos, políticas y normas que determinan su compromiso con el propósito del Grupo, y también mantiene suscritos diversos acuerdos nacionales e internacionales que, a su vez, enmarcan ese compromiso. De la totalidad de políticas y compromisos, se relacionan a continuación aquellos que pertenecen al perímetro no financiero de la Entidad.

Principales documentos del perímetro no financiero¹⁰³

Políticas

- Política de Sostenibilidad del Grupo Banco Sabadell.
- Política Ambiental y Social de Banco Sabadell México.
- Política de Riesgo Medioambiental de Banco Sabadell.
- Política de Integración de Riesgos ESG en productos de Ahorro Inversión de Banco Sabadell.
- Política de Selección de Consejeros de Banco Sabadell.
- Política Retributiva del Grupo Banco Sabadell.
- Política de Remuneraciones de Consejeros de Banco Sabadell.
- Política de Externalización de Funciones del Grupo Banco Sabadell.
- Política de Aprovisionamientos del Grupo Banco Sabadell.
- Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo del Grupo Banco Sabadell.
- Política de Anticorrupción del Grupo Banco Sabadell.
- Política de Cumplimiento Normativo del Grupo Banco Sabadell.
- Política General de Conflictos de Interés del Grupo Banco Sabadell.
- Política de Prevención de la Responsabilidad Penal del Grupo Banco Sabadell.
- Política de Regalos, Entretenimiento y Hospitalidad de TSB.
- Política de Derechos Humanos del Grupo Banco Sabadell.
- Política de comunicación comercial de Banco Sabadell.
- Política de comunicación y contacto con accionistas, inversores y asesores de voto de Banco Sabadell.
- Política de Privacidad y de Protección de datos de carácter personal de Banco Sabadell.
- Política de Remisión y Transferencia de Datos Personales de Banco Sabadell México.

- Política de Atención en Procedimientos del INAI Banco Sabadell México.
- Política de Capacitación en Materia de Datos Personales de Banco Sabadell México.
- Política de Atención a vulneraciones de Datos Personales de Banco Sabadell México.
- Política de Privacidad y Protección de Datos de TSB.
- Política de Seguridad de los Sistemas de Información del Grupo Banco Sabadell.
- Política de categorización y evaluación de clientes de Banco Sabadell.
- Política retributiva de la alta dirección de Banco Sabadell.
- Política retributiva del Colectivo identificado del Grupo Banco Sabadell.
- Política general sobre procedimientos de gobernanza y vigilancia de productos de banca minorista de Banco Sabadell.
- Política de riesgo reputacional de Banco Sabadell.
- Política de gestión y control del riesgo tecnológico del Grupo Banco Sabadell.
- Política de quejas y reclamaciones de Banco Sabadell.
- Política de gobierno interno de Banco Sabadell.
- Política de divulgación financiera y no financiera relacionada.
- Política de formación MiFID.
- Política de formación LCCI.
- Política de formación IDD.
- Política de continuidad de negocio.
- Política del sector de la defensa del Grupo Banco Sabadell.

Otros documentos

- Sabadell Compromiso Sostenible.
- Marco de Riesgos Medioambientales y Sociales. Normas sectoriales.
- Marco para la emisión de Bonos vinculados a Objetivos de Desarrollo Sostenible de Banco Sabadell.
- Objetivos de descarbonización.
- Guía de Elegibilidad.
- Memoria anual de Prevención de riesgos laborales.
- Código de Conducta del Grupo Banco Sabadell.
- Reglamento Interno de Conducta en el ámbito del mercado de valores.
- Código de Conducta para Proveedores del Grupo Banco Sabadell.
- Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de Banco de Sabadell.
- Informe *Green Bonds Reports 2022*.
- Manual Conceptual de Prevención de blanqueo de dinero y financiación del terrorismo de Banco Sabadell México.
- Manual de Privacidad de Datos Personales de Banco Sabadell México.

103. Se incluyen documentos no directamente mencionados a lo largo del Estado de Información No Financiera.

- *Do What Matters Plan* de TSB.
- Estrategia Fiscal del Grupo Banco Sabadell.
- Procedimiento de Debida Diligencia en Derechos Humanos.
- Anexo información detallada sobre protección de datos de carácter personal.

Pactos, acuerdos y compromisos

- Firmante del Global Compact (Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción).
- Signatario fundador de los Principios de Banca Responsable de la Iniciativa Financiera del PNUMA (UNEP FI), comprometiéndose a alinear estratégicamente su negocio con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Acuerdo de París sobre cambio climático.
- Adhesión al Compromiso Colectivo de Acción Climática de AEB, CECA e ICO.
- Firmante de los Principios de Ecuador desde 2011.
- Adhesión al Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).
- Adhesión al Net-Zero Banking Alliance (NZBA).
- Adhesión a la Alianza para la Contabilidad del Carbono en el Sector Financiero (PCAF).
- Acuerdo para la compensación de emisiones a través de la inversión en proyectos forestales en España, certificados por MITECO (Ministerio para la Transición Ecológica).
- Acuerdo para la compensación de TSB de sus emisiones de alcance 1 y 2 a través de proyectos de reforestación en Bolivia.
- Signatario del Protocolo de Sustentabilidad de la Asociación de Bancos de México (ABM).
- Firmante de la “Declaratoria en favor del desarrollo de las finanzas climáticas, verdes y sostenibles en el sector bancario mexicano”, impulsada por el Consejo Consultivo de Finanzas Verdes (CCFV) y la Asociación de Bancos de México (ABM).
- Adhesión al Plan MeCuida impulsado por el Gobierno de España.
- Adhesión al Observatorio Español de la Financiación Sostenible (OFISO).
- Renovación de la adhesión al convenio suscrito entre la AEB, la CNMV y el Banco de España para el desarrollo de actuaciones en el marco del Plan nacional de educación financiera.
- Adhesión al Código de Buenas Prácticas Bancarias.
- Adhesión al Código de Buenas Prácticas Tributarias.
- Adhesión a Autocontrol (Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial).
- Sello de Oro del modelo de la European Foundation for Quality Management (EFQM).
- Certificación ISO 14001 para las seis sedes corporativas.
- Firmante del Carbon Disclosure Project (CDP) en materia de acción contra el cambio climático.
- Renovación del distintivo “Igualdad en la Empresa” otorgado por el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.
- Adhesión de TSB a los Science Based Targets initiative (SBTi).
- Adhesión de TSB en el Good Business Charter, un esquema nacional de acreditación que reconoce a las empresas que se comportan de manera responsable. Se ha distinguido como Primer banco minorista acreditado.
- Adhesión de TSB en el Prince's Responsible Business Network, una iniciativa de Negocios en la Comunidad (BITC) que ayuda a las empresas a abordar una amplia gama de problemas esenciales para construir una sociedad más justa y un futuro más sostenible
- Firmante de la “Declaratoria en favor del desarrollo de las finanzas climáticas, verdes y sostenibles en el sector bancario mexicano, impulsada por el Consejo Consultivo de Finanzas Verdes (CCFV) y la Asociación de Bancos de México (ABM).
- Miembro de la Comisión de Sostenibilidad de la Cámara Española de Comercio (CAMESCOM) en México.

Se referencia por sus acrónimos al Informe de Gestión Consolidado (IG) y a las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo (CCAA). En ausencia de dichas referencias, se corresponde a capítulos de este mismo documento.

Asuntos generales

		Respuesta	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo	IG 1 – GRUPO BANCO SABADELL (Introducción) IG 1.1 Misión, valores y modelo de negocio	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
	Mercados en los que opera	IG 1 – GRUPO BANCO SABADELL (Introducción) 1. Introducción	2-1	Detalles organizacionales
	Objetivos y estrategias de la organización	IG 1 – GRUPO BANCO SABADELL (Introducción) IG 1.1 Misión, valores y modelo de negocio 2. Governance 3. Sabadell Compromiso Sostenible 4. Compromiso con el clima y el medioambiente (En especial 4.2 Estrategia climática y medioambiental) 4.4 Gestión e impacto medioambiental 5. Compromiso con las finanzas sostenibles 6.2 Compromiso con el talento 6.3 Formación 6.4 Diversidad 6.5 Política retributiva 6.6 Entorno y organización del trabajo 6.7 Diálogo con las personas empleadas: más conectadas que nunca 7. Compromiso con la Sociedad 8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno 9. Compromiso con los Derechos Humanos 10. Compromiso con la Información	3-3	Gestión de los temas materiales
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	3. Sabadell Compromiso Sostenible 4. Compromiso con el clima y el medioambiente (En especial 4.2 Estrategia climática y medioambiental) 4.4 Gestión e impacto medioambiental 5. Compromiso con las finanzas sostenibles	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales
General	Marco de reporting	1. Introducción	GRI (2021)	
	Principio de materialidad	1. Introducción 3.3 Materialidad	2-2 3-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad Lista de temas materiales

Asuntos generales

		Respuesta	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplican	<p>IG 1 – GRUPO BANCO SABADELL (Introducción)</p> <p>IG 1.1 Misión, valores y modelo de negocio</p> <p>2. <i>Governance</i></p> <p>3. Sabadell Compromiso Sostenible</p> <p>4. Compromiso con el clima y el medioambiente (En especial 4.2 Estrategia climática y medioambiental)</p> <p>4.4 Gestión e impacto medioambiental</p> <p>5. Compromiso con las finanzas sostenibles</p> <p>6.2 Compromiso con el talento</p> <p>6.3 Formación</p> <p>6.4 Diversidad</p> <p>6.5 Política retributiva</p> <p>6.6 Entorno y organización del trabajo</p> <p>6.7 Diálogo con las personas empleadas: más conectadas que nunca</p> <p>7. Compromiso con la Sociedad</p> <p>8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno</p> <p>9. Compromiso con los Derechos Humanos</p> <p>10. Compromiso con la Información</p>	3-3	Gestión de los temas materiales
	Los resultados de esas políticas	<p>2. <i>Governance</i></p> <p>3. Sabadell Compromiso Sostenible</p> <p>4. Compromiso con el clima y el medioambiente (En especial 4.2 Estrategia climática y medioambiental)</p> <p>4.4 Gestión e impacto medioambiental</p> <p>5. Compromiso con las finanzas sostenibles</p> <p>6.2 Compromiso con el talento</p> <p>6.3 Formación</p> <p>6.4 Diversidad</p> <p>6.5 Política retributiva</p> <p>6.6 Entorno y organización del trabajo</p> <p>6.7 Diálogo con las personas empleadas: más conectadas que nunca</p> <p>7. Compromiso con la Sociedad</p> <p>8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno</p> <p>9. Compromiso con los Derechos Humanos</p> <p>10. Compromiso con la Información</p>	3-3	Gestión de los temas materiales
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	<p>4.3 Gestión de los riesgos medioambientales</p> <p>8. Compromiso contra la Corrupción y Soborno</p> <p>9. Compromiso con los Derechos Humanos</p> <p>IG.5 Riesgos</p>	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales

Cuestiones medioambientales

		Respuesta	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI
Gestión medioambiental	Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente y en su caso, la salud y la seguridad	3.3 Materialidad 4.3 Gestión de los riesgos medioambientales 4.4 Gestión e impacto medioambiental	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	4.4. Gestión e impacto medioambiental	3-3	Gestión de los temas materiales
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	2. Governance 4.3 Gestión de los riesgos medioambientales 4.4 Gestión e impacto medioambiental CCAA Nota 4.4.1.4 Riesgo medioambiental	3-3	Gestión de los temas materiales
	Aplicación del principio de precaución	4.3 Gestión de los riesgos medioambientales 4.4 Gestión e impacto medioambiental	2-23	Compromisos y políticas
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	4.3 Gestión de los riesgos medioambientales CCAA Nota 4.4.1.4 Riesgo medioambiental	3-3	Gestión de los temas materiales
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medioambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	4.4 Gestión e impacto medioambiental 5. Compromiso con las finanzas sostenibles En lo relativo a su contribución indirecta a través de financiación e inversión.	3-3	Gestión de los temas materiales
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	4.4.4 Economía circular y gestión de residuos	3-3 306-2 (2020) en lo que respecta a residuos Peligrosos y No Peligrosos generados	Gestión de los temas materiales Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Banco Sabadell considera este asunto no material para su actividad	3-3	Gestión de los temas materiales
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	4.4 Gestión e impacto medioambiental	303-5 (2018) en lo que respecta a consumo total de agua	Consumo de agua
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	4.4 Gestión e impacto medioambiental	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen
	Consumo, directo e indirecto, de energía	4.4 Gestión e impacto medioambiental	302-1 en lo que respecta a consumo de combustibles de fuentes no renovables	Consumo energético dentro de la organización
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	4.4 Gestión e impacto medioambiental	3-3 302-4	Gestión de los temas materiales Reducción del consumo energético
	Uso de energías renovables	4.4 Gestión e impacto medioambiental	302-1 en lo que respecta al consumo de energía de fuentes renovables	Consumo energético dentro de la organización

Cuestiones medioambientales

		Respuesta	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI		
Cambio climático	Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	4.4 Gestión e impacto medioambiental	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)		
			305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)		
			305-3 excluyendo la categoría 15	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)		
			305-4 excluyendo la categoría 15	Intensidad de las emisiones de GEI		
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	4. Compromiso con el clima y el medioambiente	3-3	Gestión de los temas materiales		
			201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	4.4 Gestión e impacto medioambiental	305-5 en lo que respeta a emisiones de Gases de Efecto Invernadero	Reducción de las emisiones de GEI		
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Banco Sabadell considera este asunto material únicamente por su contribución indirecta a través de financiación. 4.3.4 Principios de Ecuador	3-3	Gestión de los temas materiales		
			Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Banco Sabadell considera este asunto material únicamente por su contribución indirecta a través de financiación. 4.3.4 Principios de Ecuador	304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas
					304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad

Cuestiones sociales y relativas al personal

		Respuesta	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI
Empleo	Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y categoría profesional	6.1 Datos de la plantilla	2-7	Empleados
		6.4.1 Género	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	6.1 Datos de la plantilla	2-7	Empleados
	Promedio anual por modalidad de contrato (indefinidos, temporales y a tipo parcial) por sexo, edad y clasificación profesional	Las actividades de Banco Sabadell no tienen asociada una variación estacional relevante. Por ello las diferencias entre datos a cierre de 31 de diciembre y los datos promedios no son materiales.	2-7	Empleados
	Número de despidos por sexo, edad y categorías profesional	6.1 Datos de la plantilla	3-3	Gestión de los temas materiales
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	6.5 Política retributiva	3-3 405-2 en lo que respecta a la remuneración de mujeres frente a hombres por categoría profesional	Gestión de los temas materiales Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	6.5 Política retributiva	3-3 405-2 en lo que respecta a la remuneración de mujeres frente a hombres por categoría profesional	Gestión de los temas materiales Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
	Brecha salarial	6.5 Política retributiva (Brecha Salarial)	3-3	Gestión de los temas materiales
	Implantación de políticas de desconexión laboral	6.6.1 Conciliación	3-3	Gestión de los temas materiales
	Empleados con discapacidad	6.4.2 Diversidad funcional	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	6.6 Entorno y organización del trabajo	3-3	Gestión de los temas materiales
	Número de horas de absentismo	6.6.2 Salud y seguridad	403-9 (2018) en lo que respecta a las horas de absentismo laboral	Lesiones por accidente laboral
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	6.6.1 Conciliación	3-3	Gestión de los temas materiales

Cuestiones sociales y relativas al personal

		Respuesta	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	6.6.2 Salud y seguridad 6.6 Entorno y organización del trabajo	3-3	Gestión de los temas materiales
		6.6.2 Salud y seguridad	403-1 (2018)	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
		6.6.2 Salud y seguridad	403-2 (2018)	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes
		6.6.2 Salud y seguridad	403-3 (2018)	Servicios de salud en el trabajo
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, desagregado por sexo	6.6.2 Salud y seguridad	403-9 (2018) en lo que respecta a lesiones por accidente laboral	Lesiones por accidente laboral
Enfermedades profesionales desagregado por sexo	Para el sector bancario, la Seguridad Social, no define ninguna enfermedad profesional.	403-10 (2018) en lo que respecta a enfermedades laborales	Dolencias y enfermedades laborales	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	6.6.3 Derechos sindicales y de asociación	3-3	Gestión de los temas materiales
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	6.6.3 Derechos sindicales y de asociación	2-30	Convenios de negociación colectiva
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	6.6.3 Derechos sindicales y de asociación	403-4 (2018) 3-3	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo Gestión de los temas materiales
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	6.6.3 Derechos sindicales y de asociación 6.7 Diálogo con las personas empleadas: más conectadas que nunca	3-3	Gestión de los temas materiales
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	6.2 Compromiso con el talento	3-3	Gestión de los temas materiales
		6.4 Diversidad	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	6.3 Formación	404-1 en lo que respecta al promedio de horas de formación por categoría laboral	Media de horas de formación al año por empleado
Accesibilidad	La integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	6.4.2 Diversidad funcional	3-3	Gestión de los temas materiales
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	6.4 Diversidad 6.4.1 Género	3-3	Gestión de los temas materiales
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	6.4 Diversidad	3-3	Gestión de los temas materiales
	Medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	6.4 Diversidad 6.4.1 Género	3-3	Gestión de los temas materiales
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	6.5. Diversidad 6.4.1 Género	3-3	Gestión de los temas materiales

Información sobre el respeto de los derechos humanos

		Respuesta	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos, prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	9.1 Información sobre Derechos Humanos	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas
		9.2 Canal de Denuncias	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
			2-23	Compromisos y políticas
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	En 2022 no se ha recibido denuncia en materia de derechos humanos.	3-3	Gestión de los temas materiales
		9.2 Canal de Denuncias	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil	9. Compromiso con los Derechos Humanos	3-3	Gestión de los temas materiales
			407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo
			408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil
			409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

	Respuesta	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI	
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno	3-3	Gestión de los temas materiales
			2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas
			2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
			2-23	Compromisos y políticas
			205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas		
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	7.10 Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo	3-3	Gestión de los temas materiales
			2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas
			2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
			2-23	Compromisos y políticas
205-2			Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas			
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	7.6 Relaciones Institucionales	2-28	Afiliación a asociaciones	
	7.3 Gestión social de la vivienda	201-1 en lo relativo a inversión en la comunidad	Valor económico directo generado y distribuido	
	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno	415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	

Información sobre la sociedad

		Respuesta	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	7. Compromiso con la Sociedad	3-3 203-2 en lo relativo a impactos económicos indirectos significativos	Gestión de los temas materiales Impactos económicos indirectos significativos
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	7.1 Compromiso con la educación 7.2 Acciones sociales y Voluntariado 7.3 Gestión social de la vivienda	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	7.1 Compromiso con la educación	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés
		7.2 Acciones sociales y Voluntariado 7.3 Gestión social de la vivienda	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
Acciones de asociación o patrocinio	7.1 Compromiso con la educación 7.4 Patrocinio 7.5 Mecenazgo	3-3	Gestión de los temas materiales	
	7.2 Acciones sociales y Voluntariado	201-1 en lo relativo a inversiones en la comunidad	Valor económico directo generado y distribuido	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	7.8 Subcontratación y proveedores	3-3	Gestión de los temas materiales
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	7.8 Subcontratación y proveedores	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
			308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	7.8 Subcontratación y proveedores	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales
2-6 308-1			Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	10. Compromiso con la Información	3-3	Gestión de los temas materiales
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	7.7 Consumidores IG - 1.5. El Cliente Cuentas anuales consolidadas, Nota 42 – Otra información	3-3	Gestión de los temas materiales
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	7.9 Información fiscal	3-3 201-1 en lo que respecta a beneficios obtenidos antes de impuestos	Gestión de los temas materiales Valor económico directo generado y distribuido
	Impuestos sobre beneficios pagados	7.9 Información fiscal	3-3 201-1 en lo que respecta a impuestos sobre el beneficio de las sociedades pagado	Gestión de los temas materiales Valor económico directo generado y distribuido
	Subvenciones públicas recibidas	7.9 Información fiscal CCAA - Anexo VII Informe Bancario Anual	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno

Reglamento (UE) 2020/852- Taxonomía

	Respuesta	Criterio de reporting GRI
Requerimientos del Reglamento	4.2 Estrategia climática y medioambiental 4.3.3 Integración en la gestión - Taxonomía de la UE 5. Compromiso con las finanzas sostenibles	Criterio compañía

Índice de contenidos GRI

Declaración de uso	Banco Sabadell ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 utilizando como referencia los Estándares GRI. Actividades, marcas, productos y servicios
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares Sectoriales GRI	N/A

Estándar GRI / Otras Fuentes	Contenido	Ubicación
Contenidos Generales		
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	IG 1 – GRUPO BANCO SABADELL (Introducción)
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	1. Introducción CCAA Nota 2 – Grupo Banco Sabadell
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	El Informe corresponde al periodo 2022 y se elabora con periodicidad anual, siendo publicado como anexo al Informe de Gestión Consolidado de la Entidad. Punto de contacto sobre el informe: ESG_disclosure@bancsabadel.com
	2-4 Actualización de la información	1. Introducción
	2-5 Verificación externa	Verificación incorporada al final de este documento
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	IG 1 – GRUPO BANCO SABADELL 7.8 Subcontratación y proveedores CCAA Nota 2 – Grupo Banco Sabadell
	2-7 Empleados	6.1 Datos de la plantilla
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Marco de Gobierno Interno de Banco Sabadell
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Reglamento del Consejo de Administración
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Marco de Gobierno Interno de Banco Sabadell
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Reglamento del Consejo de Administración
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Reglamento del Consejo de Administración
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Reglamento de la Comisión de Estrategia y Sostenibilidad Art. 4
	2-15 Conflictos de interés	Reglamento del Consejo de Administración
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Reglamento del Consejo de Administración
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Marco de Gobierno Interno de Banco Sabadell
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros
	2-19 Políticas de remuneración	Política de Remuneraciones de Consejeros
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Política de Remuneraciones de Consejeros
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3. Sabadell Compromiso Sostenible

GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-23 Compromisos y políticas	Anexo 1 8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno 9. Compromiso con los Derechos Humanos 10. Compromiso con la información
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno 9. Compromiso con los Derechos Humanos 10. Compromiso con la información
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	7.7 Consumidores 9.2 Canal de Denuncias
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	7.7 Consumidores 8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno 9.2 Canal de Denuncias
	2-28 Afiliación a asociaciones	7.6 Relaciones Institucionales
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	3.2 Iniciativas y Alianzas 7.6 Relaciones Institucionales
	2-30 Convenios de negociación colectiva	6.6.3 Derechos sindicales y de asociación

Temas Materiales

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	3.3 Materialidad
	3-2 Lista de temas materiales	3.3.1 Definición de Aspectos Materiales

Gobierno corporativo

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	2. Governance
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	2. Governance 6.1 Datos de la plantilla 6.4 Diversidad
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-9 Estructura de gobernanza	2. Governance
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	2. Governance
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	3.1 Marco ESG (Remuneración vinculada a la Sostenibilidad)
	2-19 Políticas de remuneración	6.5 Política retributiva
	2-22 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	https://www.grupbancsabadell.com/memoria2022/es (Carta del Presidente)

Transparencia y gestión del dato

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	7.9 Información fiscal
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-28 Afiliación a asociaciones	3.2 Iniciativas y Alianzas
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	3.3 Materialidad 7.4 Patrocinio 7.5 Mecenazgo 7.6 Relaciones Institucionales
	2-30 Convenios de negociación colectiva	6.6.3 Derechos sindicales y de asociación
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	7.9 Información fiscal
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-01 Enfoque fiscal	7.9 Información fiscal
	207-02 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	7.9 Información fiscal

Gestión de riesgos y ciberseguridad		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	IG 5 - RIESGOS 10.3 Ciberseguridad
Otros: 102 Contenidos Generales (2016)	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	IG 5 - RIESGOS
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	IG 5 - RIESGOS 10.3 Ciberseguridad
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-23 Compromisos y políticas	IG 5 - RIESGOS 10.3 Ciberseguridad
Satisfacción del cliente y digitalización		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	7.7 Consumidores IG 1.5 El cliente
Otras	Reclamaciones y quejas por producto	7.7 Consumidores IG 1.5 El cliente CCAA Nota 42 – Otra información (SAC)
Cultura corporativa		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	6. Compromiso con las personas
Otros: GRI 102 Contenidos Generales (2016)	102-16 Valores, principios, estándares y normas de comportamiento	6. Compromiso con las personas
Ética e integridad		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-15 Conflictos de interés	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno 6.5 Política retributiva
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno
GRI 415: Política pública 2016	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno
Cadena de suministro responsable		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	7.8 Subcontratación y proveedores 9. Compromiso con los Derechos Humanos
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	7.8 Subcontratación y proveedores
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	9. Compromiso con los Derechos Humanos
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	7.8 Subcontratación y proveedores

Creación de valor y solvencia		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	IG 1 - Grupo Banco Sabadell
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	IG 1 - Grupo Banco Sabadell
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	7.2 Acciones sociales y Voluntariado 7.3 Gestión social de la vivienda 7.9 Información fiscal
Finanzas e inversión sostenibles		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	5. Compromiso con las finanzas sostenibles
Otras	Volúmenes de financiación Sostenible	5. Compromiso con las finanzas sostenibles
Clima y medio ambiente: riesgos		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	4. Compromiso con el clima y el medioambiente
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	4. Compromiso con el clima y el medioambiente
Huella ambiental Interna		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	4.4.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	4.4.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	4.4.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-5 Consumo de agua	4.4.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	4.4.1 Huella de Carbono 4.4.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	4.4.1 Huella de Carbono 4.4.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	4.4.1 Huella de Carbono 4.4.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	4.4.1 Huella de Carbono 4.4.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	4.4.1 Huella de Carbono 4.4.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	4.4.4 Economía circular y gestión de residuos
	306-3 Residuos generados	4.4.4 Economía circular y gestión de residuos
Compromisos y alianzas en temas ambientales		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	3.2 Iniciativas y Alianzas 4.4. Gestión e impacto medioambiental
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	3.2 Iniciativas y Alianzas 4.4. Gestión e impacto medioambiental
Diversidad, inclusión e Igualdad		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	6.4 Diversidad 6.5 Política retributiva
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	6.4 Diversidad 6.5 Política retributiva
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	En 2022 no se ha recibido denuncia en materia de derechos humanos. 9.1 Información sobre Derechos Humanos

Empleo de calidad y gestión del talento

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	6.1 Datos de la plantilla 6.2 Compromiso con el talento 6.6.2 Salud y seguridad
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-7 Empleados	6.1 Datos de la plantilla
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	6.6.2 Salud y seguridad
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	6.6.2 Salud y seguridad
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	6.6.2 Salud y seguridad
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	6.6.3 Derechos sindicales y de asociación
	403-9 Lesiones por accidente laboral	6.6.2 Salud y seguridad
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	6.2.1 Modelo de gestión del talento
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	6.2 Compromiso con el talento

Compromiso social y Derechos Humanos

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	7. Compromiso con la Sociedad 9.1 Información sobre Derechos Humanos
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	5. Compromiso con las finanzas sostenibles
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	7. Compromiso con la Sociedad
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	9.1 Información sobre Derechos Humanos
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	9.1 Información sobre Derechos Humanos
GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016	412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	9.1 Información sobre Derechos Humanos
	412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	4.3.4 Principios de Ecuador
GRI 413: Comunidades locales 2016	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	7.1 Compromiso con la educación 7.2 Acciones sociales y Voluntariado 7.3 Gestión social de la vivienda

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

En noviembre de 2020 Banco Sabadell se adhirió al Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) y en esta línea está ejecutando un plan de trabajo para alinearse a estos estándares de divulgación y a las expectativas supervisoras.

A continuación, se detallan las referencias a las secciones del EINF en las que se detalla información correspondiente a las recomendaciones de TCFD:

Recomendaciones del TCFD	Sección EINF Banco de Sabadell	Referencia
Gobernanza	a) Describir la supervisión del Consejo a la hora de evaluar y gestionar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima.	2. <i>Governance</i> 4.1 Gobierno de los riesgos medioambientales
	b) Describir el control del management sobre los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima.	2. <i>Governance</i> 4.2 Compromiso con el clima y el medioambiente
Estrategia	a) Describir los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima que ha identificado la organización a corto, medio y largo plazo.	4.2 Estrategia climática y medioambiental; 4.3 Gestión de los riesgos medioambientales 5.1 Soluciones de finanzas sostenibles para el negocio de CIB, Empresas y Particulares; 5.2 Sinia Renovables; 5.3 Emisión de bonos sostenibles; 5.4 Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable ; 5.5 Financiación Verde y Líneas de financiación con bancos multilaterales de desarrollo en México
	b) Describir el impacto de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima sobre los negocios, la estrategia y la planificación financiera de la organización.	4.3 Gestión de los riesgos medioambientales 5.1 Soluciones de finanzas sostenibles para el negocio de CIB, Empresas y Particulares; 5.2 Sinia Renovables; 5.3 Emisión de bonos sostenibles; 5.4 Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable ; 5.5 Financiación Verde y Líneas de financiación con bancos multilaterales de desarrollo en México
	c) Describir la resiliencia de la estrategia de la organización, teniendo en cuenta los diferentes escenarios relacionados con el clima, como un escenario con 2°C o menos.	4.2 Estrategia climática y medioambiental; 4.3 Gestión de los riesgos medioambientales
Gestión de Riesgos	a) Describir los procesos de la organización para identificar y evaluar los riesgos relacionados con el clima.	4.3 Gestión de los riesgos medioambientales
	b) Describir los procesos de la organización para gestionar los riesgos relacionados con el clima.	4.3 Gestión de los riesgos medioambientales
	c) Describir cómo los procesos para identificar, evaluar y gestionar los riesgos relacionados con el clima están integrados en la gestión general de riesgos de la organización.	4.2 Estrategia climática y medioambiental; 4.3.3 Integración en la gestión; 4.3.4 Principios de Ecuador

Recomendaciones del TCFD	Sección EINF Banco de Sabadell	Referencia
Métricas y Objetivos	a) Divulgar las métricas utilizadas por la organización para evaluar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima acorde con su proceso de estrategia y gestión de riesgos.	4.3.1 Identificación de riesgos; 4.3.2. Evaluación y medición; 4.3.4 Principios de Ecuador 5. Compromiso con las finanzas sostenibles; 5.1 Soluciones de finanzas sostenibles para el negocio de ClB, Empresas y Particulares; 5.2 Sinia Renovables; 5.3 Emisión de bonos sostenibles; 5.4 Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable ; 5.5 Financiación Verde y Líneas de financiación con bancos multilaterales de desarrollo en México
	b) Divulgar el Alcance 1, Alcance 2 y, si procede, el Alcance 3 de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y sus riesgos relacionados	4.3.2. Evaluación y medición (Emisiones de la cartera financiada);4.4. Gestión e impacto medioambiental
	c) Describir los objetivos utilizados por la organización para gestionar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima y el rendimiento en comparación con los objetivos.	4.2 Estrategia climática y medioambiental (Portfolio Alignment); 4.4. Gestión e impacto medioambiental (Objetivos de Reducción) 5. Compromiso con las finanzas sostenibles ¹⁰⁴

104. La Entidad ha divulgado ulteriores objetivos en el Sabadell Compromiso Sostenible.

Principio 1: Alineación



Alinearemos nuestra estrategia comercial para que sea coherente y contribuya a las necesidades de las personas y los objetivos de la sociedad, tal como se expresa en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Acuerdo Climático de París y los marcos nacionales y regionales relevantes.

Modelo de negocio

Describa (a alto nivel) el modelo de negocio de su banco, incluyendo los principales segmentos de clientes atendidos, los tipos de productos y servicios proporcionados, los principales sectores y tipos de actividades en las principales geografías en las que su banco opera o presta productos y servicios. Por favor, cuantifique también la información indicando, por ejemplo, la distribución de la cartera de su banco (%) en términos de geografías, segmentos (es decir, por balance y/o fuera de balance) o especificando el número de clientes atendidos.

El modelo de negocio de la entidad se orienta al crecimiento rentable con el objetivo de generar valor para los accionistas. Esto se consigue a través de una estrategia de diversificación de negocios, basada en criterios de rentabilidad, sostenibilidad, eficiencia y calidad de servicio, con un perfil de riesgo conservador, dentro del marco de los códigos éticos y profesionales, y teniendo en cuenta los intereses de los diferentes stakeholders.

El modelo de gestión del banco se enfoca en una visión de los clientes a largo plazo, mediante una actividad constante de fidelización de la cartera de clientes, fundamentada en la iniciativa y la proactividad en la relación. El banco tiene una oferta global de productos y servicios, un equipo humano cualificado, una plataforma tecnológica con capacidad para el crecimiento y una orientación permanente a la búsqueda de la calidad.

Durante los últimos once años, en España, Banco Sabadell ha expandido su presencia geográfica y ha incrementado su cuota de mercado a través de un conjunto de adquisiciones y crecimiento orgánico. En base a la información más reciente disponible, Banco Sabadell posee una cuota de mercado a nivel nacional del 8% en crédito y del 7% en depósitos. Adicionalmente, Banco Sabadell destaca en productos como el crédito comercial con una cuota de 9%; financiación a actividades productivas con un 9%; fondos de inversión con un 6%; contratación de valores con un 5% y facturación a través de TPV con un 17%.

La financiación sostenible es una de las principales herramientas para promover un modelo económico limpio y circular, que reduzca las emisiones de CO₂ y contribuya a proteger el medioambiente.

Con carácter anual, las distintas unidades responsables de la oferta de productos realizan una revisión detallada de las condiciones de los productos y su impacto en los clientes para asegurar que dichos productos siguen siendo adecuados al público objetivo definido originalmente.

Con todo, el grupo se ha convertido en una de las mayores entidades del sistema financiero español, diversificando geográficamente su negocio (76% en España, 22% en Reino Unido y el 2% en México) y multiplicando por seis su base de clientes desde 2008; todo ello salvaguardando su solvencia y liquidez.

Las marcas bajo las cuales el negocio bancario del Grupo Banco Sabadell está presente son:

- Banco Sabadell es la marca principal del Grupo. Es la marca de referencia en el mercado español ofreciendo servicio a particulares y empresas.
- TSB es la marca de referencia del Grupo en el Reino Unido. Se integra en el grupo en 2015 con el objetivo de aportar mayor competitividad y atender cada vez un mayor número de necesidades de los clientes, mejorando así la experiencia bancaria en dicho país.
- Banco Sabadell México es la marca con la que opera en México donde el Grupo abrió en 1991 su primera oficina de representación.

Informe de Gestión 2022: 1.1 Misión, valores y modelo de negocio: Modelo de negocio, principales objetivos alcanzados y actuaciones llevadas a cabo

5.1.3 Soluciones de finanzas sostenibles para particulares y empresas

10.1 Transparencia

1. Introducción

Alineamiento estratégico

¿Su estrategia corporativa identifica e incluye a la sostenibilidad como una prioridad estratégica para su banco?

- Sí No

Describa cómo su banco ha alineado y/o tiene previsto alinear su estrategia para que sea coherente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Acuerdo de París sobre el Clima y los marcos nacionales y regionales pertinentes.

¿Su banco también hace referencia a alguno de los siguientes marcos o requisitos de información reglamentaria en materia de sostenibilidad en sus prioridades estratégicas o políticas para aplicarlos?

- Principios rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos
 Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
 Pacto Mundial de las Naciones Unidas
 Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas
 Cualquier requisito reglamentario aplicable en materia de presentación de informes sobre evaluaciones de riesgos medioambientales, por ejemplo, sobre riesgos climáticos. Especificar cuáles: Principios de Ecuador
 Cualquier requisito reglamentario aplicable en materia de presentación de informes sobre evaluaciones de riesgos sociales, por ejemplo, sobre la esclavitud moderna. Especificar cuáles: Principios de Ecuador
 Ninguna de las anteriores

Banco Sabadell dispone de un marco de actuación ESG (sección 3. Sabadell Compromiso Sostenible), que está alineado a los ODS y donde la acción por el clima (ODS 13) es uno de los ODS prioritarios de su estrategia corporativa.

El marco ESG Sabadell Compromiso Sostenible, incluye los compromisos globales suscritos en sostenibilidad y las actuaciones de transformación e impulso, tanto los realizados por el Grupo como los proyectados a futuro, cuyo propósito es acelerar las actuaciones de transición ecológica, la lucha contra el cambio climático y el desarrollo social, reforzando y dando respuesta a su vez a los asuntos prioritarios derivados de la materialidad. Este marco está alineado a los ODS y pone foco en aquellos donde tiene mayor capacidad de influencia debida a su interrelación sistémica, tipo de actividad y capacidad de impacto.

La integración efectiva en la gestión de los riesgos medioambientales requiere de una estrategia y de un cuerpo normativo que establezcan las directrices, objetivos y límites necesarios en diferentes puntos del circuito de riesgo de crédito.

Por este motivo, el Grupo dispone de un marco de riesgos medioambientales y sociales donde se establece la posición del Grupo orientada a no financiar actividades que se consideran con un riesgo medioambiental elevado. Al mismo tiempo, el Grupo fomenta la financiación verde, para ello se dispone de una Guía de Elegibilidad que recoge las actividades sostenibles (en términos ambientales y sociales), de forma alineada con el Reglamento de Taxonomía de la UE.

En paralelo, como parte del sector financiero el Grupo promueve la transición de las empresas, direccionando la financiación según la naturaleza de las actividades y facilitando a aquellos agentes de sectores contaminantes que trabajan en mejorar su desempeño ESG para transicionar a un modelo más sostenible. Con este objetivo se han definido las Directrices en gestión de riesgos ESG, a través de las cuales el Grupo trata de limitar el acceso a la financiación a empresas contaminantes con un desempeño ESG bajo. Para clasificar a las grandes empresas según la madurez de su desempeño ESG, el Grupo está definiendo internamente un indicador.

Cabe destacar que el Banco, en paralelo a todas las iniciativas de integración de riesgos medioambientales en la gestión, mantiene una serie de iniciativas para mejorar la calidad de la información en la que basa sus decisiones (ya sea desde bases de datos a proyectos de recopilación de información de clientes, entre otros).

Adicionalmente, desde 2011 el Grupo está adherido a los Principios de Ecuador, marco voluntario internacional de políticas, normas y guías que coordina la Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en inglés), agencia dependiente del Banco Mundial, que tiene por objetivo determinar, evaluar y gestionar los riesgos medioambientales y sociales en financiación de proyectos de importe superior o igual a 10 millones de dólares y préstamos corporativos relacionados con proyectos de más de 50 millones de dólares. A través de los estándares de Principios de Ecuador, se realiza una evaluación social y ambiental de los posibles impactos del proyecto por parte de un experto independiente.

4. Compromiso con el clima y el medioambiente

3.2 Iniciativas y Alianzas

4.3.3 Integración en la gestión

4.3.4 Principios de Ecuador

Principio 2: Impacto y establecimiento de objetivos



Aumentaremos continuamente nuestros impactos positivos mientras reducimos los impactos negativos y gestionaremos los riesgos para las personas y el medioambiente que resultan de nuestras actividades, productos y servicios. Con este fin, estableceremos y publicaremos objetivos donde podamos tener los impactos más significativos.

2.1 Análisis de impacto (Paso 1)

Demuestre que su banco ha realizado un análisis de impacto de su(s) cartera(s) para identificar sus áreas de impacto más significativas y determinar las áreas prioritarias para la fijación de objetivos. El análisis de impacto deberá actualizarse periódicamente y cumplir con los siguientes requisitos/elementos (a-d):

a) Alcance: ¿Cuál es el alcance del análisis de impacto de su banco? Describa qué partes de las principales áreas de negocio del banco, productos/servicios a través de las principales zonas geográficas en las que opera el banco (tal y como se describe en el apartado 1.1) se han tenido en cuenta en el análisis de impacto. Indique también qué áreas no se han incluido todavía y por qué.

Durante el ejercicio 2022 Banco Sabadell ha llevado a cabo un proceso de análisis para identificar los impactos positivos y negativos resultantes de las actividades de financiación, a raíz de los cuales ha fijado objetivos en las áreas de impacto más relevantes.

Este análisis se ha realizado utilizando la herramienta Portfolio Impact Analysis for Banks para la aplicación de la metodología Holistic Impact Methodology desarrollada por UNEP FI.

La herramienta permite identificar los impactos medioambientales, sociales y económicos (positivos y negativos) asociados tanto a la cartera de financiación de Banca Particulares como a la cartera de financiación de Banca Empresas, y superponer estas asociaciones con los desafíos y prioridades para un desarrollo sostenible de los países en los que el Banco opera, con el fin de identificar las áreas/temas de impacto más significativos de la cartera.

El análisis de impacto realizado por Banco Sabadell se ha focalizado en las principales áreas de negocio del banco, analizándose los productos y servicios financieros ofrecidos a personas físicas en su negocio de Banca Particulares en España y de TSB en Reino Unido; y la financiación de empresas del negocio Banca Empresas en España y México. El ejercicio llevado a cabo ha permitido cubrir el 92% de la cartera de financiación global de Banco Sabadell, donde un 45% corresponde a la cartera de financiación de Banca Particulares y un 47% a la cartera de financiación de Banca Empresas. No se ha considerado en el análisis la cartera de Banca de Empresas de TSB en Reino Unido ni la exposición del Banco en las Oficinas en el Exterior (OFEX) por su escasa materialidad en el balance global.

3.3.4 Vinculación con los Principios de Banca Responsable

b) Composición de la cartera: ¿Ha tenido en cuenta su banco la composición de su cartera (en %) en el análisis? Indique la composición proporcional de su cartera a nivel global y por ámbito geográfico

- por sectores e industrias para las carteras de empresas, corporaciones y banca de inversión (es decir, exposición sectorial o desglose por industria en %), y/o
- por productos y servicios y por tipos de clientes para las carteras de consumo y banca minorista.

Si su banco ha adoptado otro enfoque para determinar la escala de exposición del banco, explique cómo ha considerado dónde se encuentran las actividades principales del banco en términos de industrias o sectores.

La cartera de financiación a empresas representa alrededor de la mitad de la cartera de préstamos del Banco. Los sectores con mayor volumen de financiación para cada una de las geografías son: a) la financiación de actividades generales de la Administración Pública y el alquiler y gestión de bienes inmobiliarios en España y; b) la gestión hotelera y Real Estate en México. Por su parte, la cartera de Banca Particulares concentra la mayor parte de su exposición en los productos financieros hipotecarios del Banco tanto en España como en Reino Unido.

Con el fin de identificar los impactos asociados con los sectores que Banco Sabadell financia y los impactos asociados con los productos y servicios ofrecidos a los clientes particulares, se ha empleado el Sector Impact Map integrado en la herramienta Portfolio Impact Analysis, que analiza sistemáticamente las diferentes áreas de impacto asociadas a cada uno de los sectores financiados, productos y servicios. Como resultado, se ha concluido que las áreas de impacto más destacadas en nuestras carteras son "Disponibilidad, accesibilidad, asequibilidad y calidad de recursos y servicios" (en concreto, el "Acceso a finanzas y vivienda"), la "Estabilidad climática" y la "Circularidad".

El esfuerzo llevado a cabo por la Entidad para situarse entre los líderes en la financiación de proyectos de energía renovable apoyan la Estabilidad climática y la Circularidad. Por otro lado, los préstamos al consumo e hipotecas para particulares, así como los productos y servicios que Banco Sabadell comercializa para colectivos específicos (por ejemplo, jóvenes, senior o colectivos con menor capacidad financiera) contribuyen sustancialmente al Acceso a las finanzas y la vivienda. Por último, la financiación de sectores clasificados como intensivos en carbono (por ejemplo, la producción de electricidad no renovable, el transporte y el sector inmobiliario) y que requieren recursos naturales para sus procesos de producción pueden tener un potencial de contribución negativa en las áreas de impacto mencionadas.

3.3.4 Vinculación con los Principios de Banca Responsable

c) Contexto: ¿Cuáles son los principales retos y prioridades en materia de desarrollo sostenible en los principales países/regiones en los que operan su banco y/o sus clientes? Describa cómo se han tenido en cuenta, incluidas las partes interesadas con las que ha colaborado para recabar información acerca de este elemento del análisis de impacto.

Este paso pretende dimensionar el impacto de la cartera de su banco en el contexto de las necesidades de la sociedad.

Se ha empleado el *Context Module* de la herramienta *Portfolio Impact Analysis* de UNEP FI con el fin de analizar el contexto ambiental, social y económico de España, México y Reino Unido y mapear los principales desafíos y prioridades para un desarrollo sostenible de cada uno de los países en base a conjuntos de datos estadísticos y las estrategias declaradas por los gobiernos nacionales en sus informes voluntarios de progreso para la consecución de los ODS. Con todo ello, se ha identificado el Acceso a la vivienda como el principal desafío y como una prioridad común a todas las geografías. Asimismo, se ha reconocido la Estabilidad climática entre los grandes desafíos comunes a todos los países analizados.

3.3.4 Vinculación con los Principios de Banca Responsable

En base a estos tres primeros elementos del análisis de impacto, ¿qué áreas de impacto positivas y negativas ha identificado su banco? ¿Qué áreas de impacto significativas (al menos dos) ha priorizado para desarrollar su estrategia de establecimiento de objetivos (véase 2.2)? Proporcionar más información:

El resultado del análisis de la composición de la cartera junto con la evaluación de los retos y prioridades en desarrollo sostenible de España, México y Reino Unido, ha llevado a Banco Sabadell a priorizar dos áreas de impacto por su relevancia obtenida en ambos análisis: Clima y medioambiente (descrita en la herramienta como Estabilidad climática) e Inclusión y educación financiera (donde se englobaría el Acceso a finanzas y vivienda).

3.3.4 Vinculación con los Principios de Banca Responsable

Asimismo, las dos áreas de impacto que han sido priorizadas se encuentran alineadas con los resultados obtenidos en el proceso de análisis de materialidad desarrollado en 2021 y actualizado en 2022. En este sentido, las áreas de impacto de Clima y medioambiente e Inclusión y educación financiera, priorizadas en el Análisis de Impacto, se relacionan directamente cada una con al menos tres de los temas relevantes sobre los que se han identificado impactos positivos y negativos según la doble perspectiva (del entorno sobre la Entidad y de la Entidad sobre los grupos de interés). El área de impacto de clima y medioambiente se encuentra estrechamente relacionada con los temas relevantes de Clima y medioambiente, Finanzas e inversión sostenibles y el tema de Compromisos y alianzas en temas ambientales. Por otro lado, el área de impacto de inclusión y educación financiera se relaciona directamente con los temas relevantes de Compromiso social y Derechos Humanos, Finanzas e inversión sostenibles y Satisfacción del cliente y digitalización.

d) Para éstas (un mínimo de dos áreas de impacto prioritarias): **Medición del desempeño:** ¿Ha identificado su banco los sectores e industrias, así como los tipos de clientes financiados o en los que ha invertido, que provocan los mayores impactos positivos o negativos reales? Describa cómo ha evaluado el desempeño de los mismos, mediante el uso de indicadores adecuados relacionados con las áreas de impacto significativas que se apliquen al contexto de su banco.

A la hora de determinar las áreas prioritarias para la fijación de objetivos entre sus áreas de impacto más significativas, deberá tener en cuenta los niveles actuales de desempeño del banco, es decir, indicadores cualitativos y/o cuantitativos y/o *proxies* de los impactos sociales, económicos y medioambientales que son resultado de las actividades del banco y del suministro de productos y servicios.

Si su banco ha adoptado otro enfoque para evaluar la intensidad del impacto derivado de las actividades del banco y del suministro de productos y servicios, descríbalos.

El resultado de este paso también proporcionará el punto de partida (incluidos los indicadores) que puede utilizar para establecer objetivos en dos áreas de impacto más significativo.

Comprender la práctica actual y el desempeño en la gestión de los impactos es fundamental para determinar cómo Banco Sabadell podría seguir desarrollándose y mejorando para garantizar así el cumplimiento de los objetivos. Con el fin de medir el desempeño de la Entidad y cuantificar el impacto generado por la cartera de financiación en aquellos sectores o productos que contribuyen sustancialmente a las dos áreas de impacto priorizadas, Banco Sabadell mide una serie de indicadores.

3.3.4 Vinculación con los Principios de Banca Responsable

Para el área de impacto de clima y medioambiente, estrechamente relacionado con el sector energético y el sector inmobiliario, se miden los siguientes indicadores: a) las emisiones de la cartera, b) volumen de productos y servicios financieros movilizados de forma acumulada en soluciones de finanzas sostenibles, c) Capacidad renovable (MW) financiada a través de la modalidad de Project Finance, d) Emisiones evitadas a través de la inversión en proyectos de energía renovable (tCO₂), e) Energía limpia producida a través de la inversión en proyectos de energía renovable para un número determinado de hogares y f) el volumen acumulado de Hipotecas con certificado sostenible (préstamo hipotecario que financie una vivienda con certificado energético A y B).

Por su lado, para el área de impacto de inclusión y educación financiera, estrechamente relacionado con los préstamos al consumo e hipotecas para particulares, así como con los productos y servicios que Banco Sabadell comercializa para colectivos específicos, el Banco evalúa el progreso mediante indicadores como a) número de beneficiarios anuales de los programas de educación financiera incorporando nuevos sectores de población (seniors, colectivos vulnerables, etc.) b) volumen de financiación acumulada a microempresas a través de préstamos, créditos, leasing, renting, confirming y factoring entre 2021 y 2025 y c) número de contratos de alquiler social o asequible gestionados a través de Sogeviso (# de familias alcanzadas) y el número de beneficiarios anuales de programas de educación financiera.

Resumen de la autoevaluación:

¿Cuál de los siguientes componentes del análisis de impacto ha completado su banco, con el fin de identificar las áreas en las que su banco produce los impactos positivos y negativos más significativos (potenciales)?

Alcance:	<input checked="" type="checkbox"/>	Sí	<input type="checkbox"/>	En curso	<input type="checkbox"/>	No
Composición de la cartera:	<input checked="" type="checkbox"/>	Sí	<input type="checkbox"/>	En curso	<input type="checkbox"/>	No
Contexto:	<input checked="" type="checkbox"/>	Sí	<input type="checkbox"/>	En curso	<input type="checkbox"/>	No
Medición del desempeño:	<input checked="" type="checkbox"/>	Sí	<input type="checkbox"/>	En curso	<input type="checkbox"/>	No

¿Qué áreas de impacto más significativas ha identificado para su banco, como resultado del análisis de impacto?

Las áreas de impacto más significativas identificadas fruto del análisis de impacto son: a) Clima y medioambiente y b) Inclusión y educación financiera (donde se englobaría el Acceso a finanzas y vivienda).

H ¿Qué tan recientes son los datos utilizados y presentados en el análisis de impacto?

- Principios rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos
- Hasta 6 meses antes de su publicación
- Hasta 12 meses antes de su publicación
- Hasta 18 meses antes de su publicación
- Más de 18 meses antes de su publicación

Campo de texto libre para describir posibles retos, aspectos no cubiertos por lo anterior, etc.: (opcional)

2.2 Establecimiento de objetivos (Paso 2)

Demuestre que su banco ha establecido y publicado un mínimo de dos objetivos que abordan al menos dos áreas distintas de impacto más significativo fruto del análisis de impacto realizado.

Los objetivos deben ser específicos, medibles (cualitativos o cuantitativos), alcanzables, pertinentes y de duración determinada (SMART, por sus siglas en inglés). Describa los siguientes elementos del establecimiento de objetivos (a-d), para cada objetivo por separado:

a) Alineamiento: ¿qué marcos políticos internacionales, regionales o nacionales con los que alinear la cartera de su banco ha identificado como relevantes? Demuestre que los indicadores y metas seleccionados están vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible apropiados, los objetivos del Acuerdo de París y otros marcos internacionales, nacionales o regionales pertinentes, e impulsan la alineación con ellos y una mayor contribución a los mismos.

Puede basarse en los elementos contextuales del punto 2.1.

Banco Sabadell tiene la firme voluntad de continuar avanzando en su actividad y organización con el propósito de apoyar y acelerar las importantes transformaciones económicas y sociales que contribuyan al desarrollo sostenible y la lucha contra el cambio climático. Para ello, el Grupo ha establecido su Compromiso Sostenible, un marco de actuación que integra en la estrategia del Banco la visión a futuro para 2025-2050 de los compromisos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), alinea los objetivos de negocio con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y del Acuerdo de París, y establece palancas de acción con actuaciones de transformación e impulso. Para su elaboración se ha involucrado a todos los órganos de la Entidad y se han fijado cuatro ejes estratégicos en los que se está trabajando:

- Avanzar como Entidad Sostenible
- Acompañar a los clientes en la transición hacia una economía sostenible
- Ofrecer oportunidades de inversión que contribuyan a la sostenibilidad
- Trabajar para una sociedad sostenible y cohesionada

Sabadell
Compromiso
Sostenible

3. Sabadell
Compromiso
Sostenible

b) Punto de partida: ¿Ha determinado un año base para los indicadores seleccionados y evaluado el nivel actual de alineación? Indique los indicadores utilizados y el año de la base de referencia.

Durante 2021 y 2022 el Grupo Banco Sabadell ha trabajado en la obtención de una primera aproximación del cálculo de la huella de carbono de su cartera financiada bajo la metodología de Platform Carbon Accounting Financials (PCAF).

De manera agregada, el Grupo ha conseguido calcular una aproximación de su huella de carbono para aproximadamente un 85% de su cartera financiada en 2021, siendo el % restante o sin cálculo asignado, carteras sobre las que aún no existen estándares o metodologías de cálculo o aproximación tales como financiación al Sector Público, carteras de préstamos al consumo con destino distinto de auto, entre otros. La mayoría de las emisiones se concentran en la cartera de financiación empresarial. Sobre este baseline, se está trabajando en el cálculo de sendas de descarbonización, habiendo calculado actualmente el año base, 2020, y fijado objetivos intermedios a 2030 para 4 sectores, con el propósito de alcanzar la neutralidad de las emisiones de la cartera financiada e invertida del Grupo en 2050.

Desde 2020, Banco Sabadell está desarrollando un Plan de Finanzas Sostenibles con afectación transversal que permitirá alcanzar los compromisos de sostenibilidad de la Entidad. En 2021 el volumen de productos y servicios financieros movilizados en soluciones de finanzas sostenibles fue superior a los 11.000 M€. Sobre esta base, el Banco se ha fijado objetivos de movilización acumulada a 2025 que se describen en el siguiente apartado.

En el área de la inclusión y educación financiera, en 2021 se financió con 3.400 M€ a microempresas con objeto de impulsar y mantener el empleo. Sobre esta base, el Banco se ha fijado objetivos acumulados a 2025 que se describen en el siguiente apartado.

Por otro lado, Banco Sabadell ha promovido y participado en distintas iniciativas de educación financiera. En 2021, el Banco alcanzó los 6.300 beneficiarios anuales de programas de educación financiera a través de la impartición de 836 talleres por 154 voluntarios. Los objetivos fijados a 2025 se describen en el siguiente apartado.

4.3.2. Evaluación y medición:
Emisiones de la cartera financiada

c) Objetivo SMART (incluyendo KPIs): Indique los objetivos para su primera y segunda área de impacto más significativa, si ya existen (así como otras áreas de impacto, si existen). ¿Qué Indicadores Clave de Desempeño (KPI) utiliza para realizar seguimiento del progreso hacia la consecución del objetivo?

Banco Sabadell ha establecido los siguientes objetivos para cada una de las dos áreas de impacto priorizadas:

Sabadell
Compromiso
Sostenible

Clima y medioambiente:

Banco Sabadell acompaña a los clientes en la transición hacia una economía sostenible. Les proporciona la información, el asesoramiento y los productos y servicios que necesitan. El Grupo se suma a los retos de los clientes, entendiendo y alineando su situación al entorno regulatorio e identificando a la vez tanto los riesgos físicos y de transición como sus oportunidades de transformación.

4.2 Estrategia climática y medioambiental:
Portfolio Alignment

Con el propósito de descarbonizar el balance reduciendo la huella de carbono de la cartera, se ha fijado los siguientes objetivos:

- Alcanzar la neutralidad de las emisiones de la cartera en 2050.
- Sendas de descarbonización para para todos aquellos sectores publicados en organismos internacionalmente reconocidos (SBTi, PACTA) y clientes con suficiente información para poder realizar dicho cálculo. Actualmente Banco Sabadell se ha fijado los siguientes objetivos intermedios a 2030:
 - Mantener el nivel de intensidad en emisiones de CO₂ en el sector de generación de Electricidad. El punto de partida actual del Banco es de 61 kg CO₂e/MWh, muy por debajo del escenario de referencia (IEA NZE 2050), situándose en el nivel esperado por el sector entre 2036-2037, en este sentido, el Grupo apuesta por mantener el nivel de intensidades en emisiones de CO₂ en un rango entre 85-45 kg CO₂e/MWh.
 - Reducción del 23% de las emisiones totales por las posiciones en el sector de Petróleo y Gas.
 - Reducción del 23% en la intensidad de emisiones por tonelada producida en el sector de Cemento.
 - En línea con las expectativas del *Net-Zero Banking Alliance* (NZBA), el Banco no tendrá exposición en las actividades de minería de carbón en 2030.
- Alcanzar 65.000 M€ en productos y servicios financieros movilizados de forma acumulada en soluciones de finanzas sostenibles entre 2021 y 2025.

Inclusión y educación financiera:

Banco Sabadell contribuye a la transición hacia una sociedad sostenible y más cohesionada mediante una gestión responsable y ética.

Promueve la educación y la inclusión financiera, el voluntariado y las acciones solidarias. Poniendo especial atención en acompañar a los clientes en situaciones de vulnerabilidad con una gestión social de la vivienda y programas de empleabilidad. Con el propósito de promover la inclusión y educación financiera, el Grupo se ha fijado los siguientes objetivos:

- Alcanzar 10.000 beneficiarios anuales de los programas de educación financiera incorporando nuevos sectores de población (seniors, colectivos vulnerables, etc.) en 2025.
- Alcanzar un volumen de más de 15.000 M€ de financiación acumulada a microempresas a través de préstamos, créditos, *leasing*, *renting*, *confirming* y *factoring* entre 2021 y 2025.

d) Plan de acción: ¿Qué acciones, incluidos los hitos, ha definido para alcanzar los objetivos fijados? Descríbalas. Demuestre también que su banco ha analizado y reconocido los impactos indirectos significativos (potenciales) de los objetivos fijados dentro del área de impacto o en otras áreas de impacto y que ha establecido las acciones pertinentes para evitar, mitigar o compensar los impactos negativos potenciales.

El marco de actuación Compromiso Sostenible define dos tipos de palancas para la activación de los objetivos fijados:

- Acciones de transformación para alinear la organización a criterios ESG
- Acciones de impulso de las finanzas sostenibles y generación de oportunidades

Sabadell
Compromiso
Sostenible

Para avanzar en la consecución de los objetivos de clima y medioambiente algunas de las acciones que Banco Sabadell va a implementar son:

- Medición de la huella de carbono de la cartera financiada bajo la metodología Platform Carbon Accounting Financials (PCAF)
- Asesoramiento a los clientes corporativos en su transición hacia modelos más sostenibles que permitan en su conjunto cumplir con los objetivos internacionales de descarbonización.
- Capacitación y despliegue de un equipo de especialistas en Fondos Europeos y Sostenibilidad para que puedan dar soporte a la red comercial en el desarrollo de operaciones sostenibles.
- Desarrollo de un conjunto de soluciones orientadas al ahorro energético ofreciendo soluciones para la adquisición y la rehabilitación de viviendas, la movilidad sostenible o la instalación de energía renovable.

Para la consecución de los objetivos de educación e inclusión financiera algunas de las acciones que Banco Sabadell va a implementar son:

- Desarrollo de cuentas básicas para clientes vulnerables o con riesgo de exclusión financiera
- Desarrollo de programas de voluntariado, fundamentalmente formado por prejubilados de la entidad, para la formación financiera y digital de colectivos sénior
- Financiación a microempresas que tiene como objetivo impulsar y mantener el empleo
- Desarrollo de programas donde se traten temas de acceso a la financiación

Resumen de la autoevaluación:

¿Cuál de los siguientes componentes de la fijación de objetivos conforme a los requisitos de los PBR ha completado su banco o está actualmente evaluando para su...

	... primera área de impacto más significativa: Clima y Medioambiente	... segunda área de impacto más significativa: Inclusión y Educación Financiera
Alineamiento	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> En curso <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> En curso <input type="checkbox"/> No
Punto de partida	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> En curso <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> En curso <input type="checkbox"/> No
Objetivos SMART	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> En curso <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> En curso <input type="checkbox"/> No
Plan de acción	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> En curso <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> En curso <input type="checkbox"/> No

2.3 Implementación y seguimiento de los objetivos (Paso 2)

Para cada objetivo por separado:

Demuestre que su banco ha puesto en marcha las acciones que había definido previamente para alcanzar el objetivo fijado.

Detalle los avances de su banco desde el último informe para la consecución de cada uno de los objetivos fijados y el impacto que han tenido, utilizando los indicadores y KPI definidos en el punto 2.2 para realizar un seguimiento de los mismos.

O bien, en caso de cambios en los planes de ejecución (pertinente sólo para el segundo informe e informes posteriores): describir los posibles cambios (cambios en las áreas de impacto prioritarias, cambios en los indicadores, aceleración/revisión de los objetivos, introducción de nuevos hitos o revisiones de los planes de acción) y explicar por qué estos cambios fueron necesarios.

Con el fin de monitorizar el progreso que Banco Sabadell ha llevado a cabo en la consecución de los objetivos establecidos, se han identificado una serie de avances.

De los 65.000 M€ de objetivo que se han fijado en productos y servicios financieros movilizados de forma acumulada en soluciones de finanzas sostenibles, este año Banco Sabadell ha avanzado hasta conseguir más de 25.000 M€, de los cuales 14.800 M€ en 2022.

Banco Sabadell continúa promoviendo y participando en distintas iniciativas de educación financiera. Para la Entidad, no sólo se trata de dar respuesta a las necesidades formativas de la sociedad en general, sino también de acompañarlos en el desarrollo de competencias y habilidades para la toma de decisiones.

En este sentido, en 2022 más de 7.500 personas se han visto beneficiadas en programas de educación financiera incorporando nuevos sectores de población (seniors, colectivos vulnerables, etc.), un 75% del objetivo fijado para 2025.

En el ámbito de la financiación con finalidad social, se destaca aquella que tiene por objeto impulsar y mantener el empleo a través de la financiación de microempresas. En 2022 se ha financiado más de 4.800 millones a microempresas con esta finalidad de los 15.000 M€ que se había fijado como objetivo entre 2021 y 2025, lo que supone haber alcanzado en 2 años más de la mitad del objetivo.

5. Compromiso con las finanzas sostenibles

7.1 Compromiso con la educación

Principio 3: Clientes y consumidores



Trabajaremos de manera responsable con nuestros clientes para fomentar prácticas sostenibles y permitir actividades económicas que generen prosperidad compartida para las generaciones actuales y futuras.

3.1 Involucración de los clientes

¿Dispone su banco de una política o proceso de involucración de los clientes para fomentar prácticas sostenibles?

Sí En curso No

¿Dispone su banco de una política para los sectores en los que ha identificado los mayores impactos negativos (potenciales)?

Sí En curso No

Describa cómo su banco ha trabajado y/o tiene previsto trabajar con sus clientes y consumidores para fomentar prácticas sostenibles y posibilitar actividades económicas sostenibles. Debe incluir información sobre políticas relevantes, acciones previstas/ejecutadas para apoyar la transición de los clientes, indicadores sobre la involucración de los clientes y, cuando sea posible, impactos logrados.

Esto debe basarse y estar en consonancia con el análisis de impacto, la fijación de objetivos y los planes de acción establecidos por el banco (ver P2).

La financiación sostenible es una de las principales herramientas para promover un modelo económico limpio y circular, que reduzca las emisiones de CO₂ y contribuya a proteger el medioambiente.

En el caso de particulares y pymes, Banco Sabadell ofrece a sus clientes un conjunto de soluciones orientadas al ahorro energético ofreciendo soluciones para la adquisición y rehabilitación de viviendas, la movilidad sostenible o la instalación de energías renovables.

El Grupo promueve la financiación e inversión sostenibles para impulsar la transición hacia un modelo más sostenible y una economía baja en emisiones de carbono, ofreciendo las mejores soluciones a clientes e inversores. En 2021, el Banco se ha comprometido a movilizar 65.000 M€ en finanzas sostenibles hasta 2025. Hasta la fecha, se han movilizado más de 25.000 M€ de los cuales 14.800 M€ en 2022.

Para alcanzar este compromiso y con el objetivo de fomentar la inclusión social y financiera, contribuir a la conservación del medioambiente y la mitigación del cambio climático, el Banco cuenta con:

— Soluciones de financiación en los distintos negocios:

Para adecuar los procesos de admisión al crédito, gestión de la cartera y las labores de reporting a los estándares internacionales de financiación sostenible (Green Loan Principles y Sustainability-linked Loan Principles de la Loan Market Association y Green Bond Principles y Sustainability-linked Bond Principles de International Capital Market Association - ICMA), se definieron en 2020 las siguientes tipologías atendiendo al destino del uso de los fondos:

— Financiación con aplicación Sostenible ("FaS") en la que el uso de los fondos es el criterio principal para determinar la naturaleza verde, social o sostenible. Por lo común, este tipo de financiación es preferible debido a que genera un impacto positivo directo en el medioambiente y/o la sociedad. Este tipo de financiación está estrechamente relacionada con la Guía de Elegibilidad de Banco Sabadell, cuya referencia principal es la Taxonomía de la UE, y con los bonos verdes emitidos por el Banco en los últimos ejercicios bajo el Marco de Bonos Sostenibles. En esta categoría se incluyen principalmente las operaciones de Project Finance de energía renovable, clientes que desarrollan actividades alineadas con la Taxonomía de la UE y las emisiones de bonos y colocaciones privadas con un destino verde y/o social específico (más detalle en las secciones correspondientes).

Para impulsar las operaciones FaS, el Banco ha aprobado bonificaciones que permiten ofrecer mejores precios a los clientes.

El despliegue de los Fondos de Recuperación Europeo Next Generation EU se espera que den un claro impulso a este tipo de financiación (en la sección 5.1.4 Next Generation EU se obtiene más detalle de las acciones que está realizando el Banco en relación a dichos fondos).

- Financiación vinculada a Sostenibilidad ("FvS") relativa al tipo de financiación que incentiva el logro de objetivos de sostenibilidad, vinculando el precio de la operación a la evolución de determinado(s) indicador(es) o KPIs. En esta categoría no se requiere un destino de fondos específico. Se considera fundamental que los indicadores seleccionados sean relevantes y centrales para los clientes, lo que permite dar mayor tracción a su estrategia de sostenibilidad.
- La inversión en energías renovables mediante la filial Sinia Renovables (más detalle en la sección 5.2 Sinia Renovables).
- La emisión de bonos sostenibles propios (más detalle en la sección 5.3 Emisión de bonos sostenibles).
- Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable (más detalle en la sección 5.4 Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable).

En febrero de 2022 el Consejo de Administración actualizó su Política de Sostenibilidad, que se orienta a enmarcar toda la actividad y la organización de la Entidad dentro de los parámetros ESG, que incorporan los factores medioambientales, sociales y de gobernanza en la toma de decisiones y, a la vez, a partir de los mismos, a dar respuesta a las necesidades e inquietudes de todos sus grupos de interés. La Política de Sostenibilidad fija los principios básicos en los que se basa el Grupo Banco Sabadell para abordar los retos que plantea la sostenibilidad, define los parámetros de gestión de los mismos, así como la organización y la estructura de gobierno necesarias para su óptima implementación.

2. Governance

3.1 Marco ESG

4.3.3 Integración en la gestión

5. Compromiso con las finanzas sostenibles

5.1.3 Soluciones de finanzas sostenibles para particulares y empresas

10.1 Transparencia

Informe de Gestión 2022: 1.5 El cliente

Con el objetivo de limitar la exposición del Banco al riesgo de transición y, al mismo tiempo, acompañar a las empresas intensivas en emisiones en su transición a una actividad sostenible, se han definido las Directrices en gestión de riesgos ESG. Dichas Directrices, limitan la admisión de operaciones de financiación corporativa o de proyectos para empresas que tengan una actividad carbon-related (intensiva en emisiones Gases de Efecto Invernadero) con un desempeño y/o actitud ESG bajo. De esta manera, el Banco podrá seguir financiando la transición de las empresas intensivas en emisiones si estas cuentan con una madurez en la gestión y el desempeño ESG medio o avanzado.

El Banco ha establecido su 'Sabadell Compromiso Sostenible'. Este marco integra en cuatro ejes la estrategia de sostenibilidad y la visión a futuro con objetivos y compromisos ESG, alineando para ello, los objetivos de negocio con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y estableciendo palancas con actuaciones de transformación e impulso. Las principales líneas de acción de este marco ESG son las siguientes:

- Avanzar como entidad sostenible: el Banco pone foco en la neutralidad en emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), el avance en la diversidad, el aseguramiento del talento y seguir incorporando criterios ESG en su gobernanza, además de colaborar en las alianzas más relevantes.
- Acompañar a los clientes en la transición hacia una economía sostenible: para ello la entidad avanza en fijar sendas de descarbonización, acompañar a los clientes en la transición con soluciones especializadas en energías renovables, de eficiencia energética y movilidad sostenible y fijar normas sectoriales que limiten actividades controvertidas y/o con impactos negativos sobre el desarrollo social y ambiental.
- Ofrecer oportunidades de inversión que contribuyan a la sostenibilidad: en el ecosistema inversor, el banco se centra en incrementar las oportunidades de ahorro e inversión que contribuyan a la sostenibilidad desplegando una amplia oferta de bonos y fondos sociales, éticos, verdes y sostenibles, propios y de terceros.
- Trabajar juntos para una sociedad sostenible y cohesionada: en el compromiso con la sociedad, la entidad considera ineludible participar en la mejora de la educación financiera, avanzar en la inclusión, minimizar las vulnerabilidades y garantizar la seguridad en las transacciones e intercambio de información.

Conocer a los clientes en cualquier momento de la relación con Banco Sabadell es clave. Por eso, de forma continua se van desarrollando nuevas metodologías que permiten escuchar la voz del cliente, medir y valorar cuáles son los principales motivos de satisfacción e insatisfacción y cuan cerca o lejos se está de cumplir con las expectativas de los clientes. La medición de la experiencia de cliente se focaliza en la obtención de insights que ayudan en la toma de decisiones y que impulsan una cultura cada vez más customer centric.

La medición se realiza través de un entendimiento del mercado, del consumidor y del cliente, y para ello se usan diversas metodologías de análisis tanto cualitativas como cuantitativas.

Banco Sabadell analiza la experiencia de sus clientes a través de estudios cuantitativos como:

1. *Net Promoter Score* (NPS).
2. Estudios de satisfacción.
3. Estudios de Calidad Comercial.

De acuerdo con sus políticas y procedimientos, el Banco tiene establecidos mecanismos para garantizar que toda la información que se proporciona al cliente sea transparente y que los productos y servicios que se ofrecen se ajusten en todo momento a sus necesidades. Por esto, antes de comercializar un nuevo producto o servicio se sigue un circuito interno ("Workflow de Producto") en el que las áreas del Banco competentes en materia revisan los distintos aspectos para asegurar la conformidad a los estándares establecidos. La sucesiva validación por parte de las áreas involucradas es finalmente ratificada por un comité de alto nivel, el Comité Técnico de Producto. Dicho proceso de validación permite a la Entidad identificar el público objetivo a quién se dirige el producto, es decir, el colectivo de clientes cuyos intereses, objetivos y características se adaptan a las condiciones del producto, también cuando estos permitan cubrir preferencias en materia de sostenibilidad según se establece en la regulación MiFID II e IDD.

Adicionalmente, y con carácter anual, las distintas unidades responsables de la oferta de productos realizan una revisión detallada de las condiciones de los productos y su impacto en los clientes para asegurar que dichos productos siguen siendo adecuados al público objetivo definido originalmente. Dicho proceso de revisión está enmarcado en las obligaciones de distintas normativas de protección al cliente o inversor como es el caso de las Directrices sobre procedimientos de gobernanza y vigilancia de productos de banca minorista o la Directiva MiFID II.

3.2 Oportunidades de negocio

Describa qué oportunidades de negocio estratégicas relacionadas con el aumento de los impactos positivos y la reducción de los impactos negativos ha identificado su banco y/o cómo ha trabajado en las mismas durante el período objeto del informe. Proporcione información sobre los productos y servicios existentes, los productos sostenibles desarrollados en función de su valor (USD o moneda local) y/o como porcentaje de su cartera, y en qué ODS o áreas de impacto se está concentrado su banco para lograr un impacto positivo (por ejemplo, hipotecas verdes - clima, bonos sociales - inclusión financiera, etc.).

Banco Sabadell busca identificar y aprovechar las oportunidades relacionadas con la transición a una economía sostenible (sección 5. Compromiso con la financiación sostenible):

- Incrementando la exposición a los activos financieros verdes, siendo uno de los factores clave para llegar a cumplir con los objetivos de descarbonización. En esta línea se continúa avanzando en la implementación de las soluciones de financiación en los distintos negocios a través de la Financiación con aplicación Sostenible y la Financiación vinculada a Sostenibilidad.
- Asesorando y dando respuesta a los retos de transición de los todos los clientes (grandes empresas y corporaciones, pymes y particulares) con:
 - 1) Acompañamiento estratégico identificando las soluciones de finanzas sostenibles más apropiadas.
 - 2) Promoviendo la transición energética con soluciones y acuerdos con socios de diversos sectores.
 - 3) Ofreciendo oportunidades de inversión ESG.

2. Governance

3.1 Marco ESG

4.3.3 Integración en la gestión

5. Compromiso con las finanzas sostenibles

5.1.3 Soluciones de finanzas sostenibles para particulares y empresas

10.1 Transparencia

Informe de Gestión 2022: 1.5 El cliente

— Gestionando con un mayor conocimiento y especialización, haciendo palanca con equipos especializados en sostenibilidad, impulsando internamente el desarrollo de nuevas soluciones con la implicación de sus empleados con la realización de un primer Hackathon interno de sostenibilidad y externamente fomentando la investigación ecológica a través del Premio de la Sostenibilidad Marina, impulsados por el Banco y su Fundación.

4.2 Estrategia climática y medioambiental

En la sección 5. Compromiso con las finanzas sostenibles se detallan las soluciones a clientes e inversores orientadas a la transición hacia un modelo más sostenible. Por destacar algunas:

5. Compromiso con las finanzas sostenibles

Soluciones de financiación verde para particulares

Hipotecas verdes

Actualmente, Banco Sabadell ofrece un precio reducido en toda su oferta hipotecaria para incentivar la adquisición, construcción o rehabilitación de viviendas que aporten un certificado energético B o superior.

En el 2022, el volumen de Hipotecas con certificado sostenible es de más de 540 millones de euros.

Préstamo Sabadell para reformas ecológicas

El objetivo del Préstamo Sabadell Eco-reformas es fomentar aquellas reformas y/o adquisiciones que mejoren la sostenibilidad y el ahorro energético de la vivienda o segunda residencia. El Banco financia con condiciones favorables mejoras en los sistemas de cierre (ventanas y puertas), reformas de instalaciones de calefacción o refrigeración para hacerlas más eficientes y compras de electrodomésticos que sean energéticamente eficientes clase A o superior.

Soluciones de Financiación social para particulares

En el ámbito de la financiación social, y debido al impacto económico derivado de la subida de los tipos de interés, Banco Sabadell ha ofrecido de forma proactiva soluciones a aquellos clientes con préstamos hipotecarios variables que puedan sufrir dificultades, más allá de los clientes que cumplen los requisitos de vulnerabilidad según el Código de Buenas Prácticas, con el objetivo de ayudarles a cumplir con sus obligaciones, aliviar la carga financiera y evitar situaciones de impago.

Soluciones de Financiación verde para empresas:

A lo largo de 2022, se han movilizado más de 1.100 millones de euros a empresas con un propósito verde, principalmente a través de préstamos, leasing y renting. Este financiamiento está dirigido a proyectos que están alineados con la Guía de Elegibilidad del Banco, principalmente:

- Construcción y real estate.
- Energía.
- Movilidad.
- Agua y residuos.

Financiación para promover y mantener el empleo:

En el ámbito de la financiación con finalidad social, destaca el objetivo de promover y mantener el empleo a través de la financiación de microempresas.

Durante el año 2022, se ha concedido financiación a microempresas a través de préstamos y créditos principalmente, por más de 4.800 millones de euros, facilitando así el mantenimiento de puestos de trabajo y el desarrollo y avance del tejido empresarial e industrial de cada territorio.

Sinia Renovables:

A cierre de 2022, Sinia Renovables, la división de inversión en energías renovables y negocio de sostenibilidad de Banco Sabadell, tiene inversiones en proyectos en explotación, construcción y promoción, que suman una potencia total de 1.139 MW, de los cuales son atribuibles a Sinia mediante participación directa: 342,0 MW, que equivalen a una generación de electricidad sostenible de 754,0 GWh anual. Dicha generación, si estuviera en su totalidad en explotación, supondría al consumo medio anual de cerca de 230.469 hogares.

La energía eléctrica renovable atribuible a Sinia de toda su cartera en explotación, en la que participa directamente en capital, es de 157 GWh/año. Esta energía renovable evita la emisión anual equivalente a cerca de 22.061 toneladas de CO₂, equivalente al consumo medio anual de cerca de 48.159 hogares. A cierre de 2022, Sinia Renovables, la división de inversión en energías renovables y negocio de sostenibilidad de Banco Sabadell, tiene inversiones en proyectos en explotación, construcción y promoción, que suman una potencia total de 1.139 MW, de los cuales son atribuibles a Sinia mediante participación directa: 342,0 MW, que equivalen a una generación de electricidad sostenible de 754,0 GWh anual. Dicha generación, si estuviera en su totalidad en explotación, supondría al consumo medio anual de cerca de 230.469 hogares.

La energía eléctrica renovable atribuible a Sinia de toda su cartera en explotación, en la que participa directamente en capital, es de 157 GWh/año. Esta energía renovable evita la emisión anual equivalente a cerca de 22.061 toneladas de CO₂, equivalente al consumo medio anual de cerca de 48.159 hogares.

Principio 4: Grupos de interés



Consultaremos, participaremos y nos asociaremos de forma proactiva y responsable con las partes interesadas para alcanzar los objetivos de la sociedad.

4. 1 Identificación y consulta de los grupos de interés

¿Dispone su banco de un proceso para identificar y consultar, involucrar, colaborar y asociarse periódicamente con las partes interesadas (o grupos de partes interesadas) que haya identificado como relevantes durante el análisis de impacto y el proceso de fijación de objetivos?

Sí En curso No

Describa qué partes interesadas (o grupos/tipos de partes interesadas) ha identificado, consultado, involucrado, colaborado o se ha asociado para aplicar los Principios y mejorar el impacto de su banco. Esto debe incluir una descripción general de alto nivel de cómo su banco ha identificado a las partes interesadas pertinentes, qué cuestiones se abordaron/resultados se obtuvieron y cómo se integraron en el proceso de planificación de acciones.

Durante el ejercicio de 2022, se ha llevado a cabo un proceso de revisión del análisis de materialidad elaborado en 2021 en el que se determinó el listado de temas materiales para el Grupo con el objetivo de escuchar a los grupos de interés. Esta revisión se ha realizado con el objetivo de actualizar la perspectiva del Grupo en la matriz de materialidad y adaptarse al entorno regulatorio y de mercado cada vez más exigente en esta materia.

3.3 Materialidad

El objetivo de este análisis es identificar y priorizar los aspectos relevantes en materia ESG para el Grupo y sus grupos de interés, con tres fines:

Conocer las prioridades en ámbito ESG en las que el Grupo Banco Sabadell debe centrar su atención, considerando riesgos, oportunidades, impactos y tendencias.

Reforzar la relación con los diferentes grupos de interés al identificar y exponer los impactos y expectativas en materia ESG.

Responder a las necesidades de reporting derivadas de requerimientos legales y de analistas e índices, así como de las demandas de accionistas, inversores y otros grupos de interés, con un lenguaje común y sólido.

En el ejercicio de 2021 se identificaron los grupos de interés prioritarios cuyas demandas y requerimientos se incorporaron en el estudio de materialidad: empleados, proveedores, clientes, inversores y agencias de rating, sociedad, reguladores y autoridades supervisoras y agentes económicos. A continuación, y fruto de esta interacción con los diferentes grupos de interés, se analizó la relevancia de todas las cuestiones dentro del ámbito ESG, tanto desde la perspectiva de los grupos de interés como desde la perspectiva del Grupo. Los aspectos materiales y su definición se pueden consultar en la sección 3.3.1.

En una segunda fase del proceso de materialidad, realizada en 2021 y actualizada en 2022, Grupo Banco Sabadell combina el análisis de las expectativas de los grupos de interés con el enfoque de identificación de impactos bajo una perspectiva de doble materialidad. El proceso de doble materialidad tiene como objeto identificar los impactos del entorno ambiental y social sobre el Grupo, y del Grupo sobre sus grupos de interés, que se valoran para obtener una visión holística de la relevancia de los impactos de cada aspecto material sobre las cuestiones de sostenibilidad.

A partir de estos impactos identificados y con el fin de priorizarlos, el Grupo ha realizado una valoración cuantitativa en la que se ha consultado con diferentes áreas del Banco a través del envío de cuestionarios, la relevancia de estos impactos en base a unas escalas previamente definidas.

El resultado de este análisis ha permitido completar el enfoque de doble materialidad que se presenta en la sección 3.3.2, así como actualizar la matriz de Materialidad presentada en la sección 3.3.3. Sobre los resultados, se han establecido tres niveles de prioridad, siendo el nivel 1 el de mayor impacto para el Grupo y en el que se han incluido los aspectos materiales (i) Gobierno corporativo, (ii) Creación de Valor y Solvencia, (iii) Ética e integridad (iv) Riesgos de Cambio Climático y Medioambiente (v) Finanzas e inversión sostenible.

Principio 5: Gobierno y cultura



Implementaremos nuestro compromiso con estos Principios a través de una gobernanza efectiva y una cultura de banca responsable.

5.1 Estructura de gobierno para la implementación de los Principios

¿Dispone su banco de un sistema de gobierno que incorpore los PBR?

Sí En curso No

Describa las estructuras, políticas y procedimientos relevantes de gobierno que su banco ha implantado/tiene previsto implantar para gestionar los impactos positivos y negativos significativos (potenciales) y contribuir a la aplicación efectiva de los Principios. Esto incluye información sobre:

- qué comité es responsable de la estrategia de sostenibilidad, así como de la aprobación y supervisión de los objetivos (incluida información sobre el nivel más alto de gobernanza al que están sometidos los PBR);
- detalles sobre el presidente del comité y el proceso y la frecuencia con que el consejo supervisa la aplicación de los PBR (incluidas las medidas correctoras en caso de que no se alcancen los objetivos o hitos o se detecten impactos negativos inesperados); y
- las prácticas de remuneración vinculadas a los objetivos de sostenibilidad.

Tanto el sistema de gobierno como la organización de los distintos niveles en la toma de decisiones siguen en proceso de continua mejora y adaptación a las necesidades que se van generando del nuevo entorno de sostenibilidad.

2. Governance

Consejo de Administración

El Consejo de Administración de Banco Sabadell, salvo en las materias reservadas a la competencia de la Junta General, es el máximo órgano de decisión de la sociedad, al tener encomendada, legal y estatutariamente la administración y representación del Banco. El Consejo de Administración se configura básicamente como un instrumento de supervisión y control, delegando la gestión de los negocios ordinarios de la Entidad a favor de los órganos ejecutivos y del equipo de dirección. Para un mejor y más diligente desempeño de su función general de supervisión, se obliga a ejercer directamente la aprobación de las estrategias generales de la Entidad. Además, aprueba sus políticas, siendo por tanto el responsable de la fijación de los principios, compromisos y objetivos en materia de sostenibilidad, así como de su inclusión en la estrategia de la Entidad.

Remuneración vinculada a la Sostenibilidad

La sostenibilidad ha ocupado un papel relevante durante 2022 dentro del propósito y estrategia de negocio de Banco Sabadell. Al definir la estrategia general, los objetivos de negocio y el marco de gestión de riesgos de la Entidad, el Consejo de Administración tiene en cuenta los aspectos ambientales entre los que destacan los riesgos climáticos y medioambientales, sociales y de gobernanza, y ejerce una vigilancia efectiva de los mismos.

En febrero de 2022 el Consejo de Administración actualizó su Política de Sostenibilidad, que se orienta a enmarcar toda la actividad y la organización de la Entidad dentro de los parámetros ESG, que incorporan los factores medioambientales, sociales y de gobernanza en la toma de decisiones y, a la vez, a partir de los mismos, a dar respuesta a las necesidades e inquietudes de todos sus grupos de interés. La Política de Sostenibilidad fija los principios básicos en los que se basa el Grupo Banco Sabadell para abordar los retos que plantea la sostenibilidad, define los parámetros de gestión de los mismos, así como la organización y la estructura de gobierno necesarias para su óptima implementación.

Comisiones del Consejo

La Comisión de Estrategia y Sostenibilidad, constituida en 2021 y, de la que forman parte cinco Consejeros, dos Otros Externos y tres Independientes, está presidida por el Presidente del Consejo de Administración. Esta Comisión se ha reunido en 13 ocasiones durante el 2022.

En materia de estrategia el Consejero Delegado participa en las reuniones con voz y voto, entendiéndose a estos efectos constituida por seis miembros.

En materia de sostenibilidad, la Comisión tiene las siguientes competencias:

- Analizar e informar al Consejo de Administración las políticas de sostenibilidad y de medioambiente de la Entidad.
- Informar al Consejo de Administración las posibles modificaciones y actualizaciones periódicas de la estrategia en materia de sostenibilidad.
- Analizar la definición y, en su caso, modificación de las políticas de diversidad e integración, derechos humanos, igualdad de oportunidades y conciliación y evaluar periódicamente su grado de cumplimiento.
- Revisar la estrategia para la acción social del Banco y sus planes de patrocinio y mecenazgo.
- Revisar e informar el Estado de Información No Financiera de la Entidad con carácter previo a su revisión e informe por la Comisión de Auditoría y Control y a su posterior formulación por el Consejo de Administración.
- Recibir información relativa a informes, escritos o comunicaciones de organismos supervisores externos en el ámbito de las competencias de esta Comisión.

Además, la Comisión de Nominamientos y Gobierno Corporativo asume desde 2021 competencias en relación con el informe de políticas y normas internas corporativas, la supervisión de las reglas de gobierno corporativo y las relaciones con accionistas e inversores, asesores de voto y otros grupos de interés.

Comités Internos

El Comité de Dirección realiza un seguimiento periódico del Plan de Finanzas Sostenibles y de las actualizaciones del marco regulatorio, así como la supervisión global de dicho plan y resolución de posibles incidencias.

Adicionalmente, el Comité de Sostenibilidad, constituido en 2020 y presidido desde 2021 por la Directora General Adjunta y responsable de la Dirección de Sostenibilidad y Eficiencia, es el órgano encargado del establecimiento del Plan de Finanzas Sostenibles del Banco y de la monitorización de su ejecución, de la definición y divulgación de los principios generales de actuación en materia de sostenibilidad e impulso del desarrollo de proyectos e iniciativas, así como de la gestión de alertas que pudieran darse en el perímetro de iniciativas en curso o novedades del entorno regulatorio, supervisor u otros. Compuesto por 15 miembros (garantizando una representación de, entre otras áreas, Sostenibilidad, Riesgos, Finanzas, Negocios, Tecnología y Operaciones, Comunicación, Servicio de Estudios, Organización y Recursos), se reúne con una periodicidad mensual. Esta composición del Comité de Sostenibilidad da cobertura a todos los ámbitos funcionales, que permiten la transversalidad en el establecimiento y la implantación del Plan de Finanzas Sostenibles y, por tanto, la ejecución de la estrategia de la Entidad en materia ESG. El Comité de Sostenibilidad se ha reunido en 13 ocasiones en 2022.

Desde el primer trimestre de 2022 se elabora un informe periódico para distintos órganos de gestión y gobierno del Banco, incluido el Consejo de Administración, que incluye información esencial para evaluar la exposición a los riesgos climáticos y medioambientales, su evolución, así como otros hechos o circunstancias que puedan impactar a la institución en relación al entorno en el que opera, entre los que se incluye referencia sobre el avance en los Principios de Banca Responsable por parte de la entidad.

Remuneración vinculada a la sostenibilidad

El compromiso con la sostenibilidad y la implicación de las personas que forman parte del Banco en el desempeño ESG de la propia Entidad, está presente en la consecución de los objetivos del Grupo. A través del indicador sintético de sostenibilidad (ISos), establecido en 2020, se incluyen KPIs (Indicadores Clave de Rendimiento, por sus siglas en inglés) de las materias ESG y se vincula a la retribución variable de los empleados, formando parte de los objetivos de grupo con un peso del 10 %. Este indicador se sigue periódicamente en el Comité de Sostenibilidad e incorpora en su revisión la actualización de sus indicadores. Entre las métricas que conforman este indicador para medir la Sostenibilidad se incluyen cuatro tipos de indicadores:

- Valoración por parte del mercado a través de las agencias de rating ESG de la información divulgada.
- El grado de avance en la consecución de las acciones marcadas en el Plan de Finanzas Sostenibles.
- El compromiso en diversidad con relación al incremento de mujeres en los distintos puestos directivos.
- Con relación al medioambiente y la canalización de recursos a través del volumen de financiación sostenible (acorde a la taxonomía de la UE).

2. Governance

Remuneración vinculada a la Sostenibilidad

5.2 Promoción de una cultura de banca responsable:

Describe las iniciativas y medidas de su banco para fomentar una cultura de banca responsable entre sus empleados (por ejemplo, desarrollo de capacidades, formación online, formación en sostenibilidad para las funciones con contacto con clientes, inclusión en las estructuras de remuneración, gestión del desempeño y comunicación de liderazgo, entre otras).

El modelo de formación del Grupo Banco Sabadell se asienta en los siguientes ejes:

- Ofrecer formación alineada al negocio y a las necesidades tanto regulatorias del mercado como de las propias personas profesionales del Grupo Banco Sabadell.
- Mejorar el desarrollo de las personas empleadas siendo motor de cambio y transformación.
- Hacer más eficiente el presupuesto de formación de la Entidad para llegar a más personas empleadas y lograr mayor transformación.
- Ser referentes en el sector financiero en cuanto a la innovación en la formación de sus personas empleadas.
- Ser referentes en cuanto a la adecuación de la formación para la transformación digital de los negocios.

6.3 Formación

El objetivo es capacitar a las personas empleadas para el presente y el futuro, anticipando las necesidades formativas sobre la base de la planificación estratégica de Personas y los objetivos de negocio, y teniendo en cuenta las obligaciones regulatorias, desarrollando un modelo de formación con soluciones personalizadas, innovadoras y eficientes. La formación va dirigida a todas las personas empleadas del Grupo, incluidas aquellas con contratos a tiempo parcial o de prácticas.

Este 2022 se ha continuado acompañando al negocio en los retos y objetivos que se ha marcado, ofreciendo nuevos recursos formativos concretos para los proyectos estratégicos y prioritarios para el Grupo Banco Sabadell, poniendo foco en temas como los programas de especialización de perfiles comerciales, la actualidad financiera, o la sostenibilidad.

Una mayoría amplia de personas empleadas (97,8 %) han recibido formación durante el 2022, con 634.599 horas totales de formación realizadas a nivel Grupo (equivalentes a un promedio de 34 horas por empleado), lo que ha mejorado tanto las habilidades profesionales de nuestra plantilla como su empleabilidad futura dentro de la organización.

El ámbito de la sostenibilidad sigue teniendo su espacio específico en el Campus con oferta de autoconsumo para las personas profesionales del Banco.

Teniendo accesibles la formación en contenidos introductorios que ya se facilitaban el año pasado como el curso "Introducción a la Sostenibilidad", y como novedad este año el curso de "Contratación de préstamos sostenibles" desarrollado conjuntamente con EADA Business School, abierta para todas las personas empleadas, donde pueden conocer el nuevo paradigma sostenible, poder explicar la triple línea de beneficios y el marco ESG, así como qué son los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la economía circular y como el Banco plantea su Plan de Sostenibilidad.

Además, se sigue ofreciendo dos cursos más:

- Sostenibilidad de una hora de formación, focalizado en familiarizarse con los aspectos más relevantes sobre sostenibilidad y prepararse para la Visita 360 para acompañar a los clientes también en esta materia.
- Sistema de Gestión Ambiental de dos horas de duración, para ser capaz de entender la importancia de implantar un sistema de gestión ambiental en el Banco y poder colaborar en la implantación del sistema basado en la Norma ISO 14001.

Como novedad, se ha iniciado la Certificación en Finanzas Sostenibles. Se trata de un programa desarrollado por la Universidad Carlos III de Madrid y la Escuela de Negocios Aditio, dirigido a toda la plantilla, en que se trabajan los conocimientos necesarios para poder asesorar sobre productos verdes (de financiación y de inversión), así como de las principales regulaciones y normativas que afectan al sector financiero y bancario en este ámbito. El total de horas dedicadas por las personas empleadas del Grupo en formación relacionada con Sostenibilidad ha sido de 10.394 horas.

El programa consta de 2 módulos, uno inicial y otro avanzado, de los cuales, aquellas personas profesionales interesadas, han podido cursar el primero durante este primer semestre. A partir de octubre, se prevé el lanzamiento del segundo módulo. El módulo inicial profundiza en los criterios ESG, en las finanzas sostenibles, en el compromiso sostenibles del Banco y en el conocimiento de productos sostenibles. El módulo avanzado profundiza en conocimientos especializados, con especial foco en la gestión de los riesgos ESG y la aplicación de los mismos en la gestión de clientes de valor.

Por último, también se ofrece en el mismo espacio, acceso a una píldora de actualidad sobre Economía circular.

5.3 Política y procedimientos de diligencia debida

¿Dispone su banco de políticas que aborden los riesgos medioambientales y sociales de su cartera? Descríbalas. Describa qué procesos de diligencia debida ha implementado su banco para identificar y gestionar los riesgos medioambientales y sociales asociados a su cartera. Esto puede incluir aspectos como la identificación de riesgos significativos/relevantes, la mitigación de los riesgos medioambientales y sociales y la definición de planes de acción, el seguimiento y la presentación de informes sobre los riesgos y cualquier mecanismo de reclamación existente, así como las estructuras de gobernanza establecidas para supervisar estos riesgos.

En febrero de 2022 el Consejo de Administración actualizó su Política de Sostenibilidad, que se orienta a enmarcar toda la actividad y la organización de la Entidad dentro de los parámetros ESG, que incorporan los factores medioambientales, sociales y de gobernanza en la toma de decisiones y, a la vez, a partir de los mismos, a dar respuesta a las necesidades e inquietudes de todos sus grupos de interés. La Política de Sostenibilidad fija los principios básicos en los que se basa el Grupo Banco Sabadell para abordar los retos que plantea la sostenibilidad, define los parámetros de gestión de los mismos, así como la organización y la estructura de gobierno necesarias para su óptima implementación.

La integración efectiva en la gestión de los riesgos medioambientales requiere de una estrategia y de un cuerpo normativo que establezcan las directrices, objetivos y límites necesarios en diferentes puntos del circuito de riesgo de crédito.

Por este motivo, el Grupo dispone de un marco de riesgos medioambientales y sociales donde se establece la posición del Grupo orientada a no financiar actividades que se consideran con un riesgo medioambiental elevado. Al mismo tiempo, el Grupo fomenta la financiación verde, para ello se dispone de una Guía de Elegibilidad que recoge las actividades sostenibles (en términos ambientales y sociales), de forma alineada con el Reglamento de Taxonomía de la UE.

En paralelo, como parte del sector financiero el Grupo promueve la transición de las empresas, direccionando la financiación según la naturaleza de las actividades y facilitando a aquellos agentes de sectores contaminantes que trabajan en mejorar su desempeño ESG para transicionar a un modelo más sostenible. Con este objetivo se han definido las Directrices en gestión de riesgos ESG, a través de las cuales el Grupo trata de limitar el acceso a la financiación a empresas contaminantes con un desempeño ESG bajo. Para clasificar a las grandes empresas según la madurez de su desempeño ESG, el Grupo está definiendo internamente un indicador.

La integración efectiva en la gestión de los riesgos medioambientales requiere de una estrategia y de un cuerpo normativo que establezcan las directrices, objetivos y límites necesarios en diferentes puntos del circuito de riesgo de crédito.

Por este motivo, el Grupo dispone de un marco de riesgos medioambientales y sociales donde se establece la posición del Grupo orientada a no financiar actividades que se consideran con un riesgo medioambiental elevado. Al mismo tiempo, el Grupo fomenta la financiación verde, para ello se dispone de una Guía de Elegibilidad que recoge las actividades sostenibles (en términos ambientales y sociales), de forma alineada con el Reglamento de Taxonomía de la UE.

En paralelo, como parte del sector financiero el Grupo promueve la transición de las empresas, direccionando la financiación según la naturaleza de las actividades y facilitando a aquellos agentes de sectores contaminantes que trabajan en mejorar su desempeño ESG para transicionar a un modelo más sostenible. Con este objetivo se han definido las Directrices en gestión de riesgos ESG, a través de las cuales el Grupo trata de limitar el acceso a la financiación a empresas contaminantes con un desempeño ESG bajo. Para clasificar a las grandes empresas según la madurez de su desempeño ESG, el Grupo está definiendo internamente un indicador.

El Grupo dispone de una Política de Derechos Humanos y de un Procedimiento de Debida Diligencia vinculado a la misma, aprobados ambos desde 2021, que se revisan con carácter anual, y que son de aplicación en cada una de las sociedades que conforman el Grupo. Establece principios básicos de actuación, así como los mecanismos necesarios para la identificación, prevención, mitigación y/o reparación, así como la formación, de los potenciales impactos negativos sobre los derechos humanos que pueden conllevar sus actividades y procesos, en especial, en lo referente a la concesión de financiación a empresas, en el modelo de gestión de sus recursos humanos y en los procesos de contratación de proveedores.

Los principios que rigen la Política de Derechos Humanos, tienen en consideración el impacto y la relación con cuatro principales grupos de interés: las personas trabajadoras del Grupo, los clientes, los proveedores y socios comerciales y las comunidades o el entorno en el que el Grupo desarrolla su negocio y actividades.

Adicionalmente, desde 2021 el Grupo dispone de una versión revisada del Código de Conducta del Grupo, que fue aprobada ese mismo año por el Consejo de Administración, que se actualizó en profundidad con el objetivo de adaptarlo a los requerimientos normativos; a las guías e informes de supervisores; y a los estándares del mercado. En resumen, para cumplir con las expectativas y objetivos de los diferentes grupos de interés. El lanzamiento de la nueva versión del Código de Conducta de Grupo requirió de la adhesión expresa al mismo de toda la plantilla del Grupo.

2. Governance

4.3.3 Integración en la gestión

9.1 Información sobre Derechos Humanos

Resumen de la autoevaluación:

¿Realiza el CEO u otros altos ejecutivos una supervisión periódica de la aplicación de los Principios a través del sistema de gobierno del banco?

Sí No

¿Incluye el sistema de gobernanza estructuras para supervisar la aplicación de los PBR (por ejemplo, análisis de impacto y fijación de objetivos, acciones para alcanzar estos objetivos y procesos de medidas correctoras en caso de que no se alcancen los objetivos/hitos o se detecten impactos negativos inesperados)?

Sí No

¿Dispone su banco de medidas para promover una cultura de sostenibilidad entre los empleados (tal y como se describe en 5.2)?

Sí En curso No

Principio 6: Transparencia y responsabilidad



Revisaremos periódicamente nuestra implementación individual y colectiva de estos Principios y seremos transparentes y responsables de nuestros impactos positivos y negativos y nuestra contribución a los objetivos de la sociedad.

6.1 Garantía

¿Ha revisado un auditor independiente la información pública sobre sus compromisos en materia de PBR?

Sí Parcialmente No

Si procede, incluya el enlace o la descripción de la declaración de garantía.

KPMG Asesores, S.L.

Verificación
incorporada al final
de este documento

6.2 Informes conforme otros marcos

¿Divulga su banco información sobre sostenibilidad conforme alguna de las siguientes normas y marcos?

- GRI
 SASB
 CDP
 IFRS Sustainability Disclosure Standards (to be published)
 TCFD
 Otros:
-

— Anexo 2

6.3 Perspectivas

¿Cuáles son las próximas medidas que adoptará su banco en los próximos 12 meses (en particular, en materia de análisis de impacto, fijación de objetivos y estructura de gobernanza para la aplicación de los PBR)? Describa brevemente.

En 2022, Banco Sabadell ha llevado a cabo el análisis de impacto y he fijado objetivos para las áreas de mayor impacto. Durante el próximo año se ha va a hacer seguimiento de los objetivos fijados y se va a continuar reportando el progreso en relación a los PBR.

Adicionalmente, el banco tiene previsto seguir fijando objetivos intermedios adicionales para el resto de sectores intensivos identificados por el Net-Zero Banking Alliance (NZBA). Así mismo, el Banco informará sobre la evolución de los compromisos asumidos y presentará un plan de actuación para asegurar el cumplimiento de dichos objetivos.

PBR 2. Impacto y
establecimiento de
objetivos

Portfolio Alignment

6.4 Retos

A continuación se incluye una breve sección para detallar los retos a los que posiblemente se enfrente su banco en relación con la aplicación de los Principios de Banca Responsable. Sus comentarios serán útiles para contextualizar el progreso colectivo de los bancos signatarios de los PBR.

¿Qué retos ha priorizado a la hora de aplicar los Principios de Banca Responsable? Seleccione los que considere que son los tres principales retos a los que su banco ha dado prioridad en los últimos 12 meses (pregunta opcional).

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Integrar la supervisión de los PBR en la gobernanza | <input type="checkbox"/> Involucración de los clientes |
| <input type="checkbox"/> Generar o mantener momentum en el banco | <input type="checkbox"/> Involucración de los grupos de interés |
| <input type="checkbox"/> Primeros pasos: por dónde empezar y en qué centrarse al principio | <input checked="" type="checkbox"/> Disponibilidad de datos |
| <input type="checkbox"/> Realizar un análisis de impacto | <input type="checkbox"/> Calidad de los datos |
| <input type="checkbox"/> Evaluar las repercusiones medioambientales y sociales negativas | <input type="checkbox"/> Acceso a recursos |
| <input type="checkbox"/> Elegir la metodología o metodologías adecuadas para medir el desempeño | <input checked="" type="checkbox"/> Presentación de informes |
| <input checked="" type="checkbox"/> Fijación de objetivos | <input type="checkbox"/> Garantías (Assurance) |
| <input type="checkbox"/> Otros: ... | <input type="checkbox"/> Priorización interna de las acciones |
-

Si lo desea, puede ampliar información sobre los retos y cómo los está abordando:

Indicador

2022

1- Proporción en los activos totales de las exposiciones a aquellas actividades elegibles según la Taxonomía UE.	43,0 %
2- Proporción en activos totales de exposiciones a administraciones centrales, bancos centrales y emisores supranacionales.	30,0 %
3- Proporción en activos totales de exposiciones a derivados.	2,7 %
4- Proporción en activos totales de exposiciones a empresas que no están obligadas a publicar información no financiera de conformidad con el artículo 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE.	14,2 %
5- Proporción en activos totales de la cartera de negociación y de préstamos interbancarios a la vista.	4,0 %

A continuación se detalla la construcción de los indicadores, teniendo en cuenta que los indicadores 1 y 4 se han obtenido a partir de fuentes de datos robustas y el resto de indicadores a partir de los balances consolidados del Grupo:

1. Para más detalle sobre el cálculo de este indicador, ver la sección 4.3.3 Integración en la Gestión (Taxonomía de la UE).

2. La proporción de exposiciones a administraciones centrales, bancos centrales y emisores supranacionales es del 30,0 % sobre el total de activos a cierre de 2022.

Para realizar este cálculo se han tenido en cuenta los saldos en efectivo en bancos centrales y los préstamos, anticipos y valores representativos de deuda de bancos centrales y administraciones públicas, así como el total de activos del grupo.

3. La proporción de exposiciones a derivados es del 2,7 % sobre el total de activos a cierre de 2022.

Para realizar este cálculo se han tenido en cuenta el total de activos derivados, así como el total de activos del grupo.

4. La proporción de exposiciones a empresas que no están obligadas a publicar información no financiera de conformidad con el artículo 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE es del 14,2 % sobre el total de activos a cierre de 2022.

Para realizar este cálculo¹⁰⁵ se ha tenido en cuenta exposición¹⁰⁶ a empresas con 500 empleados o menos y, según la última información disponible, con activos inferiores o iguales a 20 millones de euros y una facturación inferior o igual a 40 millones de euros.

5. La proporción de la cartera de negociación y de préstamos interbancarios a la vista es del 4,0 % sobre el total de activos a cierre de 2022.

Para realizar este cálculo se han tenido en cuenta los saldos en efectivo en entidades de crédito, los préstamos y anticipos a entidades de crédito y el total de activos financieros mantenido para negociar así como el total de activos del grupo.

Adicionalmente, de acuerdo al Anexo XI del Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 se presenta la información de estrategia en la sección 3. Sabadell Compromiso Sostenible y 4.2 Estrategia Climática y Medioam-


















biental. En cuanto a la parte de producto y de peso de la financiación se presenta la información en la sección 5. Compromiso con la financiación sostenible.

105. Se han excluido del cálculo aquellas empresas de las que no se dispone de toda la información.

106. Riesgo dispuesto.

Anexo 5.

Alineamiento con los ODS

	1. Introducción	2. Governance	3. Sabadell Compromiso Sostenible	4. Compromiso con el clima y el medioambiente	5. Compromiso con las finanzas sostenibles	6. Compromiso con las personas	7. Compromiso con la Sociedad	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno	9. Compromiso con los Dere- chos Humanos	10. Compromiso con la información	Anexo 1
					•		•				
							•				
						•	•				
							•				
						•	•				
				•							
				•	•						
					•	•	•		•		
					•						
						•	•	•	•		
				•	•		•				
				•	•						
				•	•	•					
				•			•				
				•							
					•		•	•	•	•	
											•



KPMG Asesores, S.L.
Torre Realia
Plaça d'Europa, 41-43
08908 L'Hospitalet de Llobregat
Barcelona

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de Banco de Sabadell, S.A. y sociedades dependientes del ejercicio 2022

A los Accionistas de Banco de Sabadell, S.A.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con un alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Banco de Sabadell, S.A. (en adelante, la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado del Grupo adjunto.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la "Tabla de contenidos Ley 11/2018" incluida como Anexo 2 en el EINF adjunto.

Adicionalmente, hemos realizado la verificación, con alcance de seguridad limitada, de la información relativa al análisis de impacto, fijación de objetivos, progreso en la implementación de objetivos, gobernanza, estructura y progreso en la implementación de los Principios de Banca Responsable recogida en el Anexo 3, "Principios de Banca Responsable. Informe y autoevaluación" del EINF, presentada de acuerdo con el "Documento Guía. Principios de Banca Responsable" publicado por UNEP FI en 2019 (en adelante PBR).

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la "Tabla de contenidos Ley 11/2018" que figura en el Anexo 2 del citado EINF.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de la Sociedad dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Asimismo, la Dirección de la Sociedad dominante es responsable de la preparación y presentación de la información relativa al análisis de impacto, fijación de objetivos, progreso en la implementación de objetivos, gobernanza, estructura y progreso en la implementación de los Principios de Banca Responsable recogida en el Anexo 3, "Principios de Banca Responsable. Informe y autoevaluación" del EINF, de acuerdo con los PBR.

Nuestra independencia y gestión de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información No Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España. Asimismo, para la verificación de la información relativa a los PBR, nuestro trabajo se ha llevado a cabo de conformidad con los requisitos establecidos en la *Assurance Guidance* emitida por UNEP FI para llevar a cabo una revisión limitada sobre el reporte de los PBR.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables de la Sociedad dominante que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad dominante para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad dominante y descrito en el apartado “3.3 matriz de materialidad”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa con los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- En relación con los PBR, revisión de la información comunicada sobre análisis de impacto, fijación de objetivos, progreso en la implementación de objetivos, gobernanza, estructura y progreso en la implementación de los Principios de Banca Responsable (PBR) descrito en el Anexo 3, “Principios de Banca Responsable. Informe y autoevaluación” del EINF, con respecto a la presentación de la información, su cumplimiento con los requisitos de PBR, así como un examen de coherencia de las referencias en esta sección con el resto de la información del EINF.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que:

- a) el EINF de Banco de Sabadell S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, no haya sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados y de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la “Tabla de contenidos Ley 11/2018” incluida en el Anexo 2 del citado EINF.
- b) la información relativa al análisis de impacto, fijación de objetivos, progreso en la implementación de objetivos, gobernanza, estructura y progreso en la implementación de los Principios de Banca Responsable recogida en el Anexo 3, “Principios de Banca Responsable. Informe y autoevaluación” del EINF, no haya sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con el “Documento Guía. Principios de Banca Responsable” publicado por UNEP FI en 2019.

Párrafo de énfasis

El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles establece la obligación de divulgar información sobre la manera y la medida en que las inversiones de la empresa se asocian a actividades económicas elegibles según la Taxonomía. A tales efectos, los Administradores de Banco de Sabadell S.A. han incorporado información sobre los criterios que, en su opinión, mejor permiten dar cumplimiento a tal obligación y que están definidos en el apartado “4.2 estrategia climática y medioambiental” y en el Anexo 4 “Indicadores de la Taxonomía” del EINF adjunto. Nuestra conclusión no ha sido modificada en relación con esta cuestión.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

KPMG Asesores, S.L.

43685067V
PATRICIA
MERCEDES
REVERTER (R:
B82498650)

Digitally signed by
43685067V PATRICIA
MERCEDES REVERTER
(R: B82498650)
Date: 2023.02.16
18:09:22 +01'00'

Este informe se
corresponde con el
sello distintivo nº
20/23/00201
emitido por el
Col·legi de Censors
Jurats de Comptes
de Catalunya

Informe Anual de Gobierno Corporativo



271	El Gobierno Corporativo de Banco Sabadell en el 2022
276	1. Estructura de la propiedad (A) ¹
280	2. Accionistas y Junta General (B)
284	3. El Consejo de Administración (C)
303	4. Comisiones del Consejo de Administración (C)
320	5. Operaciones vinculadas y operaciones intragrupo (D)
323	6. Sistemas de control y gestión de riesgos (E)
331	7. Sistemas Internos de control y gestión de riesgos en relación con el proceso de emisión de la información financiera (SCIIF) (F)
337	8. Grado de seguimiento de las recomendaciones de Gobierno Corporativo (G)
337	9. Otras informaciones de interés (H)
338	Anexo estadístico

¹ Las letras que se hacen constar en los títulos de los diferentes apartados de este informe hacen referencia a los correspondientes apartados del modelo normalizado de IAGC de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

Banco de Sabadell, S.A. (en adelante, Banco Sabadell, el Banco o la Entidad) cuenta con una estructura de Gobierno Corporativo sólida que garantiza una gestión eficaz y prudente de la Entidad en la que prioriza una gobernanza ética, sólida y transparente, teniendo en cuenta los intereses de los accionistas, los clientes, los empleados y la sociedad de las geografías en las que opera.

Consciente de su importancia el Banco mantiene, un año más, su firme compromiso de fortalecimiento y mejora continua de su Gobierno Corporativo, en el que viene trabajando de forma constante para mantener a la Entidad a la cabeza de los sistemas de gobierno corporativo avanzados y alineados con las mejores prácticas y adaptar el Banco a las necesidades que se van generando en el nuevo entorno.

El Informe Anual de Gobierno Corporativo (en adelante, IAGC) se elabora con la información del Banco a cierre del ejercicio 2022 y forma parte, junto con el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, del Informe de gestión anexo a las Cuentas anuales individuales

y consolidadas. Ha sido aprobado por unanimidad por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 16 de febrero de 2023, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 540 de la Ley de Sociedades de Capital y a la Circular 5/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

La elaboración y el formato del informe se rigen por lo dispuesto en la Circular 5/2013, modificada por la Circular 2/2018, de 12 de junio, la Circular 1/2020, de 6 de octubre, y la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV. Tras la modificación introducida por la Circular 2/2018, de 12 de junio, se permite optar por la presentación del Informe Anual de Gobierno Corporativo en formato PDF libre respetando el contenido del modelo definido en la normativa vigente. Banco Sabadell, como en anteriores ocasiones, ha optado por este formato con el fin de explicar y dar a conocer, con la máxima transparencia, los principales aspectos contenidos en el mismo. Este documento se encuentra disponible en la sección “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones” en la página web corporativa del Banco www.grupobancosabadell.com.

El Gobierno Corporativo de Banco Sabadell en el 2022

Durante el ejercicio 2022, Banco Sabadell ha continuado desarrollando su Gobierno Corporativo en línea con las mejores prácticas:

Transparencia y participación

Para mejorar y favorecer la participación de los accionistas, se han implementado los siguientes aspectos clave:

- Ampliación de las vías de participación de los accionistas en la Junta General de Accionistas de 24 de marzo de 2022, a la que han podido asistir, no solo presencialmente sino mediante asistencia remota siguiéndola a través de la retransmisión en directo, votar las propuestas del orden del día y registrar sus intervenciones durante el turno de preguntas.
- Habilitación de nuevos canales electrónicos a través de las webs (corporativa y BSOonline) y la app móvil (BSMóvil) de Banco Sabadell para que los accionistas pudieran delegar y emitir su voto anticipadamente a la celebración de la Junta General de Accionistas.

Además, en 2022 el Banco, reforzando su compromiso con la transparencia, sometió para aprobación de la Junta General de Accionistas un Complemento Informativo a la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell para los ejercicios 2021-2023, con la finalidad de desarrollar y ampliar la información disponible de ciertos aspectos de la misma que fueron introducidos por la Ley 5/2021, de 12 de abril, cuya entrada en vigor con carácter general fue posterior a la aprobación de la Política.

Diversidad y sostenibilidad

Durante 2022 se ha aprobado el Compromiso Sostenible de Banco Sabadell, un marco de actuación que integra en la estrategia de la Entidad la visión a futuro para 2025-2050 de los compromisos ambientales, sociales y de gobernanza (por sus siglas en inglés ESG).

El Banco ha adoptado un firme compromiso con la diversidad y por ello, se ha producido en 2022 el cumplimiento del objetivo del 33% de mujeres en el Consejo de Administración adoptado en el Compromiso Sostenible de Banco Sabadell, lo cual ha redundado en un incremento de la diversidad de género y a su vez en el refuerzo de las competencias en el Consejo de Administración.

En este sentido, se ha nombrado en 2022 a la Consejera independiente Dña. Laura González Molero.

Banco Sabadell ha obtenido por segundo año consecutivo la certificación de la Junta General de Accionistas como “Evento Sostenible” al satisfacer con la suficiencia necesaria los criterios de sostenibilidad de la certificación y superar el proceso de evaluación preliminar y la auditoría presencial establecido por Eventsost.

Mejora de los procesos de gobierno

Se ha aprobado una actualización del Plan de Sucesión del Presidente y del Consejero Delegado, con el objetivo de continuar asegurando la sucesión ordenada del Presidente del Consejo de Administración y del Consejero Delegado y, en el supuesto de que se produjera su ausencia

no provisional sobrevenida, identificar a las personas que deberán asumir temporalmente sus funciones y el proceso a seguir hasta que el Consejo de Administración designara a un nuevo Presidente o Consejero Delegado.

El compromiso de Banco Sabadell con el seguimiento de las mejores prácticas y los más altos estándares de Gobierno Corporativo se refleja en los buenos resultados obtenidos por el Banco en las valoraciones de los analistas ESG durante el ejercicio 2022. En el área de Gobernanza se destaca la excelente valoración del Consejo de Administración, de los derechos de los accionistas y del control y supervisión efectiva de los riesgos.

Asimismo, un consultor externo ha verificado los procedimientos establecidos para la preparación y celebración de la Junta General de Accionistas 2022 con opinión favorable sobre el cumplimiento de dichos procedimientos, y destacando la evolución observada en los dos últimos años en la Junta General de Accionistas de Banco Sabadell en línea con las medidas sobre facilitación de la participación para los accionistas por medios electrónicos antes expuestas.

En cuanto a las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la CNMV en el ejercicio 2022, Banco Sabadell ha cumplido totalmente con 55 recomendaciones de las 56 que le resultan de aplicación. Ha cumplido parcialmente la recomendación 15 al contar con un porcentaje de mujeres que alcanza el 33% del total del Consejo (frente al 40% de la recomendación de CNMV). Hay que tener en cuenta, no obstante, que las Consejeras representan el 40% de los consejeros independientes. El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo tienen el compromiso de favorecer la diversidad del Consejo, velando para que el Consejo cuente con el número suficiente de consejeras y promoviendo el cumplimiento del objetivo de representación para el sexo menos representado. Además, se cumple íntegramente en cuanto a la recomendación 15 el que la suma del consejero dominical y los consejeros independientes represente la amplia mayoría del Consejo de Administración.

Finalmente, con la finalidad de mantener los altos estándares en el Gobierno Corporativo del Banco y garantizar su continuo alineamiento con los requisitos regulatorios, las expectativas de los supervisores y las mejores prácticas nacionales e internacionales, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo ha seleccionado un experto independiente para la realización de la evaluación del Consejo y sus Comisiones del ejercicio 2022.

Consejo de Administración

La composición del Consejo de Administración ha tenido los siguientes cambios durante 2022:

— D. José Ramón Martínez Sufrategui presentó su renuncia como Consejero Independiente de Banco Sabadell, en la reunión del Consejo de Administración celebrada el 26 de mayo de 2022 con efectos a la fecha en la que se obtuvieran las autorizaciones regulatorias para cubrir la

vacante que esta renuncia iba a provocar en la composición del Consejo.

— Dña. Laura González Molero fue nombrada Consejera Independiente para cubrir la vacante producida por la renuncia de D. José Ramón Martínez Sufrategui, por acuerdo del Consejo de Administración de 26 de mayo de 2022, incorporándose por primera vez en el Consejo celebrado el 29 de septiembre de 2022, una vez recibidas las autorizaciones regulatorias correspondientes.

Este cambio incrementa el número de consejeras, alcanzando el 33% en 2022, cumpliendo con el compromiso del Banco manifestado en el Sabadell Compromiso Sostenible y en línea con el objetivo del Banco y su Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo durante el ejercicio 2022 de incremento de la diversidad en el seno del Consejo.

Asimismo su incorporación ha incrementado y reforzado la diversidad de conocimientos y experiencias bancarias y, en especial, de gestión y control de riesgos, de planificación y estrategia, de gobernanza y de sostenibilidad del Consejo, combinado con la experiencia concreta en el sector bancario y la capacidad de aplicar dichos conocimientos y competencias al negocio bancario, a la vez que se amplía experiencia internacional.

Tras este cambio, el Consejo de Administración de Banco Sabadell está compuesto por su Presidente, diez Consejeros Independientes, dos Consejeros Ejecutivos, una Consejera Otra Externa y un Consejero Dominical.

Comisiones del Consejo de Administración

La estructura de las Comisiones del Consejo de Administración se ha mantenido sin cambios durante el ejercicio 2022, tal y como se refleja en los Estatutos Sociales, cuya última modificación fue aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021.

El Consejo de Administración en su reunión de 29 de septiembre de 2022 aprobó el nombramiento de Dña. Laura González Molero como vocal de la Comisión de Auditoría y Control y de la Comisión de Retribuciones en sustitución de D. José Ramón Martínez Sufrategui. Su incorporación supone un incremento de la diversidad de género alcanzando la paridad en ambas Comisiones del Consejo, tal como ocurre en la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo y en la Comisión de Riesgos. A lo anterior hay que añadir el papel destacado de las mujeres en la Presidencia de Comisiones: la Comisión de Auditoría y Control y la Comisión de Retribuciones son presididas por mujeres (Dña. Mireya Giné Torrens y Dña. Aurora Catá Sala, respectivamente), lo que de nuevo hace patente la apuesta por la diversidad de género en el gobierno corporativo de Banco Sabadell.

La composición actual de las Comisiones del Consejo es la siguiente:

Comisión	Nombre	Cargo
Estrategía y Sostenibilidad	Josep Oliu Creus	Presidente
	LLuís Deulofeu Fuguet	Vocal
	Pedro Fontana García	Vocal
	María José García Beato	Vocal
	César González-Bueno Mayer Wittgenstein*	Vocal
	José Manuel Martínez Martínez	Vocal
	Miquel Roca i Junyent	Secretario no vocal
Delegada de Créditos	Pedro Fontana García	Presidente
	LLuís Deulofeu Fuguet	Vocal
	María José García Beato	Vocal
	César González-Bueno Mayer Wittgenstein	Vocal
	Alicia Reyes Revuelta	Vocal
	Gonzalo Baretino Coloma	Secretario no vocal
	David Vegara Figueras	Invitado permanente
Auditoría y Control	Mireya Giné Torrens	Presidente
	Pedro Fontana García	Vocal
	Laura González Molero	Vocal
	Manuel Valls Morató	Vocal
	Miquel Roca i Junyent	Secretario no vocal
Nombramientos y Gobierno Corporativo	José Manuel Martínez Martínez	Presidente
	Anthony Frank Elliott Ball	Vocal
	Aurora Catá Sala	Vocal
	Mireya Giné Torrens	Vocal
	Miquel Roca i Junyent	Secretario no vocal
Retribuciones	Aurora Catá Sala	Presidenta
	Anthony Frank Elliott Ball	Vocal
	Laura González Molero	Vocal
	George Donald Johnston III	Vocal
	Gonzalo Baretino Coloma	Secretario no vocal
Riesgos	George Donald Johnston III	Presidente
	Aurora Catá Sala	Vocal
	Alicia Reyes Revuelta	Vocal
	Manuel Valls Morató	Vocal
	Gonzalo Baretino Coloma	Secretario no vocal

* Miembro en materia de estrategia, únicamente.

Matriz de competencias y diversidad en el Consejo de Administración

Banco Sabadell desde 2019 cuenta con una Matriz de competencias y diversidad, revisada anualmente por el Consejo de Administración, siendo su última revisión de 29 de septiembre de 2022, con ocasión del último nombramiento producido en el seno del Consejo.

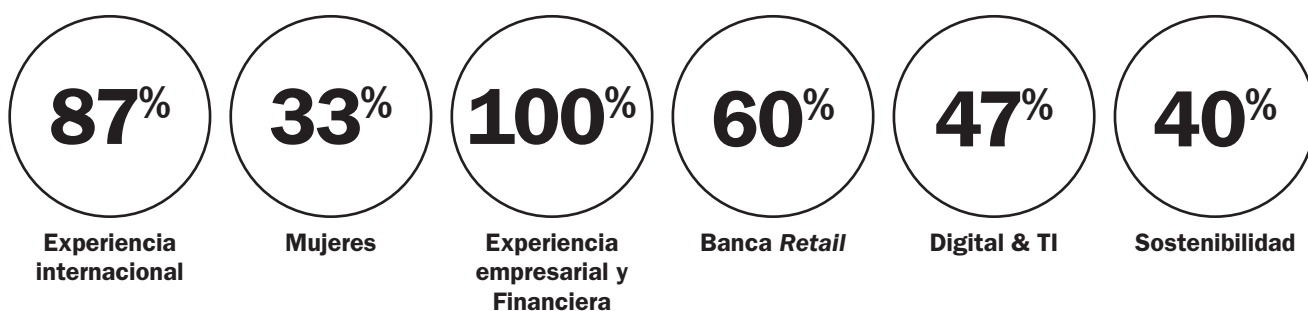
La Matriz define las aptitudes y conocimientos de los miembros del Consejo de Administración en las siguientes materias: banca, *retail* y *corporate*; mercados financieros y capitales; seguros; otras competencias financieras; contabilidad y auditoría; gestión de riesgos; planificación y estrategia; gobernanza; control de riesgos; prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo; legal; digital y TI (transformación digital); recursos humanos, cultura, talento y retribuciones; negocio responsable y sostenibilidad; experiencia internacional; órganos de gobierno; gestión y dirección de organizaciones; experiencia

empresarial; gobierno y políticas públicas; consultoría; órganos reguladores y supervisores; académica; comunicación y relaciones institucionales.

En 2022 el Consejo ha aumentado su diversidad, en relación con el género de los miembros del Consejo de Administración y los conocimientos, competencias y experiencias, que se han reforzado en las siguientes materias: banca *retail* y *corporate*, mercados financieros y capitales, gestión y control de riesgos, gobernanza, prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, negocio responsable y sostenibilidad, experiencia internacional, consultoría, órganos reguladores y supervisores, y comunicación y relaciones institucionales.

En materia de diversidad de género, en el ejercicio 2022 las mujeres representan el 33% del Consejo de Administración y el 40% de los Consejeros independientes en línea con la propuesta de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.

Diversidad y competencias



Estructura organizativa

Como continuación de la implementación de la nueva estructura organizativa aprobada por el Consejo de Administración en 2021 para abordar la ejecución del nuevo Plan estratégico de Banco Sabadell, durante el ejercicio 2022 el Consejo ha aprobado nuevos nombramientos y ajustes organizativos para garantizar que cuenta con el equipo directivo adecuado para la consecución de la actual estrategia.

El 26 de enero de 2022, el Consejo de Administración aprobó el nombramiento de Carlos Paz Rubio como Director General Adjunto y Director de Riesgos, y el 27 de abril de 2022, el Consejo de Administración aprobó el nombramiento de Elena Carrera Crespo como Directora General Adjunta y Directora de Sostenibilidad, y de Cristóbal Paredes Camuñas como Director General y Director de Corporate & Investment Banking, quienes han obtenido las correspondientes autorizaciones regulatorias.

El 29 de septiembre de 2022 el Consejo de Administración aprobó el nombramiento de Jorge Rodríguez Maroto como Director General y Director de Banca Particulares y de Sonia Quibus Rodríguez como Directora General

Adjunta y Directora de Personas, nueva dirección que reporta directamente al Consejero Delegado. Ambos han recibido las autorizaciones regulatorias correspondientes. En la misma fecha, el Consejo de Administración creó la Dirección de Sostenibilidad y Eficiencia, bajo la dirección de la Directora General Adjunta Elena Carrera Crespo, quien ya dirigía la Dirección de Sostenibilidad.

La sostenibilidad como factor del Gobierno Corporativo de la Entidad

La Sostenibilidad ha ocupado un papel relevante durante 2022 dentro del propósito y estrategia de negocio de Banco Sabadell. Al definir la estrategia general, objetivos de negocio y el marco de gestión de riesgos de la Entidad, el Consejo de Administración tiene en cuenta los aspectos ambientales, entre los que destacan los riesgos climáticos y medioambientales, sociales y de gobernanza, y ejerce una vigilancia efectiva de los mismos. En 2022 el Banco ha continuado avanzando en su actividad y organización con el propósito de apoyar y acelerar las importantes transformaciones económicas y sociales que contribuyan al desarrollo sostenible y la lucha contra el cambio climático. Firmes a esta voluntad, en el primer trimestre de 2022 se publicó el Compromiso Sostenible de Banco Sabadell, disponible en la página web corporativa www.grupobancosabadell.com, accediendo a la sección “Sostenibilidad”.

El marco de actuación del Compromiso Sostenible integra en la estrategia la visión a futuro de los compromisos ambientales, sociales y de gobernanza, alinea los objetivos de negocio con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y establece palancas de acción con actuaciones de transformación e impulso. Para ello, se ha involucrado a todos los órganos de la Entidad y se han fijado los siguientes cuatro ejes estratégicos en los que ya se trabaja:

- Avanzar como Entidad sostenible
- Acompañar a nuestros clientes en la transición hacia una economía sostenible
- Ofrecer oportunidades de inversión que contribuyan a la sostenibilidad
- Trabajar juntos para una sociedad sostenible y cohesionada

En febrero de 2022 el Consejo de Administración actualizó su política de sostenibilidad, que se orienta a enmarcar toda la actividad y la organización de la Entidad dentro de los parámetros ESG, que incorporan los factores medioambientales, sociales y de gobernanza en la toma de decisiones y, a la vez, a partir de los mismos, a dar respuesta a las necesidades e inquietudes de todos sus grupos de interés. La política de sostenibilidad establece los principios básicos en los que se basa el Grupo Banco Sabadell para abordar los retos que plantea la sostenibilidad, define los parámetros de gestión de los mismos, así como la organización y la estructura de gobierno necesarias para su óptima implementación.

La Comisión de Estrategia y Sostenibilidad constituida en 2021 tiene como competencias relativas a sostenibilidad:

- Analizar e informar al Consejo de Administración las políticas de sostenibilidad y de medio ambiente de la Entidad.
- Informar al Consejo de Administración las posibles modificaciones y actualizaciones periódicas de la estrategia

en materia de sostenibilidad.

- Analizar la definición y, en su caso, modificación de las políticas de diversidad e integración, derechos humanos, igualdad de oportunidades y conciliación y evaluar periódicamente su grado de cumplimiento.
- Revisar la estrategia para la acción social del Banco y sus planes de patrocinio y mecenazgo.
- Revisar e informar el Estado de Información No Financiera de la Entidad con carácter previo a su revisión e informe por la Comisión de Auditoría y Control y a su posterior formulación por el Consejo de Administración.
- Recibir información relativa a informes, escritos o comunicaciones de organismos supervisores externos en el ámbito de las competencias de esta Comisión.

Por otro lado, el Comité de Sostenibilidad, constituido en 2020 y presidido desde 2021 por la Directora General Adjunta y responsable de la Dirección de Sostenibilidad y Eficiencia, es el órgano encargado del establecimiento del Plan de Finanzas Sostenibles del Banco y de la monitorización de su ejecución, de la definición y divulgación de los principios generales de actuación en materia de sostenibilidad e impulso del desarrollo de proyectos e iniciativas.

Asimismo, en el Estado de Información No Financiera de Banco Sabadell (EINF) correspondiente al ejercicio 2022, que forma parte del Informe de gestión consolidado del ejercicio 2022 y se anexa al igual que este IAGC a las Cuentas anuales consolidadas y se somete a aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas como punto separado del orden del día, se detallan las actuaciones implementadas en materia de sostenibilidad y otra información de ámbito no financiero de conformidad con la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad. Entre los aspectos más relevantes que recoge el EINF se encuentran:

- Los avances en el compromiso con la sostenibilidad de la Entidad y el Plan de Finanzas Sostenibles.
- Los compromisos e iniciativas ESG a los que el Banco se ha adherido (p.ej. Principios de Banca Responsable, Net Zero Banking Alliance y el marco divulgativo del modelo Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD).
- El enfoque de materialidad de aspectos ESG de la Entidad.
- La gestión de riesgos y oportunidades ligados al cambio climático.
- El compromiso del Banco con la huella de carbono y su compensación.
- La contribución del negocio a la financiación sostenible.
- Los datos relativos a los empleados incluyendo SmartWork, gestión del talento, diversidad, formación y retribución.
- El compromiso con la sociedad.
- La lucha contra el soborno y la corrupción.
- La Prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.
- La información sobre derechos humanos.
- Las acciones llevadas a cabo en cuanto a transparencia y digitalización.

Contenido del Informe Anual de Gobierno Corporativo

1. Estructura de la propiedad (A)

1.1. Capital social (A.1)

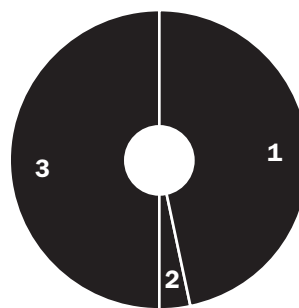
A 31 de diciembre de 2022, el capital social de Banco Sabadell es de 703.370.587,63 euros, representado por 5.626.964.701 acciones nominativas, con un valor nominal de 0,125 euros cada una, totalmente suscritas y desembolsadas, que representan 5.626.964 derechos de voto, a razón de un derecho de voto por cada 1.000 acciones. El capital social fue modificado por última vez el 16 de noviembre de 2017 y los Estatutos Sociales no contienen previsión alguna de derechos de voto adicionales por lealtad.

Las acciones de Banco Sabadell están representadas por medio de anotaciones en cuenta y admitidas a cotización en las bolsas de Barcelona, Bilbao, Madrid y Valencia y en el sistema de interconexión bursátil español SIBE/ Mercado continuo. Todas las acciones son de la misma clase y tienen los mismos derechos asociados.

Banco Sabadell no ha emitido valores que no se negocien en un mercado regulado de la Unión Europea.

Dentro del accionariado del Banco, a cierre del ejercicio 2022 cuatro grupos inversores reportaban una participación superior al 3% según datos a la CNMV, la participación agregada de los cuatro representaba un 13,16% del total del capital social y el resto de las participaciones era capital flotante *o free-float*, en su denominación en inglés. Por su parte, los miembros del Consejo de Administración, uno de los cuales se considera que controla los derechos de voto atribuidos a las acciones de uno de los inversores antes indicados, poseen un 3,62% del capital social del Banco.

El número de accionistas a 31 de diciembre de 2022 era de 218.610 accionistas, distribuyéndose en los siguientes tramos:



1	Inversores minoristas	48,45 %
2	Consejo de Administración	3,62 %
3	Inversores institucionales	51,55 %

218.610

Número de accionistas a 31 de diciembre de 2022

Número de acciones	N.º de accionistas	Acciones	% sobre capital
De 1 a 12.000	172.396	544.828.582	9,68
De 12.001 a 120.000	43.289	1.345.690.480	23,92
De 120.001 a 240.000	1.773	292.025.971	5,19
De 240.001 a 1.200.000	970	436.083.675	7,75
De 1.200.001 a 15.000.000	150	462.045.729	8,21
Más de 15.000.000	32	2.546.290.264	45,25
Total	218.610	5.626.964.701	100,00

1.2. Accionistas significativos

(A.2, A.4, A.5, A.6, A.7 y A.8)

A 31 de diciembre de 2022, los titulares directos e indirectos de participaciones significativas, incluidos los Consejeros con una participación significativa, en Banco Sabadell eran:

Nombre o denominación social del accionista	% derechos de voto atribuidos a las acciones		% derechos de voto a través de instrumentos financieros		% total de derechos de voto
	Directo	Indirecto	Directo	Indirecto	
BlackRock Inc.	0,00	3,23	0,00	1,38	4,61
Dimensional Fund Advisors LP	0,00	3,01	0,00	0,00	3,01
Fintech Europe, S.À.R.L.	3,45	0,00	0,00	0,00	3,45
Lewis A. Sanders	0,00	3,47	0,00	0,00	3,47

BlackRock Inc. ostenta la participación indirecta a través de varias de sus filiales.

Dimensional Fund Advisors LP comunica la participación de acciones mantenidas por fondos y cuentas asesorados por sí misma o por sus empresas filiales. Los derechos de voto se corresponden a las acciones mantenidas por tales fondos y cuentas. Ni Dimensional Fund Advisors LP ni sus empresas filiales tienen la propiedad efectiva de esas acciones y/o de sus derechos de voto.

Fintech Europe, S.À.R.L. (FE) es propiedad al 100% de Fintech Investments Ltd. (FIL) que es el fondo de inversión gestionado por Fintech Advisory Inc. (FAI). FAI es propiedad al 100% de D. David Martínez Guzmán. En

consecuencia, la participación que ahora ostenta FE se considera controlada por D. David Martínez Guzmán.

D. Lewis A. Sanders es titular de control de Sanders Capital, LLC, que es un asesor de inversiones registrado en EE.UU., que ofrece servicios discrecionales de gestión de inversiones a clientes; en relación con este servicio, ciertos clientes delegan la responsabilidad de sus derechos de voto a Sanders Capital, LLC.

Los movimientos más significativos en la estructura accionarial acontecidos durante el ejercicio comunicados a la CNMV por los accionistas y cuyas comunicaciones están disponibles en la página web de la CNMV, son los siguientes:

Nombre o denominación social del accionista	Fecha de la operación	Descripción del movimiento
	10/06/2022	Superó el 5 % de los derechos de voto atribuidos a acciones y a instrumentos financieros
Bank of America Corporation	13/06/2022	Descendió del 5 % de los derechos de voto atribuidos a acciones y a instrumentos financieros
	08/02/2022	Superó el 5 % de los derechos de votos atribuidos a acciones y a instrumentos financieros
	02/03/2022	Descendió del 5 % de los derechos de votos atribuidos a acciones y a instrumentos financieros
Blackrock Inc.	17/06/2022	Descendió del 3 % de los derechos de votos atribuidos a acciones
	20/06/2022	Superó el 3 % de los derechos de votos atribuidos a acciones
	28/01/2022	Superó el 1 % de los derechos de votos a través de instrumentos financieros
Citadel Advisors LLC	01/02/2022	Descendió el 1 % de los derechos de votos a través de instrumentos financieros
Dimensional Fund Advisors LP	26/05/2022	Superó el 3 % de los derechos de votos atribuidos a acciones

Banco Sabadell no tiene conocimiento de la existencia de relaciones de índole familiar, comercial, contractual o societaria que existan entre los titulares de participaciones significativas. Asimismo, el Banco y las sociedades que forman el Grupo Banco Sabadell (en adelante, Grupo Banco Sabadell o el Grupo) no tienen relaciones de índole familiar, comercial, contractual o societaria con los accionistas significativos de la Entidad, fuera de las que pudieran

derivar del giro o tráfico comercial ordinario. Tampoco han sido comunicados al Banco pactos parasociales, ni tiene conocimiento de la existencia de acciones concertadas entre sus accionistas, así como de la existencia de alguna persona física o jurídica que ejerza o pueda ejercer el control sobre la Entidad de acuerdo con el artículo 5 de la Ley del Mercado de Valores.

1.3. Posición del Consejo de Administración en el capital social

(A.3)

El porcentaje total de derechos de voto sobre las acciones del Banco que poseen los miembros del Consejo de Administración asciende al 3,62 %. Esta información se detalla a continuación y es actualizada en la página web del Banco www.grupobancosabadell.com. Actualmente los

miembros del Consejo de Administración no son titulares de derechos de voto a través de instrumentos financieros, ni tampoco de derechos correspondientes a incentivos complementarios a largo plazo.

Se detalla a continuación la información sobre la posición del Consejo de Administración en el capital social, excluido D. David Martínez Guzmán, Consejero Dominical, cuya participación ha sido identificada en el apartado inmediatamente anterior:

Nombre o denominación social del consejero	% derechos de voto atribuidos a las acciones		% derechos de voto a través de instrumentos financieros		% total de derechos de voto	% derechos de voto que pueden ser transmitidos a través de instrumentos financieros	
	Directo	Indirecto	Directo	Indirecto		Directo	Indirecto
Josep Oliu Creus	0,11	0,01	0,00	0,00	0,12	0,00	0,00
Pedro Fontana García	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
César González-Bueno Mayer Wittgenstein	0,01	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00
Anthony Frank Elliott Ball	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Aurora Catá Sala	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Lluís Deulofeu Fuguet	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
María José García-Beato	0,01	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00
Mireya Giné Torrens	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Laura González Molero	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
George Donald Johnston III	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
José Manuel Martínez	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Alicia Reyes Revuelta	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Manuel Valls Morató	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
David Vegara Figueras	0,01	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00

1.4. Autocartera (A.9 y A.10)

El Banco está facultado para la adquisición de acciones propias por acuerdo adoptado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de Banco Sabadell celebrada en fecha 28 de marzo de 2019, en el punto octavo del orden del día y por un plazo máximo de cinco años desde la fecha del acuerdo, para que, directamente o a través de cualquiera de sus sociedades filiales, previa autorización del Banco Central Europeo, pueda adquirir, en cualquier momento y cuantas veces lo estime oportuno, acciones de Banco Sabadell por cualquiera de los medios admitidos en derecho, incluso con cargo a beneficios del ejercicio y/o reservas de libre disposición, así como que se puedan enajenar o amortizar posteriormente las mismas o, en su caso, entregarlas a los trabajadores o administradores de Banco Sabadell, como parte de su retribución o como consecuencia del ejercicio de derechos de opción de que aquéllos sean titulares, todo ello de conformidad con los artículos 146 y 509 y concordantes de la Ley de Sociedades de Capital.

Los límites o requisitos de estas adquisiciones son los detallados a continuación:

- Que el valor nominal de las acciones adquiridas directa o indirectamente, sumándose a las que ya posean Banco Sabadell y sus sociedades filiales, no exceda, en cada momento, del límite legal máximo establecido en cada

momento por la legislación vigente (actualmente fijado en el diez por ciento del capital social), respetándose en todo caso las limitaciones establecidas para la adquisición de acciones propias por las autoridades reguladoras de los mercados donde las acciones de Banco Sabadell, se encuentren admitidas a cotización.

- Que la adquisición, comprendidas las acciones que Banco Sabadell (o persona que actuase en nombre propio, pero por su cuenta) hubiese adquirido con anterioridad y tuviese en cartera, no produzca el efecto de que el patrimonio neto resulte inferior al importe del capital social más las reservas legales o estatutariamente indisponibles.
- Que las acciones adquiridas se hallen íntegramente desembolsadas.
- Que el precio de adquisición no sea inferior al nominal ni superior en un veinte por ciento al valor de cotización o cualquiera otro por el que se estén valorando las acciones a la fecha de su adquisición. Las operaciones de adquisición de acciones propias se ajustarán a las normas y usos de los mercados de valores.

Al cierre del ejercicio 2022, la autocartera de Banco Sabadell era de 24.772.683 acciones en titularidad directa, representativas del 0,44 % sobre el capital social. El Banco ha declarado a la CNMV las siguientes variaciones en la autocartera:

Fecha de operación	Total de acciones directas adquiridas	Total de acciones indirectas adquiridas	% total sobre capital social
24/02/2022	31.737.535	—	0,564
28/07/2022	39.701.672	—	0,706

1.5. Capital flotante estimado (A.11)

Al cierre del ejercicio 2022, el porcentaje de capital flotante estimado era de 86,23 %, representativo del porcentaje de capital social que no está en manos de accionistas significativos, de los miembros del Consejo de Administración que forman parte de la autocartera del Banco.

1.6. Transmisibilidad y ejercicio de derechos políticos (A.12, A.13 y A.14)

No existen restricciones a la libre transmisibilidad de las acciones del Banco que puedan dificultar la toma de control de la Entidad mediante la adquisición de sus acciones en el mercado. Las únicas restricciones existentes son las establecidas en la legislación española para todas las entidades de crédito.

En concreto, la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, establece que cualquier adquisición de al menos un 10 por ciento del capital o de los derechos de voto, o la que sin llegar a ese porcentaje permite ejercer una influencia notable en la Entidad, así como su incremento rebasando los porcentajes del 20, 30 o 50 por ciento, o adquiriendo el control de la misma, se notificará previamente por el adquirente al Banco de España, que tramitará la solicitud, para su aprobación o denegación por el Banco Central Europeo. La reducción de la participación por debajo de los anteriores umbrales requiere su comunicación por el transmitente al Banco de España.

La Junta General no ha acordado adoptar medidas de neutralización frente a una oferta pública de adquisición, y no se han emitido valores que no se negocien en un mercado regulado de la Unión Europea.

2. Accionistas y Junta General (B)

2.1 Accionistas

2.1.1 Política de comunicación y contacto con accionistas, inversores y asesores de voto

La relación con accionistas, inversores, asesores de voto y otros grupos de interés es un pilar fundamental de la estrategia de comunicación de Banco Sabadell para fomentar la transparencia de la información pública y la generación de confianza y preservar, en todo momento, el interés legítimo de los accionistas, inversores y asesores de voto, así como cualquier otro grupo de interés de Banco Sabadell.

La Política de comunicación y contacto con accionistas, inversores y asesores de voto establece los siguientes principios:

— **Implicación del Consejo de Administración y de la Alta Dirección**

Ostentan la máxima responsabilidad en la definición de estrategias de comunicación con accionistas, inversores, analistas financieros y asesores de voto.

— **Diligencia y transparencia en las actuaciones**

El Banco se comporta con la máxima diligencia y transparencia en todas sus acciones de comunicación y relación con accionistas, inversores, analistas financieros y asesores de voto, garantizando reducir al mínimo los riesgos de conflicto de interés y asegurar la difusión de información de forma puntual, homogénea y transparente.

— **Integridad, veracidad y homogeneidad de la información**

El Banco garantiza la integridad, veracidad y homogeneidad de la información que se comunica a accionistas, inversores y asesores de voto. En este sentido, se vela por que la información que se divulga sea completa, honesta, ajustada a la realidad y coherente de forma que contribuya a la transparencia de los mercados, a la generación de valor reputacional y al fortalecimiento de la identidad corporativa.

— **Igualdad de trato y diversidad**

El Banco preserva la igualdad de trato de los accionistas e inversores, garantizando que todos aquellos que se hallen en la misma posición en relación con la distribución de información dispongan de los mismos derechos y puedan ejercerlos de forma análoga y sin discriminaciones. Asimismo, el Banco garantiza la distribución homogénea de la información a todos los participantes del mercado. Además, el Banco considera las distintas necesidades de información de los grupos de interés y ajusta el contenido, la forma y los canales de comunicación en atención a dichas necesidades y, en todo caso, con pleno respeto a la regulación aplicable.

— **Diálogo y promoción de la participación**

El Banco fomenta el diálogo con los accionistas,

inversores y asesores de voto, al tiempo que promueve su participación. En este sentido, facilita el ejercicio de los derechos de los grupos de interés al objeto de alcanzar su involucración efectiva y sostenible. Asimismo, el Banco permite a los accionistas cooperar entre sí, sin que sus actuaciones puedan suponer un obstáculo. Para ello, el Banco establece y habilita los mecanismos de comunicación idóneos que permitan recoger las inquietudes, sugerencias y requerimientos de los grupos de interés. Asimismo, se distribuye a los accionistas cuanta información sea necesaria para el ejercicio adecuado de sus derechos.

— **Cumplimiento de la normativa interna y externa**

El Banco vela por que las comunicaciones efectuadas estén ajustadas en todo momento a la normativa externa e interna vigente. En este sentido, se asegura de la correcta aplicación de las normativas legales y exigencias regulatorias vigentes que le sean de aplicación, así como de las políticas y procedimientos internamente establecidos. Adicionalmente, atiende las recomendaciones y guías regulatorias, al objeto de implantar las mejores prácticas en esta materia.

La Política también detalla:

- Los parámetros críticos de gestión aplicables a la comunicación con accionistas, inversores y asesores de voto, así como cualquier otro grupo de interés de Banco Sabadell
- La estructura de gobierno y organización, estableciendo los roles y responsabilidades del órganos de gobierno, de las Comisiones del Consejo y Comités internos, así como de las distintas áreas y Direcciones implicadas.
- Los canales de información, comunicación, contacto y participación para garantizar los anteriores principios.

2.1.2 Participación de los accionistas en 2022

La Política de comunicación y contacto con accionistas, inversores y asesores de voto detalla los siguientes canales a través de los cuales los accionistas pueden ejercer sus derechos de información y participar en actividades y eventos de Banco Sabadell.

— **Página web corporativa**

El Grupo cuenta con una página web corporativa (www.grupobancosabadell.com) en la que se incluye toda la información pública sobre el Grupo, y que se pone a disposición de accionistas, inversores, analistas financieros, asesores de voto y demás grupos de interés. Con objeto de cumplir con el principio de transparencia informativa, el Banco vela por que la información incluida en la página web corporativa sea clara, correcta y veraz, para lo que se actualiza permanentemente y se ofrece en castellano, catalán e inglés.

— **Página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV)**

Además de la página web corporativa, el Banco, como entidad cotizada, hace públicos a través de la página web

de la CNMV la información privilegiada y otra información relevante, información financiera periódica, folletos de emisión y toda aquella otra información que es requerida por la normativa aplicable o que puede resultar de interés general para los grupos de interés del Banco.

— **Webcasts de resultados**

El Banco retransmite en *streaming* las presentaciones de resultados trimestrales y otras comunicaciones relevantes para el mercado, con fácil acceso. Estas retransmisiones se encuentran también disponibles en diferido y son accesibles a través de la página web corporativa. En el caso de presentaciones en directo, se habilitan los medios para que los participantes puedan hacer llegar sus preguntas a los ponentes o representantes del Grupo, ya sea a través de correo electrónico o en directo.

— **Redes sociales**

Consciente de la repercusión e importancia que tienen las nuevas tecnologías de la información y canales de comunicación a través de internet, el Banco fomenta una presencia activa en las redes sociales (como Twitter, Facebook, Instagram, LinkedIn y Youtube), en las que, sin menoscabo del cumplimiento de sus obligaciones legales, y de acuerdo con los criterios y requisitos establecidos por la CNMV (Comunicado 8/10/2020), procura difundir información sobre la marcha del Grupo y establecer nuevas pautas de comunicación con los accionistas y grupos de interés que utilizan estas redes de manera recurrente para informarse sobre asuntos de su interés.

— **Métodos directos de contacto con los accionistas e inversores**

A los efectos de facilitar la comunicación abierta y transparente de los accionistas con el Banco, se establece una línea telefónica (+34 93 728 88 82) y un buzón de correo electrónico (accionista@bancsabadell.com) para la atención personalizada de los accionistas, con el fin de canalizar las solicitudes de información, aclaraciones o preguntas y sus correspondientes respuestas.

Igualmente, a efectos de asegurar una comunicación con el mercado adecuada, consistente y coherente en todo momento, se establece una línea telefónica +34 91 321 73 73 y un buzón de correo electrónico (investorrelations@bancsabadell.com) dirigido a inversores institucionales, a través del cual pueden trasladar sus peticiones y sugerencias.

— **Comunicaciones en el marco de la Junta General de Accionistas**

Uno de los principales mecanismos de participación de los accionistas es la Junta General de Accionistas, que se convoca al menos anualmente. El Banco pone a disposición de los accionistas diferentes medios para facilitar su participación en la Junta y el seguimiento de la misma, como por ejemplo, mediante correo postal, a través de la web corporativa www.grupbancsabadell.com, a través del servicio de banca a distancia del grupo Banco Sabadell (BS Online y BS Móvil) para aquellos accionistas usuarios de este servicio o de la red de oficinas.

Como parte esencial de la celebración de la Junta General de Accionistas, el Banco pone a disposición de sus accionistas la información necesaria para pronunciarse sobre las diferentes cuestiones que se someten a su consideración, publicándose esta información con suficiente antelación y detalle. Adicionalmente, se habilita en la página web el Foro Electrónico de Accionistas, al que los accionistas de Banco Sabadell y las asociaciones voluntarias que puedan constituir conforme a la normativa vigente pueden acceder con el fin exclusivo de comunicarse entre ellos con ocasión de la convocatoria y hasta la celebración de cada Junta General.

— **Asesores de voto (Proxy Advisors)**

El Banco mantiene contactos con los asesores de voto con mayor presencia en el mercado para que sus recomendaciones se puedan fundar en un conocimiento singularizado del Grupo.

A tales efectos, el Banco implementa las mejores prácticas y recomendaciones en materia de gobierno corporativo. Entre otros, se realizan *roadshows* de gobierno corporativo con los asesores de voto, así como reuniones con los departamentos de ESG de los inversores.

— **Reuniones de grupo o individuales**

Periódicamente, el Banco organiza encuentros informativos (*roadshows* y otras reuniones), en los que representantes del Banco se reúnen con, accionistas, inversores, analistas financieros y asesores de voto para exponer la marcha del Grupo y otros asuntos de interés que ayuden a clarificar aspectos de la información pública, atendiendo de forma personalizada sus comentarios y preguntas.

— **Conferencias especializadas del sector**

El Banco participa en conferencias internacionales especializadas en el sector, en las que el Banco realiza presentaciones y reuniones con los accionistas e inversores, creando un espacio de diálogo donde se les informa sobre la evolución del Grupo y se da respuesta a sus consultas específicas sobre la información pública.

— **Investor days**

El Banco organiza encuentros en los que sus representantes se reúnen con accionistas, inversores y analistas financieros para exponer los planes de negocio y estratégicos tanto del Grupo como de sus filiales.

— **Encuentros para accionistas minoristas**

El Banco organiza encuentros con accionistas minoristas en los que representantes del Banco realizan una presentación cuya temática se centran en: una introducción de la situación macroeconómica, una revisión de los resultados del Banco y resuelven las potenciales cuestiones a los mismos.

2.2. Junta General

(B.1, B.2, B.3, B.6, B.7 y B.8)

2.2.1 . La regulación de la Junta General

La Junta General de Accionistas es el órgano principal de gobierno del Banco y en el que los accionistas adoptan los acuerdos que les corresponden con arreglo a la Ley, los Estatutos Sociales o su propio Reglamento, y aquellas decisiones de negocio que el Consejo de Administración considere transcendentales para el futuro del Banco y los intereses sociales.

Los principios de actuación y las reglas básicas del desarrollo de la Junta General de Accionistas de Banco Sabadell, el régimen de convocatoria, constitución y adopción de acuerdos sociales se encuentran en los Estatutos Sociales y en su propio Reglamento, que garantiza los derechos de los accionistas y la transparencia informativa, sin que existan diferencias con el régimen de mínimos previsto en la Ley de Sociedades de Capital para la adopción de acuerdos sociales.

Este mismo criterio es aplicable a la modificación de los Estatutos Sociales que se rige por los mismos principios establecidos en la Ley de Sociedades de Capital, tanto en lo relativo a los requisitos para la modificación como en el quórum exigido. Además, la modificación de Estatutos Sociales requiere en los supuestos legalmente previstos, autorización del supervisor en ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 10 del Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, sin perjuicio de las funciones atribuidas al Banco Central Europeo de conformidad con lo previsto en el Reglamento (UE) n.º 1024/2013 del Consejo, de 15 de octubre, que encomienda al Banco Central Europeo tareas específicas respecto de políticas relacionadas con la supervisión prudencial de las entidades de crédito.

2.2.2 Derecho de asistencia y voto en las Juntas Generales

Los accionistas tienen el derecho a asistir y votar en las Juntas Generales de Accionistas y a impugnar los acuerdos sociales de acuerdo con lo establecido en el artículo 93 de la Ley de Sociedades de Capital y 9º de los Estatutos Sociales de Banco Sabadell, con las especialidades que se reflejan a continuación.

De acuerdo con el artículo 37º de los Estatutos Sociales, podrán asistir a las Juntas Generales los accionistas que, con cinco días de antelación a aquel en que haya de celebrarse la Junta, tengan inscritas las acciones en el libro registro de acciones del Banco.

De acuerdo con el artículo 38º de los Estatutos Sociales, para la asistencia a la Junta General y ejercitar en ella el derecho a voto, los accionistas deberán acreditar la posesión o representación de mil (1.000) acciones. Los

accionistas que sean titulares de acciones que no alcancen tal mínimo podrán agruparse hasta constituir el mismo y conferir su representación a cualquiera de ellos o a otra persona, aunque no sea accionista que, de conformidad con lo previsto en el artículo 38º, pueda asistir a aquélla. Los accionistas tendrán derecho a un voto por cada mil (1.000) acciones.

Los Estatutos Sociales y el Reglamento de la Junta General de Accionistas prevén la posibilidad de asistencia remota a la Junta General por vía telemática y la emisión del voto a distancia por cualquier medio, incluso con carácter exclusivo en caso de que la ley lo permita, en cuyo caso, y sin perjuicio de que se rijan por los términos previstos por el Reglamento de la Junta General, exigirán un acuerdo expreso del Consejo de Administración que autorice la habilitación de los sistemas y del procedimiento necesario para poder asistir remotamente y votar a distancia y este acuerdo deberá comunicarse expresamente en el anuncio de convocatoria de la Junta General de que se trate.

2.2.3 Información sobre las Juntas Generales

La información sobre las Juntas Generales está disponible en la página web corporativa www.grupobancosabadell.com accediéndose directamente a la sección “Accionistas e inversores”. Asimismo, la información sobre el gobierno corporativo está disponible en la misma página web, accediéndose directamente a la sección “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones”.

2.3. Junta General de 2022 (B.4 y B.5)

El Consejo de Administración de Banco Sabadell, en su reunión de fecha 17 de febrero de 2022, al amparo de lo previsto en los Estatutos Sociales y el Reglamento de la Junta General de Accionistas, acordó habilitar que el voto y representación pudieran emitirse y delegarse (respectivamente) a distancia con carácter previo a la Junta General.

En la misma fecha el Consejo de Administración acordó habilitar los sistemas y procedimientos necesarios para que los accionistas y sus representantes pudieran asistir mediante el empleo de medios telemáticos que permitan la conexión en tiempo real con el recinto donde se desarrolla la junta, y la intervención y la emisión del voto a través de los sistemas y procedimientos que se habiliten al efecto.

La Junta General de Accionistas de Banco Sabadell ha sido certificada como “Evento Sostenible” al satisfacer con la suficiencia necesaria los criterios de sostenibilidad de la certificación y superar el proceso de evaluación preliminar y la auditoría presencial establecido por Eventsost. La certificación se basa en los estándares de sostenibilidad para eventos contemplados en el Esquema Eventsost de certificación de eventos sostenibles, y el alineamiento con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU aplicados para la producción de eventos.

La Junta General ha sido considerada un evento sostenible al tener en cuenta tanto los intereses de los colectivos a los que afecta el evento (grupos de interés), como los requisitos que debe de cumplir en relación con:

- Respeto al medio ambiente
- Integridad social del entorno
- Identidad cultural del destino
- Accesibilidad
- Inclusividad
- Sostenibilidad económica, referida a que el evento revierta en beneficio económico
- Legado positivo



Asimismo, la Junta General de Accionistas de 2022 ha sido sometida a una verificación por un consultor externo de los procedimientos establecidos para la preparación y celebración de la Junta con opinión favorable sobre el cumplimiento de los procedimientos, y destacando la evolución observada en los dos últimos años en la Junta General de Accionistas de Banco Sabadell, poniendo a disposición de los accionistas nuevos canales de participación tales como el voto a distancia, delegación electrónica (para todos los accionistas) y asistencia telemática, un nuevo foro electrónico e integración con un proveedor de servicios especialista en Juntas de Accionistas.

Siguiendo las mejores prácticas de buen gobierno, Banco Sabadell retransmite en directo a través de su página web corporativa las Juntas Generales de Accionistas en su totalidad.

Los datos de asistencia a las Juntas Generales de los últimos años, así como los porcentajes de aprobación de los acuerdos adoptados, se encuentran publicados en la página web corporativa www.grupobancosabadell.com. A continuación, se detallan los datos de asistencia de las tres últimas juntas generales celebradas. Para el ejercicio 2022 se incluye el desglose de la asistencia telemática y del voto a distancia. En las Juntas Generales de los ejercicios detallados no ha habido ningún punto del orden del día que no haya sido aprobado por los accionistas:

Fecha Junta General	% de presencia física y asistencia telemática	% en representación	% voto a distancia		Total
			Voto electrónico	Otros	
24/03/2022	0,26	55,44	0,29	0,44	56,43
De los que Capital flotante	0,08	55,43	0,29	0,38	56,18
26/03/2021	0,16	60,98	0,00	0,00	61,14
De los que Capital flotante	0,07	57,80	0,00	0,00	57,87
26/03/2020	0,18	61,38	0,00	0,00	61,56
De los que Capital flotante	0,01	61,26	0,00	0,00	61,27

Las cifras estimadas de capital flotante podrían incluir determinados porcentajes relativos a participaciones significativas en custodios internacionales







3. El Consejo de Administración (C) (C.1.15)

El Consejo de Administración, salvo en las materias reservadas a la competencia de la Junta General, es el máximo órgano de decisión de la Entidad y de su grupo consolidado, al tener encomendada, legal y estatutariamente, la administración y la representación del Banco. El Consejo de Administración se configura básicamente como un instrumento de supervisión y control, delegando la gestión de los negocios ordinarios a favor del Consejero Delegado.

El Consejo de Administración se rige por normas de gobierno definidas y transparentes, en particular por los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración, y cumple con las mejores prácticas de buen gobierno corporativo.







3.1. Composición del Consejo (C.1.1, C.1.2, C.1.8 y C.1.29)

El Consejo de Administración, a 31 de diciembre de 2022, está compuesto por quince miembros, que se detallan en el siguiente cuadro:

Nombre del consejero	Categoría del consejero	Comisiones del Consejo	Cargo en el consejo	Primer nombramiento	Último nombramiento	Procedimiento de elección
Josep Oliu Creus	Otro Externo  P		Presidente	29/03/1990	28/03/2019	Acuerdo Junta General de Accionistas
Pedro Fontana García	Independiente  ● ● P		Vicepresidente	27/07/2017	24/03/2022	Acuerdo Junta General de Accionistas
César González-Bueno Mayer Wittgenstein	Ejecutivo  *		Consejero Delegado	17/12/2020	26/03/2021	Acuerdo Junta General de Accionistas
Anthony Frank Elliott Ball	Independiente	● ●	Consejero Independiente Coordinador	30/03/2017	26/03/2021	Acuerdo Junta General de Accionistas
Aurora Catá Sala	Independiente	● ● ○ P	Consejera	29/01/2015	28/03/2019	Acuerdo Junta General de Accionistas
Lluís Deulofeu Fuguet	Independiente  ●		Consejero	28/07/2021	24/03/2022	Acuerdo Junta General de Accionistas
María José García Beato	Otra Externa  ●		Consejera	24/05/2018	28/03/2019	Acuerdo Junta General de Accionistas
Mireya Giné Torrens	Independiente	● ● P	Consejera	26/03/2020	26/03/2020	Acuerdo Junta General de Accionistas
Laura González Molero	Independiente	● ●	Consejera	26/05/2022	26/05/2022	Acuerdo de Consejo de Administración
George Donald Johnston III	Independiente	● ○ P	Consejero	25/05/2017	24/03/2022	Acuerdo Junta General de Accionistas
David Martínez Guzmán	Dominical		Consejero	27/03/2014	24/03/2022	Acuerdo Junta General de Accionistas
José Manuel Martínez Martínez	Independiente  ● P		Consejero	26/03/2013	24/03/2022	Acuerdo Junta General de Accionistas
Alicia Reyes Revuelta	Independiente	● ○	Consejera	24/09/2020	26/03/2021	Acuerdo Junta General de Accionistas
Manuel Valls Morató	Independiente	● ○	Consejero	22/09/2016	26/03/2021	Acuerdo Junta General de Accionistas
David Vegara Figueras	Ejecutivo		Consejero	28/05/2015	28/03/2019	Acuerdo Junta General de Accionistas

* Miembro de temas de estrategia, únicamente.

Comisiones del Consejo de Administración

-  Comisión de Estrategia y Sostenibilidad
-  Comisión Delegada de Créditos
-  Comisión de Auditoría y Control
-  Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo
-  Comisión de Retribuciones
-  Comisión de Riesgos
- P Presidente

11/15

Número de Consejeros en Estatutos

15

Consejeros fijados por la Junta

15

Miembros del Consejo de Administración

De los quince miembros del Consejo de Administración, dos son Consejeros Ejecutivos (13,33 % del total del Consejo) y trece no Ejecutivos, siendo diez de ellos

Independientes (66,67 % del total del Consejo), dos Otros Externos (13,33 % del total del Consejo) y uno Dominical (6,67 % del total del Consejo).

15

Miembros del Consejo de Administración



1

Presidente no Ejecutivo (Otro externo)



2

Consejeros Ejecutivos



10

Consejeros Independientes



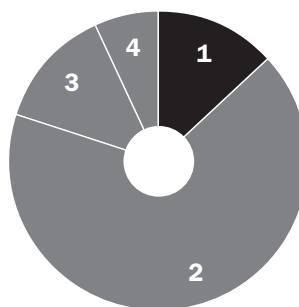
1

Consejera Otra externa



1

Consejero Dominical



1	Consejeros Ejecutivos	13,33 %
2	Independientes	66,67 %
3	Otros Externos	13,33 %
4	Dominical	6,67 %



Consejero Ejecutivo



Consejero no Ejecutivo

D. Miquel Roca i Junyent es Secretario no Consejero desde el 13 de abril de 2000. D. Gonzalo Baretino Coloma es Vicesecretario no Consejero desde el 26 de marzo de 2021. No han sido nombrados consejeros dominicales a instancias de accionistas cuya participación accionarial sea inferior al 3 % del capital.

El 26 de mayo de 2022 D. José Ramón Martínez Sufrategui presentó la renuncia a su cargo de Consejero Independiente de Banco Sabadell mediante carta dirigida a todos los miembros del Consejo de Administración de Banco Sabadell en la que manifestaba que en el mes de noviembre se cumplirían 12 años desde su nombramiento como consejero, entendiéndose que se había cumplido por su parte un largo y decidido compromiso con la Entidad. La renuncia fue comunicada oportunamente a la CNMV mediante otra información relevante produciendo efectos a la fecha en la que se obtuvieron las autorizaciones regulatorias para cubrir la vacante que se producía en el Consejo.

Para cubrir esta vacante, el Consejo de Administración en su sesión celebrada el 26 de mayo de 2022 acordó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Gobierno

Corporativo, el nombramiento por cooptación de Dña. Laura González Molero como Consejera Independiente, quién aceptó el cargo el 19 de septiembre de 2022, una vez recibidas las autorizaciones regulatorias correspondientes y se incorporó por primera vez al Consejo de Administración celebrado el 29 de septiembre de 2022.

3.2. Perfiles de los Consejeros (C.1.3)

A continuación, se presenta la Matriz de competencias y diversidad de los miembros del Consejo de Administración que recoge las competencias horizontales y sectoriales presentes en el Consejo de Administración. La Matriz se encuentra publicada en el Marco de Gobierno Interno de Banco Sabadell en la página web www.grupobancosabadell.com, en la sección “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones”.

Competencias sectoriales		Presidente	Vicepresidente	Consejero Delegado	Consejero
		Josep Oliu Creus	Pedro Fontana García	César González-Bueno Mayer	Anthony Frank Elliott Ball
		CExt	CIInd	CEje	CIInd Coor
Banca	Retail	●	●	●	
	Corporate	●	●	●	
Mercados financieros y capitales		●	●	●	●
Seguros		●	●	●	
Otras competencias financieras		●	●	●	●
Contabilidad y auditoría		●	●	●	
Gestión de riesgos		●	●	●	
Planificación y estrategia		●	●	●	●
Gobernanza		●	●	●	●
Control de riesgos		●	●	●	●
Prevención de Blanqueo Capitales y Financiación Terrorismo		●		●	
Legal		●		●	
Digital y TI (transformación digital)		●		●	●
Recursos humanos, cultura, talento y retribuciones		●		●	●
Negocio responsable y sostenibilidad		●		●	
Experiencia internacional:					
	España	●	●	●	●
	Reino Unido	●		●	●
	México	●		●	●
	Otros	●	●	●	●
Competencias horizontales					
Órganos de gobierno		●	●	●	●
Gestión y dirección de organizaciones		●	●	●	●
Experiencia empresarial		●	●	●	●
Gobierno y políticas públicas		●		●	
Consultoría				●	
Órganos reguladores y supervisores		●		●	
Académica		●		●	
Comunicación y relaciones institucionales		●		●	●

Competencias sectoriales		Consejeros										
		Aurora Catá Sala	Lluís Deulofeu Fuguet	María José García-Beato	Mireya Giné Torrens	Laura González Molero	George Donald Johnston III	David Martínez Guzmán	José Manuel Martínez Martínez	Alicia Reyes Revuelta	Manuel Valls Morató	David Vegara Figueras
		CInd	CInd	CExt	CInd	CInd	CInd	CDom	CInd	CInd	CInd	CEJe
Banca	Retail		●	●		●	●		●	●		
	Corporate	●		●		●	●			●		
Mercados financieros y capitales		●		●	●	●	●	●	●	●		●
Seguros									●	●	●	
Otras competencias financieras		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Contabilidad y auditoría		●		●	●				●	●	●	●
Gestión de riesgos			●	●		●	●	●	●	●	●	●
Planificación y estrategia		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Gobernanza		●	●	●	●	●	●		●	●	●	●
Control de riesgos			●	●		●	●	●		●	●	●
Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación Terrorismo				●		●	●			●	●	●
Legal				●						●		
Digital y TI (transformación digital)		●	●		●					●		
Recursos humanos, cultura, talento y retribuciones		●	●	●	●	●	●		●	●		●
Negocio responsable y sostenibilidad				●		●				●		●
Experiencia internacional:												
	España	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Reino Unido			●				●	●	●		●
	México					●		●				●
	Otros		●	●	●	●	●	●	●	●		●
Competencias horizontales												
Órganos de gobierno		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Gestión y dirección de organizaciones		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Experiencia empresarial		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Gobierno y políticas públicas			●	●							●	●
Consultoría		●	●		●	●						●
Órganos reguladores y supervisores				●		●			●	●	●	●
Académica				●	●					●	●	●
Comunicación y relaciones institucionales			●	●		●			●	●		

<p>Josep Olliu Creus Presidente no Ejecutivo</p>	<p>Perfil Bancario / Retail & Corporate Banking / Financiero / Académico / Empresarial / Internacional</p>	<p>Licenciado en Ciencias Económicas por la Universidad de Barcelona y Doctor en Economía por la Universidad de Minnesota (EE. UU.). Catedrático de Teoría Económica de la Universidad de Oviedo. Nombrado Consejero Director General de Banco Sabadell en 1990. Presidente de Banco Sabadell desde 1999. Presidente no ejecutivo de Exea Empresarial, S.L. y Consejero representante de ésta en Puig, S.L., Vocal de FEDEA (Fundación de Estudios de Economía Aplicada), Miembro del Patronato de la Fundación Princesa de Asturias y Miembro del Patronato de la Fundación Princesa de Girona.</p>
<p>César González-Bueno Mayer Wittgenstein Consejero Delegado</p>	<p>Perfil Bancario / Retail & Corporate Banking / Financiero / Regulatorio / Internacional / Digital y TI (Transformación digital)</p>	<p>Doble licenciatura en Derecho y Administración de Empresas por ICADE y Máster en Administración de Empresas (MBA) por la Yale School of Management, Universidad de Yale, Connecticut (EE. UU.). Fundador y Consejero Delegado de ING Direct, N.V. Sucursal en España (1998-2010), General Manager de España, Francia, Italia y Reino Unido de ING Direct, N.V. (2004-2010), Regional Head of Europe de ING Bank (2010-2011), Consejero Delegado de Novagalicia Banco (ahora Abanca) (2011-2013), CEO de Gulf Bank (2014-2016), Consejero Delegado de ING España y Portugal (2017-2019) y Consejero no ejecutivo de TSB Bank, PLC y TSB Banking Group, PLC del Grupo Banco Sabadell (2020-2021). Es Presidente de Banco de Sabadell, S.A., IBM, Sabadell Capital, S.A. de C.V., SOFOM, E.R., y Sabadell Consumer Finance, S.A.U., todas ellas del Grupo Banco Sabadell, y miembro del Patronato de la Fundación Ciudad Escuela de los Muchachos.</p>
<p>David Vegara Figueras Consejero Director General</p>	<p>Perfil Financiero / Riesgos / Académico / Regulatorio</p>	<p>Economista por la Universidad Autónoma de Barcelona y Máster en Economía por la London School of Economics. Secretario de Estado de Economía (2004-2009), Subdirector en el Fondo Monetario Internacional (2010-2012) y Subdirector Gerente para Banca del Mecanismo Europeo de Estabilidad (2012-2015) y Consejero no ejecutivo de TSB Bank, PLC y TSB Banking Group, PLC del Grupo Banco Sabadell (2020-2022). Profesor Asociado del Departamento de Economía, Finanzas y Contabilidad de ESADE (2015- 2018). Consejero Independiente de Amadeus IT Group, S.A., Miembro del Consejo de Supervisión de la sociedad Hellenic Corporation of Assets and Participations, S.A., Miembro del Patronato de la Fundación Pasqual Maragall y del Consejo Asesor de Roca Junyent, S.L.P. y Presidente del Foro Tertulias Hispano-Británicas.</p>
<p>David Martínez Guzmán Consejero Dominical</p>	<p>Perfil Empresarial / Financiero / Internacional</p>	<p>Diplomado en Ingeniería Mecánico Electricista por la Universidad Nacional Autónoma de México, Diplomado en Filosofía por la Universitas Gregoriana en Italia y Máster en Business Administration (MBA) en la Harvard Business School. Fundador de Fintech Advisory en 1987, sociedad administradora del fondo Fintech Investments Ltd. (Nueva York y Londres). Consejero de las sociedades cotizadas Alfa, S.A.B., Vitro, S.A.B., Cemex, S.A.B. y de la sociedad ICA Tenedora S.A. de C.V.</p> <p>Fintech Europe, S.À.R.L. (FE) es propiedad al 100% de Fintech Investments Ltd. (FIL) que es el fondo de inversión gestionado por Fintech Advisory Inc. (FAI). FAI es propiedad al 100% de D. David Martínez Guzmán. En consecuencia, la participación que ahora ostenta FE se considera controlada por D. David Martínez Guzmán.</p>

**Pedro Fontana
García**
Vicepresidente
Independiente

Perfil
Bancario /
Retail Banking /
Empresarial

Licenciado en Ciencias Empresariales por la Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas (ESADE), Barcelona y Master of Business Administration (MBA) por la Harvard Graduate School of Business Administration, Boston-Massachusetts (EE. UU.). Director General del COOB'92 (1990-1993), Director General de Turisme de Barcelona (1993-1994), Presidente Banca Catalana (1994-1999), Director General BBVA Cataluña (2000-2009), Presidente ejecutivo de AREAS (Elior Group) (2012-2017), Director General Adjunto de Elior Group, S.A. (2017-2018) y representante de EMESA Corporación Empresarial, S.L. en el Consejo de la sociedad cotizada Elior Group, S.A. (2018-2019). Consejero independiente de Grupo Indukern, S.L. y Consejero Independiente de Pax Lux Equityco, S.A. (anteriormente, Pax Lux Equityco, S.À.R.L.) y Presidente de My Chef Ristorazione Commerciale, S.P.A.

Presidente de la Asociación para el Progreso de la Dirección Zona Cataluña, Presidente del Patronato de la Fundació Privada Cercle d'Economia, Miembro del Patronato de la Fundación Barcelona Mobile World Capital, Consejero de Fira Internacional de Barcelona, miembro del Patronato de la Universitat Ramon Llull Fundació, de la Fundación Grupo Sifu y de la Fundación Formación y Futuro.

**Anthony Frank
Elliott Ball**
Consejero
Independiente
Coordinador

Perfil
Empresarial /
Internacional

Ingeniero Colegiado y Máster en Business Administration (MBA) por la Kingston Business School, Kingston University (Londres). Doctor honoris causa por la facultad de Negocios y Derecho de la Kingston University y por la Middlesex University. Presidente y Consejero Delegado de Fox Sports International (1995-1996), Consejero Delegado de Fox Liberty Networks LLC. (1996-1999), Consejero Delegado de BSKyB Plc. (1999-2004), Presidente de Kabel Deutschland GmbH (2005-2013), Consejero Independiente de BT Group (2009-2018) y Consejero Dominical de Masmovil Ibercom, S.A. (2021-2022).

Consejero de Ambassadors Theatre Group Ltd, Presidente de Bité Group, Consejero de Lorca JVCO Limited y Consejero de Lorca Telecom Bidco, S.A., sociedades participadas por Providence Equity Partners LLC. Senior Advisor de Providence Equity Partners LLC.

Aurora Catá Sala
Consejera
Independiente

Perfil
Empresarial /
Consultor /
Financiero /
Recursos Humanos

Ingeniera Industrial especialidad Organización Industrial por la Universidad Politécnica de Cataluña, y MBA y PADE por IESE Barcelona. Directora Financiera de Nissan Motor Ibérica, S.A. (1991-1996), Consejera Delegada de Planeta 2010 (1999-2002), Fundadora de ContentArena (2002-2003), Directora General de Medios Audiovisuales de Recoletos Grupo de Comunicación (2003-2008), Miembro de la Junta de Gobierno del Institut Català de Finances (2014), Consejera Independiente de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. (2019-2021) y Consejera de Sabadell Information Systems, S.A., filial tecnológica de Banco Sabadell (2020-2022). En el pasado miembro de diversos Consejos de Administración. Consejera Independiente de Repsol, S.A. y Atrys Health, S.A., Miembro del Comité Ejecutivo del IESE *alumni*, Vocal de la Fundación Cellnex y de la Fundación CIDOB.

**Lluís Deulofeu
Fuguet**
Consejero
Independiente

Perfil
Bancario / *Retail
Banking* / Digital
TI (Transformación
digital) /
Empresarial /
Consultor

Ingeniero Superior de Telecomunicaciones por la Universidad Politécnica de Cataluña, "Finanzas para Directivos" en ESADE y PDG por IESE (Barcelona). Senior Manager en Andersen Consulting (1988-1994), Head of Technical Services & Development of New Projects en Acesa (1994-2001), Chief Technology Officer en La Caixa (2001-2011), Managing Director for Internal Resources and Efficiency en Abertis Infraestructuras (2011-2014). Managing

Director de Sanef (2014-2018) y Deputy CEO de Cellnex Telecom (2018-2020). Ha sido Fundador y Administrador de Acesa Telecom (hoy Cellnex Telecom), y Fundador y Consejero del Parc Logístic de la Zona Franca, así como Vicepresidente de la Fundació Catalana de Recerca i Innovació y Patrono de Fundación Barcelona Digital, y miembro del Consejo de numerosas entidades como e-La Caixa, Abertis Telecom, Invercaixa Gestión, Sanex, Xfera, Cellnex Telecom, Hispasat, DDST-Tradia, entre otras. Desde 2020, Consejero de Sabadell Information Systems, S.A., filial tecnológica de Banco Sabadell. Senior Advisor de Cellnex Telecom, S.A. y Presidente de la Fundación Cellnex.

Mireya Giné Torrens

Consejera
Independiente

Perfil

Financiero /
Académico /
Gobernanza /
Digital y TI
(Transformación
Digital)

Licenciada en Economía y Máster en Economía (Cum Laude) por la Universidad Pompeu Fabra y Doctor por la Universidad de Barcelona. Directora de Iniciativas Internacionales Wharton Research Data Services (WRDS) de la Escuela de Negocios Wharton en la Universidad de Pennsylvania desde 2012, y Profesora Asociada al Departamento de Finanzas en la IESE Business School desde 2018. Investigadora en el European Corporate Governance Institute desde 2018. Experta en Asuntos de Gobierno Corporativo en la World Economic Forum desde 2019 y Miembro del Center for Economic Policy desde 2020. Consejera Independiente de Sabadell Asset Management (2018-2020). Es Consejera Dominical de Sabadell Consumer Finance, S.A.U. y Miembro del Patronato de la Fundación Aula Escola Europea.

Laura González Molero

Consejera
Independiente

Perfil

Empresarial /
Internacional /
Gobernanza /
Consultor

Licenciada en Farmacia, especialidad industrial por la Universidad Complutense de Madrid (1989). Máster en Dirección de Empresas por el IE Business School (1999) y diversos cursos y programas de dirección ejecutiva en prestigiosas escuelas de negocios internacionales (IMD Business School, Harvard Business School, Kellogg Business School e INSEAD). Vicepresidenta de Serono para Iberia (2006-2007), Consejera Delegada de Merck S.L. (2007-2011) y Presidenta para LatAm (2012-2014), ambos de Merck Group, Presidenta para LatAm de Bayer Health Care Pharmaceuticals (2014-2016), Consejera Independiente del Grupo Leche Pascual (2009-2017), Consejera Independiente de Bankia, S.A. (2018-2021) y Consejera Independiente de Grupo Ezentis, S.A. (2016-2022). Consejera Independiente de Viscofan, S.A. y Consejera Independiente de Acerinox, S.A. Presidenta de la Asociación para el Progreso de la Dirección y Miembro del Consejo Asesor de Integrated Service Solutions, S.L.

**George Donald
Johnston III**

Consejero
Independiente

Perfil

Bancario /
Corporate Banking /
Internacional

Bachelor of Arts en Ciencias Políticas por el Middlebury College, Vermont (EE. UU.), Master of Arts en Economía Internacional y Estudios Latinoamericanos por la Johns Hopkins University School of Advanced International Studies, Washington DC. (EE. UU.). Director ejecutivo en Salomon Brothers (1979-1990), Consejero de Bankers Trust International y miembro de su Comité Ejecutivo mundial (1992-1999), responsable del grupo de M&A para Europa y miembro del Comité Ejecutivo de Europa y del Comité Operativo Global dentro de la división de banca de inversión de Deutsche Bank (1999-2005), Presidente del grupo de M&A para Europa de Deutsche Bank (2005-2010). Consejero Independiente de las sociedades cotizadas Acerinox, S.A., y Merlin Properties, SOCIMI, S.A.

José Manuel Martínez Martínez Consejero Independiente	Perfil Empresarial / Seguros / Financiero / Internacional	Ingeniero Técnico de Obras Públicas, Licenciado en Ciencias Económicas y Actuario por la Universidad de Madrid. Presidente de MAPFRE (2001-2012), Presidente de la Fundación MAPFRE (2007-2012) y ha sido miembro del Consejo de Administración del Consorcio de Compensación de Seguros, y de la International Insurance Society. Presidente de Honor de la Fundación MAPFRE y Miembro del Patronato de la Fundación Doctor Pedro Guillén y del Patronato de la Fundación Pedro Cano.
Alicia Reyes Revuelta Consejera Independiente	Perfil Bancario / Retail & Corporate Banking / Financiero / Internacional / ESG / Digital y TI (Transformación Digital) / Académico / Gobernanza	Doble licenciatura en Derecho y Económicas y Administración de Empresas por ICADE, Madrid. Doctorada (PhD.) en Métodos cuantitativos y mercados financieros por ICADE. En el pasado miembro de diversos Consejos de Administración. Country Manager de Bear Stearns para Iberia (2002-2006), Jefe Global de Estructuración de entidades financieras y Jefe Global de Soluciones de Seguros y Derivados de Capital Estratégicos de Barclays Capital (2010-2014). Socia de Olympo Capital (2014-2015). En Wells Fargo Securities International LTD ha sido Consejera Independiente (2015-2016), Consejera Delegada (CEO) para el negocio EMEA (2016-2020) y Presidente en funciones (2019). Consejera No Ejecutiva de TSB Bank, PLC y TSB Banking Group, PLC del Grupo Banco Sabadell (2021-2022). Profesora invitada del Instituto de Finanzas y Tecnología en la Facultad de Ingeniería de la University College London (UCL). Consejera Independiente de Ferrovial, S.A., Consejera independiente de KBC Group N.V. y Consejera de KBC BANK. N.V. y Miembro del Patronato de la ONG Fareshare.
Manuel Valls Morató Consejero Independiente	Perfil Auditor / Financiero	Licenciado en Ciencias Económicas y Administración de Empresas por la Universidad de Barcelona, Postgrado en Business Administration en el IESE por la Universidad de Navarra y Auditor Censor Jurado de Cuentas y miembro del Registro Oficial de Auditores de Cuentas desde su creación. Socio de PwC (1988-2013), Responsable de la División de Auditoría de PwC (2006-2013) y Presidente de PwC Auditores (2006-2011). Vocal independiente de la Junta de Gobierno del Institut Català de Finances (2015-2016) y Consejero de Sabadell Information Systems, S.A., filial tecnológica de Banco Sabadell (2020-2022). Consejero Independiente Coordinador de la sociedad cotizada Renta Corporación Real Estate, S.A., y Presidente de la Comisión de Auditoría, Control y Riesgos de COBEGA, S.A.
María José García Beato Consejera Otra Externa	Perfil Bancario / Jurídico / Regulatorio / Gobernanza	Licenciada en Derecho y Diplomada en Criminología. Abogada del Estado (1991). Entre otros puestos, ha sido Abogada del Estado en el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Jefa del Gabinete Jurídico de la Agencia de Protección de Datos, Abogada del Estado en los servicios consultivos de la Dirección del Servicio Jurídico del Estado, Abogada del Estado-jefe de la Secretaría General de Comunicaciones y Abogada del Estado en la Audiencia Nacional. Directora de Gabinete y Subsecretaria de Justicia (2000-2004). Ha sido Directora de Asesoría Jurídica (2005-2008), Secretaria General (2008-2021) y Consejera Ejecutiva (2018-2021) de Banco Sabadell. Consejera Independiente de la sociedad cotizada Red Eléctrica Corporación, S.A. (2012-2021) y Consejera de Papelera Guipuzcoana de Zicuñaga, S.A.U. (2022). Consejera No Ejecutiva de MdF, S.A., Consejera Independiente de Iberpapel Gestión, S.A. y Consejera Independiente de ACS, Actividades de Construcción y Servicios, S.A. Miembro del Patronato de Fundación Banco Sabadell y de la Fundación de la Asociación Española de Banca.

3.3. Cargos de los Consejeros en otras sociedades del Grupo Banco Sabadell y en otras sociedades, cotizadas y no cotizadas (C.1.10, C.1.11 y C.1.12)

3.3.1. Cargos en otras sociedades del Grupo

D. César González-Bueno Mayer Wittgenstein es Presidente de las filiales Sabadell Consumer Finance, S.A.U.; Banco Sabadell, S.A. IBM. y Sabadell Capital, S.A. de C.V., SOFOM, E.R.;

Dña. Mireya Giné Torrens es Consejera Dominical de la filial Sabadell Consumer Finance, S.A.U.;

D. Lluís Deulofeu Fuguet es Consejero no ejecutivo de la filial Sabadell Information Systems, S.A.U. (SABIS).

3.3.2. Cargos en otras sociedades, cotizadas y no cotizadas

Los cargos de los consejeros de Banco Sabadell en otras entidades, así como en su caso, las actividades retribuidas que desempeñan se detallan en el apartado C.1.11 del Anexo estadístico del Informe Anual de Gobierno Corporativo de las sociedades cotizadas 2022 anexo a este Informe.

3.3.3. Normativa específica para entidades de crédito respecto al número de cargos de un miembro del Consejo de Administración

Adicionalmente, de acuerdo con el artículo 26 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, el número máximo de cargos en consejos de sociedades de los que puedan formar parte los Consejeros es el siguiente:

- un cargo ejecutivo junto con dos cargos no ejecutivos
- cuatro cargos no ejecutivos.

A estos efectos, se computarán como un solo cargo los cargos ejecutivos o no ejecutivos ocupados dentro de un mismo grupo.

Para la determinación del número máximo de cargos no se computarán los cargos ostendidos en organizaciones o entidades sin ánimo de lucro o que no persigan fines comerciales.

3.4. Política de Diversidad en Banco Sabadell (C.1.4, C.1.5, C.1.6, C.1.7, C.1.14 y C.2.2)

Banco Sabadell, con carácter general, cuenta con políticas que aplican la diversidad de edad, género, discapacidad, procedencia geográfica, formación, y experiencia profesionales.

La Política de Selección de Consejeros de Banco Sabadell de 25 de febrero de 2016 (modificada por última vez el 29 de septiembre de 2022), establece los principios y criterios que se deben tener en cuenta en los procesos de selección y por tanto, también en la evaluación de la idoneidad inicial y continua de los miembros del Consejo de Administración, así como en la reelección de los miembros del órgano de administración para garantizar su adecuada sucesión, la continuidad del Consejo de Administración y su idoneidad colectiva. Esta Política se encuentra disponible en la sección “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones” en la página web corporativa del Banco www.grupobancosabadell.com.

La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo tiene atribuida por el artículo 66 de los Estatutos Sociales la función de velar por el cumplimiento de la composición cualitativa del Consejo de Administración, establecer el objetivo de representación para el sexo menos representado y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

El proceso de selección de candidatos a Consejero y de reelección de Consejeros se rige por el principio de diversidad, fomentando la diversidad del Consejo de Administración, de manera que su composición refleje un colectivo diverso, y velando para que en la selección se incorpore un amplio conjunto de cualidades y competencias para lograr una diversidad de puntos de vista y de experiencias y para promover opiniones independientes y una toma de decisiones sólida en el Consejo de Administración.

El Consejo de Administración deberá velar por que en los procedimientos de selección de sus miembros se aplique el principio diversidad y favorezcan la diversidad respecto a cuestiones, como la edad, el género, la discapacidad, la procedencia geográfica o la formación y experiencia profesionales y aquellos aspectos que puedan considerarse adecuados para contar con una composición del Consejo de Administración idónea y diversa, y que dichos procedimientos no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Igualmente, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo velará por que el proceso siga los principios de igualdad y equidad, y que esté libre de cualquier forma de discriminación, incluyendo la vinculada a la edad, la discapacidad o el género, sin hacer distinción por razones de raza, sexo, religión ni ninguna otra característica diferencial, respetando la dignidad y garantizando la igualdad trato y de oportunidades.

En la selección de candidatos y reelección de Consejeros se seguirán los siguientes principios generales:

1. Se deberán identificar las necesidades del Banco por la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, asegurando que con el nombramiento o reelección se favorezca tanto la diversidad como un adecuado equilibrio en la composición del Consejo, entre las diferentes tipologías de consejeros (independientes, dominicales y ejecutivos).
2. Los candidatos a Consejero deberán cumplir los requisitos de honorabilidad, idoneidad y buen gobierno necesarios para el ejercicio de su cargo, en particular, contar con reconocida solvencia, experiencia, cualificación y formación; asimismo, deberán tener disponibilidad suficiente y un alto grado de compromiso con su función en la Entidad.
3. La selección de candidatos a Consejero deberá tener en cuenta los objetivos, parámetros (competencia profesional, diversidad, honorabilidad e idoneidad) y procedimientos de selección, evaluación y nombramiento establecidos en la Política de Selección de Consejeros y las recomendaciones y criterios del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV.
4. El procedimiento garantizará que la renovación del Consejo se realice de manera ordenada y planificada, protegiendo la continuidad del negocio y el reforzamiento del sistema de gobierno corporativo.
5. El procedimiento velará por el cumplimiento de la composición cualitativa del Consejo de Administración en la que los consejeros externos o no ejecutivos deberán representar, como mínimo, la mayoría del total número de miembros del Consejo. De entre los consejeros externos o no ejecutivos deberá procurarse una participación significativa de consejeros independientes.

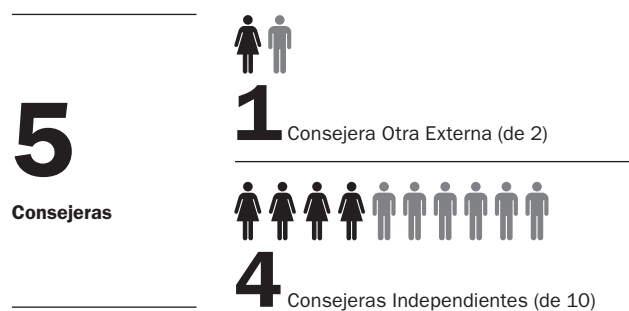
La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, en cumplimiento de sus funciones, ha aplicado la política y medidas para aumentar la diversidad de género, edad, formación, conocimientos y experiencias que contribuyen a la idoneidad colectiva del Consejo, proponiendo a la Junta General de Accionistas la ratificación y el nombramiento de un Consejero Independiente (D. Lluís Deulofeu Fuguet), así como la reelección de tres Consejeros Independientes (D. Pedro Fontana García, D. George Donald Johnston III y D. José Manuel Martínez Martínez) y de un Consejero Dominical (D. David Martínez Guzmán) y al Consejo de Administración el nombramiento por cooptación de una Consejera Independiente (Dña. Laura González Molero) en 2022 que cumplen con estos criterios.

La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, en cumplimiento de la recomendación 14 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, de la función asignada en el apartado 4.17 de su Reglamento y de la Política de Selección de Consejeros de Banco Sabadell, ha verificado en fecha 24 de enero de 2023 el cumplimiento de la Política en los nombramientos, reelecciones y la ratificación adoptados en 2022 por la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración. En dicha verificación se ha comprobado que los nombramientos

y reelecciones se ajustan a los parámetros y requisitos exigidos tanto en la Política como en la normativa vigente para el puesto de miembro del Consejo de Administración de una entidad de crédito. La Comisión también concluye que dichos nombramientos y reelecciones favorecen una composición apropiada del Consejo de Administración, al incrementar su diversidad, tanto en relación con la categoría de los Consejeros, como en cuanto a los conocimientos, competencias y experiencias que estos aportan. De este modo, se cumple con el mandato del Consejo de Administración y de la propia Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo de contribuir al incremento de la diversidad de competencias en el seno del Consejo. En concreto, se ha incrementado y reforzado la diversidad de conocimientos y experiencias bancarias y, en especial, de gestión y control de riesgos, de planificación y estrategia, de gobernanza y de sostenibilidad del Consejo, combinado con la experiencia concreta en el sector bancario y la capacidad de aplicar dichos conocimientos y competencias al negocio bancario, a la vez que se amplía la experiencia internacional.

Para seleccionar a los candidatos, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo se ha apoyado en la Matriz de competencias y diversidad de los miembros del Consejo de Administración de Banco Sabadell, que define las aptitudes y conocimientos de los Consejeros. Además, la Comisión ha contado con consultores externos que le han provisto de perfiles de candidatos que reunían los perfiles competenciales priorizados por la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo.

Al cierre del ejercicio 2022 el número de Consejeras es de cinco, cuatro Consejeras Independientes de un total de diez Consejeros Independientes y una Consejera Otra Externa.



La evolución del número de Consejeras en el Consejo de Administración y en las Comisiones del Consejo durante los últimos ejercicios, ha sido la siguiente:

	Número de consejeras				% sobre el total de consejeros de cada categoría			
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Ejecutivas	—	—	1	1	—	—	25,00	20,00
Dominicales	—	—	—	—	—	—	—	—
Independientes	4	3	3	1	40,00	30,00	30,00	12,50
Otras Externas	1	1	—	1	50,00	50,00	—	100,00
Total	5	4	4	3	33,33	26,67	26,67	20,00

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo tienen el compromiso de favorecer la diversidad del Consejo, velando para que el Consejo cuente con el número suficiente de consejeras y promoviendo el cumplimiento del objetivo de representación para el sexo menos representado. En Banco Sabadell, en el ejercicio 2022 las mujeres representan el 33% del total del Consejo de Administración, cumpliendo con el compromiso del Banco manifestado en el Sabadell Compromiso Sostenible para el ejercicio 2022. Asimismo, representan el 40% de los Consejeros Independientes en línea con la propuesta de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.

En cuanto a la presencia de mujeres en las Comisiones del Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y Control y la Comisión de Retribuciones están presididas por Consejeras Independientes y están presentes en todas las Comisiones del Consejo. En la Comisión de Estrategia y Sostenibilidad su presencia alcanza el 16,67 % (en materia de Estrategia) y el 20% (en materia de Sostenibilidad) y en la Comisión Delegada de Créditos representan el 40 %. En la composición del resto de Comisiones del Consejo (Comisión de Auditoría y Control, Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, Comisión de Retribuciones y Comisión de Riesgos) se ha alcanzado la paridad entre ambos géneros. A continuación se detalla la evolución de la representación de mujeres en las Comisiones del Consejo durante los últimos ejercicios:

	Ejercicio 2022		Ejercicio 2021		Ejercicio 2020		Ejercicio 2019		Número de consejeras en las Comisiones
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	
Comisión de Estrategia y Sostenibilidad	1	16,67*	N.A.	16,67*	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	
Comisión Delegada de Créditos	2	40,00	2	40,00	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	
Comisión de Auditoría y Control	2	50,00	1	25,00	1	25,00	1	25,00	
Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	2	50,00	2	50,00	1	33,33	2	50,00	
Comisión de Retribuciones	2	50,00	1	25,00	1	25,00	1	25,00	
Comisión de Riesgos	2	50,00	2	50,00	1	33,33	1	33,33	

* 20 % en materia de Sostenibilidad.

Por otra parte, Banco Sabadell también cuenta con un conjunto de políticas, normas internas y códigos de conducta que garantizan un comportamiento ético y responsable en toda la organización que tienen incidencia en la diversidad. Estas mismas normas aplicables a toda la organización garantizan el incremento de la diversidad en la misma.

En febrero de 2022 se firmó el tercer Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Banco Sabadell, Sabadell Consumer Finance, S.A.U. y Business Services for Operational Support, S.A, en el que se recoge los objetivos de impulso de la diversidad dentro de la organización para el periodo 2022-2025.

Al cierre del ejercicio 2022, el porcentaje de mujeres en la Alta Dirección es el 18,2 % (frente al 10% en 2021). El porcentaje de mujeres directivas de Banco Sabadell es 30.3 %, habiéndose incrementado en 1,2 puntos porcentuales respecto de 2021 (29,1%).

+8,2p.p.

Incremento de mujeres en la Alta Dirección

3.5. Selección de Consejeros

(C.1.16, C.1.21, C.1.22 y C.1.23)

De acuerdo con lo establecido en los artículos 50, 53, 59 y 66 de los Estatutos Sociales, en los artículos 17, 23 y 24 del Reglamento del Consejo de Administración, en la Política de Selección de Consejeros de Banco Sabadell de 25 de febrero de 2016 (modificada por última vez el 29 de septiembre de 2022), en el Plan de renovación del Consejo de Administración de Banco Sabadell para los ejercicios 2021-2024 (revisado el 29 de septiembre de 2022), y en el Procedimiento para la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y de los titulares de funciones clave de Banco Sabadell, los procedimientos de nombramiento, reelección, evaluación y remoción de los Consejeros son los siguientes:

Selección

La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo es la responsable de analizar las competencias y diversidad del Consejo para la determinación del perfil del candidato a Consejero, para lo que se apoya en la Matriz de competencias y diversidad de los miembros del Consejo de Administración. En cumplimiento con la Política le corresponde evaluar con carácter previo, las competencias, conocimientos y experiencia necesarios para el nombramiento y reelección de miembros del Consejo de Administración y, para ello, debe tener en cuenta el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia ya existente entre los miembros del Consejo de Administración. De acuerdo con la Matriz de Competencias y Diversidad de los miembros del Consejo definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido.

Para la selección de candidatos, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, si lo estima necesario, podrá encomendar a una consultora de reconocido prestigio en el ámbito de la selección de personal que inicie un proceso de búsqueda de candidatos que se ajusten al perfil deseado. Asimismo, cualquier Consejero podrá sugerir candidatos a Consejero siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en la Política.

Evaluación de la idoneidad

Seleccionado el candidato, se debe tramitar el Procedimiento para la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, en virtud del cual, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo analizará la información sobre los candidatos seleccionados y los informes que le eleva el Secretario del Consejo, elaborados por la Secretaría General del Banco, sobre honorabilidad comercial y profesional, conocimientos y experiencia y disposición para ejercer un buen gobierno, en aplicación con los requisitos definidos en la Ley 10/2014, de 26 de junio, y teniendo en cuenta los criterios sobre la valoración de la idoneidad de los miembros

del Consejo de Administración establecidos por el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la mencionada Ley 10/2014, de 26 de junio, así como los criterios establecidos por la Guía para la evaluación de la idoneidad del Banco Central Europeo y las Directrices sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave (EBA/GL/2021/05). La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo comprobará que los candidatos propuestos sean aptos para cumplir con los requisitos de honorabilidad, conocimientos y experiencia y buen gobierno previstos en la normativa aplicable y elaborará su informe de evaluación de la idoneidad de los candidatos. Además, se requiere la verificación de la idoneidad del Consejero por parte del Banco Central Europeo.

Asimismo, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo la evaluación continua de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, así como evaluar el perfil de las personas más idóneas para formar parte de las distintas comisiones y elevar al Consejo de Administración las correspondientes propuestas y, especialmente, velar por el cumplimiento de la composición cualitativa del Consejo de Administración.

Nombramiento

Tras la evaluación de la idoneidad del candidato a Consejero, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, entre sus responsabilidades básicas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 de los Estatutos Sociales, elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de Consejeros Independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas e informar las propuestas de nombramiento de los restantes Consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas.

Los vocales del Consejo de Administración son nombrados por la Junta General de Accionistas. Igualmente, las vacantes que se produzcan en el seno del Consejo se proveerán en la Junta General de Accionistas, salvo que el Consejo de Administración pueda utilizar la opción que facilita la Ley de Sociedades de Capital para hacer el nombramiento por cooptación. Los Consejeros designados por cooptación ejercerán su cargo hasta la fecha de celebración de la primera Junta General de Accionistas.

La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo se asegura que con el nombramiento se favorezca tanto la diversidad como un adecuado equilibrio en la composición del Consejo, entre las diferentes tipologías de Consejeros (Independientes, Dominicales y Ejecutivos).

Reelección

Los Consejeros ejercerán su cargo durante el plazo máximo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos.

Ni los Estatutos Sociales ni el Reglamento del Consejo establecen límite de edad para ser Consejero, ni tampoco un mandato limitado u otros requisitos más estrictos

adicionales a los previstos legalmente para ser consejeros independientes.

Requisitos específicos para ser Presidente y Consejero Delegado

En el Plan de sucesión del Presidente y del Consejero Delegado de Banco Sabadell se establecen los requisitos específicos para ser nombrado Presidente del Consejo de Administración y Consejero Delegado que, con carácter general, deberán poseer reconocida honorabilidad comercial y profesional, tener conocimientos y experiencia adecuados para ejercer sus funciones y estar en disposición de ejercer un buen gobierno del Banco.

En particular, deberán tener experiencia acreditada en el sector financiero y/o en funciones de Alta Dirección, contar con formación técnica suficiente en los ámbitos de finanzas y/o dirección y administración de empresas para el desempeño de las funciones inherentes a sus cargos, y acreditar una trayectoria profesional que demuestre su vocación de liderazgo y/o emprendimiento, además de reunir las condiciones de idoneidad que exige su condición como Consejeros de una entidad de crédito de acuerdo con la normativa aplicable.

Remoción

Los Consejeros cesarán en el cargo cuando haya transcurrido el periodo para el que fueron nombrados y no hayan sido reelegidos, y cuando lo decida la Junta General de Accionistas o el Consejo de Administración en uso de las atribuciones que tiene conferidas legal o estatutariamente. Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo elevar las propuestas para la separación de los Consejeros independientes por la Junta General de Accionistas, e informar las propuestas de separación de los restantes Consejeros. En la actualidad el Consejo de Administración no tiene atribuciones legales ni estatutarias al respecto. La Junta General de Accionistas puede acordar en cualquier momento la separación de los Consejeros, tal y como recoge el artículo 50 de los Estatutos Sociales.

Restricciones

No pueden ser miembros del Consejo de Administración:

- Los menores de edad.
- Las personas sometidas a interdicción, los quebrados y concursados no rehabilitados, los condenados a penas que lleven anejas la inhabilitación para el ejercicio de cargos públicos, los que hubiesen sido condenados por grave incumplimiento de las leyes o disposiciones sociales y aquéllos que por razón de su cargo no puedan ejercer el comercio.
- Las personas que sean funcionarios al servicio de la Administración con funciones a su cargo que se relacionen con las actividades propias del Banco.
- Las personas que estén en descubierto con el Banco por obligaciones vencidas.

- Las personas incurso en cualquiera de las causas de incompatibilidad o limitación previstas por la ley para el ejercicio del cargo.

Objetivos de integración y formación

El Consejo de Administración cuenta con iniciativas de formación con el objetivo de garantizar que los Consejeros, a título individual y en su conjunto sean idóneos y puedan realizar sus funciones de acuerdo con sus responsabilidades concretas y su participación en Comisiones del Consejo. En este contexto, la Política de Selección de Consejeros recoge estas iniciativas; (i) la formación inicial e integración que se imparte en el marco de la incorporación de un nuevo miembro en el Consejo de Administración y (ii) el Programa de Formación de Consejeros, que se establecen en el marco de la formación anual continuada a los miembros del Consejo de Administración.

Estas iniciativas de formación contarán con los recursos humanos y financieros suficientes a fin de lograr el objetivo perseguido. El responsable de las iniciativas y programas de formación será la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, asistida por la Secretaría General que coordinará el contenido de las formaciones con las correspondientes Direcciones de la Entidad.

(i) Formación inicial e integración para nuevos consejeros

A los efectos de iniciar a los nuevos Consejeros en el conocimiento de la Entidad y de su sistema de gobierno corporativo, recibirán la información clave de Banco Sabadell en el plazo de un mes desde que ocupen su puesto, y la integración deberá completarse en un plazo de seis meses.

Cuando los nuevos Consejeros deban satisfacer un aspecto particular de los requisitos de conocimientos y competencias, la formación inicial y la integración tendrán como objetivo cubrir las necesidades identificadas en un plazo apropiado, antes de ocupar el puesto cuando sea posible o, si no, tan pronto como sea posible una vez ocupado efectivamente el puesto.

En cualquier caso, los nuevos Consejeros cumplirán con todos los requisitos de conocimientos y competencias en el plazo establecido por la autoridad competente o a más tardar un año después de ocupar el puesto.

Las iniciativas de formación inicial e integración tienen como finalidad ayudar a los nuevos Consejeros a comprender claramente la estructura, el modelo de negocio, el perfil de riesgo y los sistemas de gobierno corporativo de Banco Sabadell, y su función dentro de la Entidad, así como, en su caso, preparar a una persona para ejercer un nuevo puesto específico en el Consejo de Administración o en una Comisión del Consejo.

(ii) Programa de formación de Consejeros

Con el objetivo de poner especial énfasis en los requisitos de capacitación y formación de los Consejeros de Banco Sabadell en los temas específicos de la entidad financiera, anualmente el Consejo de Administración aprueba el

programa anual de formación continuada “Programa de Formación de Consejeros”, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo. Para el desarrollo del contenido de este programa, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo cuenta con la colaboración de la Secretaría General que coordina al resto de funciones pertinentes de la Entidad, pudiendo contar, en su caso, con el auxilio de colaboradores y formadores externos.

Dicho programa se orienta, con carácter general, a reforzar la formación en negocio bancario y a facilitar una comprensión de las políticas y mecanismos de gestión en aspectos clave de nuevas exigencias del entorno regulatorio, modificaciones normativas aplicables, gestión financiera, gestión de riesgos y aspectos relevantes del negocio. El programa está abierto a la inclusión de sesiones formativas relativas a temas a profundizar propuestos por los Consejeros. Asimismo, el contenido del programa se mantendrá actualizado, teniendo en cuenta los cambios en el marco de gobierno interno, los cambios estratégicos, los nuevos productos y otros cambios relevantes, así como los cambios en la legislación aplicable y en la evolución de los mercados.

El Programa de formación de Consejeros de 2022 fue aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 26 de enero de 2022. Se compone de 6 sesiones de formación sobre las siguientes materias:

- Afectación factores climáticos en riesgo de crédito
- Filiales del Grupo Banco Sabadell
- Neobancos y Fintechs. Disrupción digital en Banca Particulares
- Ciberseguridad
- Modelos de riesgo de crédito
- Activos digitales

A lo largo del año 2022 se han impartido todas las sesiones. Las sesiones han tratado temáticas relevantes en la actualidad, que están relacionadas con materias específicas y que ayudan a anticipar futuros cambios.

La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo en su sesión de 24 de enero de 2023, tras considerar distintos aspectos de la formación impartida (diversidad y relevancia de las temáticas, calidad de los ponentes, nivel de profundización y aplicación al Banco, entre otros), ha valorado el Programa de Formación de Consejeros 2022 de manera satisfactoria y ha concluido que su nivel de implementación ha sido excelente.

3.6. Supuestos en los que están obligados a dimitir los Consejeros

(C.1.19, C.1.36 y C.1.37)

De acuerdo con el artículo 50 de los Estatutos Sociales y con el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración, y en cumplimiento del Código de Conducta del Grupo Banco Sabadell y de la Política de conflictos de interés y operaciones vinculadas en relación con Consejeros y Alta Dirección de Banco Sabadell, deben informar en

caso de la existencia de potenciales conflictos de valores o de interés, para una adecuada gestión por parte del Banco. Los Consejeros están obligados a dimitir por las causas de incompatibilidad, prohibición o limitación previstas en la normativa aplicable.

Asimismo, de conformidad con el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración de Banco Sabadell, los Consejeros cesarán en el cargo cuando haya transcurrido el período para el que fueron nombrados y cuando lo decidan la Junta General o el Consejo de Administración en uso de las atribuciones que tienen conferidas legal o estatutariamente, y:

- Cuando se vean incursos en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición legal o estatutariamente previstos.
- Cuando resulten procesados por un hecho presuntamente delictivo o sean objeto de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave instruido por las autoridades supervisoras.
- Cuando su permanencia en el Consejo pueda poner en riesgo los intereses de la sociedad.

El Consejo de Administración durante el ejercicio 2022 no ha sido informado ni ha conocido de otro modo alguna situación que afecte a un Consejero, relacionada o no con su actuación en la propia Entidad, que pueda perjudicar al crédito y reputación de ésta, por lo que no ha sido necesario dejar constancia en acta.

3.7. Funcionamiento del Consejo

(C. 1.9, C.1.20, C.1.24 y C.1.35)

3.7.1. Delegación de voto

Los Consejeros deben asistir personalmente a las reuniones del Consejo de Administración. No obstante, cuando no puedan hacerlo personalmente, los Consejeros podrán delegar su representación en otro Consejero. El artículo 60 de los Estatutos Sociales establece que los Consejeros no ejecutivos sólo podrán delegar su representación en otro Consejero no ejecutivo.

Además, la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023 aprobada por la Junta General de Accionistas de 26 de marzo de 2021, que fija el sistema retributivo de los Consejeros, por sus funciones como miembros del Consejo de Administración, establece, además de la retribución fija por su pertenencia al Consejo, dietas de asistencia, con un máximo de 11 dietas correspondientes con las sesiones ordinarias, pudiendo delegarse la representación sin pérdida del derecho a la percepción de la dieta por causa debidamente justificada como máximo dos veces al año.

3.7.2. Adopción de acuerdos

No se exigen mayorías reforzadas, distintas de las legales en algún tipo de decisión.

3.7.3. Facultades delegadas del Consejo

El Consejero Delegado D. César González-Bueno Mayer Wittgenstein tiene delegadas todas las facultades del Consejo - excepto las legalmente indelegables - necesarias para la eficaz gestión de la Entidad como primer ejecutivo de la misma. El Consejero *Chief Risk Officer*, D. David Vegara Figueras tiene poderes generales necesarios para el ejercicio de sus funciones ejecutivas en la Entidad.

La Comisión Delegada de Créditos tiene delegadas por el Consejo de Administración facultades para analizar y, en su caso, resolver las operaciones de crédito de acuerdo con los supuestos y límites establecidos por delegación expresa del Consejo de Administración que se recogen en el Reglamento de la Comisión Delegada de Créditos y se detallan en el apartado 4.2.

3.7.4. Información y documentación

El Banco tiene procedimientos para que los Consejeros puedan contar con la información y documentación necesaria para preparar las reuniones del Consejo y Comisiones con tiempo suficiente.

El artículo 21.1 del Reglamento del Consejo de Administración establece que la convocatoria incluirá siempre el orden del día de la sesión que deberá contemplar, entre otros puntos, los relativos a las informaciones de las sociedades filiales y de las Comisiones del Consejo, así como a las propuestas y sugerencias que formulen el Presidente y los demás miembros del Consejo y el o los Director/es General/es del Banco, con una antelación no menor a cinco días hábiles a la fecha del propio Consejo, propuestas que deberán ir acompañadas del correspondiente material para su distribución a los Consejeros.

Complementariamente, el artículo 25 dispone que:

- El Consejero se halla investido de las más amplias facultades para informarse sobre cualquier aspecto de la compañía, para examinar sus libros, registros, documentos y demás antecedentes de las operaciones sociales y para inspeccionar todas sus instalaciones. El derecho de información se extiende a las sociedades filiales, sean nacionales o extranjeras.
- Con el fin de no perturbar la gestión ordinaria de la compañía, el ejercicio de las facultades de información se canalizará a través del Presidente o del Secretario del Consejo de Administración, quienes atenderán las solicitudes del Consejero, facilitándole directamente la información, ofreciéndole los interlocutores apropiados en el estrato de la organización que proceda o arbi-trando las medidas para que pueda practicar in situ las diligencias de examen e inspección deseadas.

Banco Sabadell cuenta con un procedimiento para facilitar el material necesario para la preparación de las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones a los Consejeros de manera confidencial y encriptada mediante el software Diligent Boards a través de dispositivos iPad. Con una semana de antelación se remite a los Consejeros la información del Consejo de Administración, que se va ampliando o actualizando en el *boardbook* si ello es necesario, de lo que resultan debidamente informados.

3.8. Número de reuniones del Consejo y Comisiones, y asistencia (C.1.25 y C.1.26)

En el siguiente cuadro se indican el número de reuniones que han mantenido el Consejo de Administración y sus Comisiones durante el ejercicio 2022:

Número de reuniones

13	0	13*	41	11	11	9	15
Consejo de Administración	Consejos sin la asistencia del Presidente	Comisión de Estrategia y Sostenibilidad	Comisión Delegada de Créditos	Comisión de Auditoría y Control	Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	Comisión de Retribuciones	Comisión de Riesgos

*12 en materia de Estrategia.

Asimismo, el Consejero Coordinador ha mantenido 2 reuniones con el resto de Consejeros, sin asistencia ni representación de ningún Consejero Ejecutivo.

Por lo que respecta a los datos de asistencia a las reuniones, en el siguiente cuadro se indican los datos relativos al Consejo de Administración:

Número de reuniones

13/13	13/13
Con la asistencia presencial de al menos el 80 % de los consejeros	Con la asistencia presencial, o representaciones realizadas con instrucciones específicas, de todos los consejeros

96,41%	100%
Asistencia presencial sobre el total de votos durante el ejercicio	Votos emitidos con asistencia presencial y representaciones realizadas con instrucciones específicas, sobre el total de votos durante el ejercicio

3.9. Opas (C.1.38)

El Banco no ha celebrado acuerdos significativos que entren en vigor, sean modificados o concluyan en caso de cambio de control de la sociedad a raíz de una oferta pública de adquisición, y sus efectos.

3.10. Evaluación del Consejo y de las Comisiones (C.1.17 y C.1.18)

Anualmente, desde el año 2007, el Banco realiza una evaluación del funcionamiento del Consejo de Administración y del de sus Comisiones (en la actualidad, Comisión de Estrategia y Sostenibilidad, Comisión Delegada de Créditos, Comisión de Auditoría y Control, Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, Comisión de Retribuciones y Comisión de Riesgos). En cumplimiento de lo dispuesto en la recomendación 36 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (revisado en junio de 2020) al menos cada tres años, el Consejo de Administración de Banco Sabadell es auxiliado para la realización de la evaluación por un consultor externo independiente. La última evaluación realizada con el auxilio de un consultor externo fue la correspondiente al ejercicio 2019.

La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, tras el análisis y valoración de las propuestas técnicas de diferentes expertos independientes que se presentaron al proceso de licitación, ha seleccionado a PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES S.L, como experto independiente para auxiliar al Consejo en la evaluación de su funcionamiento y de sus Comisiones.

Las relaciones de negocio con el consultor externo PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES S.L, o cualquier sociedad de su grupo se encuentran dentro del giro y tráfico ordinario del comercio. A lo largo del ejercicio ha realizado trabajos de asesoramiento y consultoría para el Grupo Banco Sabadell pero ninguno de ellos en materia de nombramiento de consejeros o altos directivos ni en materia de sistemas retributivos.

Como continuación de los sustanciales cambios que se realizaron durante el ejercicio 2021 para la mejora y refuerzo del Gobierno Corporativo del Banco, se considera especialmente importante contar con el auxilio de un consultor externo en la evaluación del funcionamiento del Consejo y las Comisiones durante el ejercicio 2022.

En cumplimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas (revisado en junio de 2020), la evaluación del funcionamiento del Consejo de Administración, de sus Comisiones y del Consejero Delegado, así como del Secretario y del Vicesecretario, se organiza y coordina por el Presidente del Consejo de Administración, siendo el Consejero Independiente Coordinador quien dirige la evaluación del Presidente, que han sido auxiliados por el experto independiente.

Las áreas objeto de evaluación son las indicadas por la Guía Técnica de comisiones de nombramientos y retribuciones de la CNMV, que amplía el alcance de la evaluación previsto en la recomendación 36 del Código de Buen

Gobierno de las sociedades cotizadas (revisado en junio de 2020); calidad y eficiencia del funcionamiento del Consejo y de sus comisiones, incluyendo el grado de aprovechamiento efectivo y las aportaciones de sus miembros; el tamaño, composición y diversidad del Consejo y de las Comisiones; el desempeño del Presidente, del Vicepresidente, del Consejero Delegado, del Consejero Independiente Coordinador y el Secretario del Consejo; el desempeño y la aportación de los Consejeros; la frecuencia y duración de las reuniones; la asistencia; el contenido del orden del día y la suficiencia del tiempo dedicado a tratar los distintos temas en función de su importancia; la calidad de la información recibida; la amplitud y apertura de los debates; y la formación.

Para llevar a cabo la evaluación de estas áreas, la metodología de trabajo se ha basado en tres dimensiones:

1) Consideración de tres ámbitos principales de evaluación:

- (i) Evaluación del funcionamiento y estructura del Consejo de Administración y sus Comisiones y su composición, así como su operativa, desarrollo de competencias y relación con otros órganos;
- (ii) Análisis del sistema de equilibrio de poderes;
- (iii) Proceso de toma de decisiones.

2) Consideración de cuatro perspectivas de análisis:

- (i) Cumplimiento normativo;
- (ii) Alineamiento con directrices adicionales y código de buen gobierno;
- (iii) Comparativa con tendencias y estándares adicionales;
- (iv) análisis comparativo.

3) Consideración de tres métodos para llevar a cabo la evaluación:

- (i) Análisis documental;
- (ii) Cuestionarios de autoevaluación;
- (iii) Entrevistas adicionales.

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, en fecha 17 de febrero de 2022 aprobó con resultado satisfactorio la evaluación del 2021 realizada internamente por la Entidad.

Como resultado de la evaluación, en 2022 (i) se ha incorporado una nueva Consejera, que incrementa el porcentaje de representación femenina y aporta capacidades distintas y complementarias a las ya existentes en el Consejo de Administración, en concreto ha incrementado y reforzado la diversidad de conocimientos y experiencias bancarias y, en especial, de gestión y control de riesgos, de planificación y estrategia, de gobernanza y de sostenibilidad del Consejo, combinado con la experiencia concreta en el sector bancario y la capacidad de aplicar dichos conocimientos y competencias al negocio bancario, a la vez que se amplía experiencia internacional; (ii) se ha reforzado y continuado con los programas de formación a los Consejeros sobre materias relacionadas con sus necesidades específicas y con el gobierno corporativo, en el marco del Programa de Formación para Consejeros aprobado por el Consejo de Administración para este ejercicio y (iii) se ha llevado a cabo un seguimiento del cumplimiento de los

planes de acción específicos aprobados por las distintas Comisiones para el ejercicio 2022.

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, en fecha 16 de febrero de 2023 ha aprobado con resultado satisfactorio la evaluación del 2022, realizada con el auxilio de un consultor externo.

3.11. Remuneraciones de los Consejeros y de la Alta Dirección (C.1.13 y C.1.14)

Para mayor detalle sobre la remuneración de los Consejeros puede consultarse el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2022, aprobado por el Consejo de Administración en la misma fecha que el IAGC y publicado a través de la página de la CNMV y disponible en la página web corporativa de Banco Sabadell, www.grupobancosabadell.com, en la sección “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones”.

Remuneración devengada en el ejercicio a favor del consejo de administración (miles de euros)	7.313
Importe de los fondos acumulados por los consejeros actuales por sistemas de ahorro a largo plazo con derechos económicos consolidados (miles de euros)	4.477
Importe de los fondos acumulados por los consejeros actuales por sistemas de ahorro a largo plazo con derechos económicos no consolidados (miles de euros)	2.876
Importe de los fondos acumulados por los consejeros antiguos por sistemas de ahorro a largo plazo (miles de euros)	1.688

La remuneración percibida en el ejercicio a favor del Consejo de Administración incorpora los importes correspondientes a 2022 de todos los que han sido miembros del Consejo de Administración en ese ejercicio.

En 2021 algunos de los importes se correspondían a eventos extraordinarios acaecidos durante dicho año relativos a Consejeros Ejecutivos que hacen que las bases no sean comparables con el año 2022 y presenten diferencias significativas. Estos eventos fueron la consolidación de derechos económicos de sistemas de ahorro a largo plazo cuyas aportaciones se realizaron durante los ejercicios anteriores y los importes de indemnización por cese para los Consejeros Ejecutivos. De no haberse producido estos eventos y considerar solo los importes derivados de la actividad recurrente, el importe de retribución percibida en sociedades del grupo en el año 2021 hubiera ascendido a 7.179 miles de euros en lugar de los 44.604 miles de euros.

El importe de retribución percibida del año 2022 asciende a 7.313 miles de euros, que constan en la tabla c.i) del apartado 7.Apéndice Estadístico del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros y que incluyen 333 miles de euros correspondientes al pago de cantidades

diferidas a miembros del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas en años anteriores.

	2022	2021
Resumen de las retribuciones ordinarias de los Consejeros (miles de euros)	6.980	7.179
Por funciones ejecutivas (miles de euros)	3.030	3.579
Por funciones no ejecutivas (miles de euros)	3.950	3.600
Consolidación de derechos por pensiones (*) e indemnizaciones por cese de los Consejeros (miles de euros)	—	37.425
Pagos diferidos años anteriores Consejeros no ejecutivos(**) (miles de euros)	333	—
Importe Total (miles de euros)	7.313	44.604

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

(**) Pagos realizados a consejeros no ejecutivos por sus funciones ejecutivas realizadas en años anteriores.

Los miembros de la Alta Dirección y la Directora de Auditoría Interna de Banco Sabadell a 31 de diciembre de 2022, sin incluir a Consejeros Ejecutivos, son los siguientes:

Alta Dirección:

Director General

Leopoldo Alvear Trenor
Cristóbal Paredes Camuñas
Jorge Rodríguez Maroto
Carlos Ventura Santamans

Secretario General

Gonzalo Baretino Coloma

Director General Adjunto

Marc Armengol Dulcet
Elena Carrera Crespo
Carlos Paz Rubio
Sònia Quibus Rodríguez

Subdirectora General

Directora de Auditoría Interna

Nuria Lázaro Rubio

Remuneración total de la Alta Dirección y la Directora de Auditoría Interna (miles de euros)	9.537
Aportaciones conjuntas a planes de pensiones, instrumentadas en pólizas de seguros, correspondientes al ejercicio 2022 (miles de euros)	728

La remuneración total de la Alta Dirección incluye los importes percibidos por todos los miembros que hayan tenido tal consideración en algún momento del año 2022, por la parte proporcional al tiempo en la posición. Este importe incluye las cantidades devengadas y no sujetas a diferimiento.

3.12. Indemnizaciones, cláusulas de garantía o blindajes acordados entre la Entidad y sus administradores, directivos o empleados (C.1.39)

— 35 beneficiarios

— Tipo de beneficiarios:

Presidente, Consejero Delegado, Consejero Director General y 32 Directivos.

— Descripción de los acuerdos:

El contrato del Presidente tiene una cláusula de terminación anticipada de dos anualidades de retribución para supuestos no voluntarios, vinculada a la no competencia.

El contrato del Consejero Delegado contiene una cláusula de no competencia de dos anualidades desde la fecha de su despido improcedente o cambio de control y un año para el resto de supuestos. El contrato del Consejero Director General tiene una cláusula de no competencia post contractual, con una duración de dos años, que aplicaría como máximo hasta primera fecha de jubilación ordinaria por un importe de dos anualidades de la retribución fija.

Existen 19 directivos cuyos contratos contienen una cláusula de indemnización de dos anualidades de retribución fija para los supuestos de despido improcedente o algunos casos limitados de cambio de control. Otros 13 directivos tienen una cláusula de no competencia post contractual, 9 de ellos con una duración de dos años, como máximo hasta primera fecha de jubilación ordinaria por un importe de dos anualidades de retribución fija, y 4 con una duración de un año desde la fecha de despido improcedente o a causa de algunos casos limitados de cambio de control, como máximo hasta la primera fecha de jubilación ordinaria por un importe de una anualidad de retribución fija.

Estos contratos han sido comunicados y/o aprobados por el Consejo de Administración, y se informa a la Junta General sobre estas cláusulas.

3.13. Auditoría de las Cuentas anuales (C.1.27, C.1.28, C.1.30, C.1.31, C.1.32, C.1.33, y C.1.34)

Las Cuentas anuales individuales y consolidadas de Banco Sabadell del ejercicio 2022 se certifican previamente por el Consejero Delegado y el Director Financiero. Los servicios internos del Banco elaboran las Cuentas anuales mostrando la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de Banco Sabadell, aplicando a toda la información financiera y contable los principios de contabilidad generalmente aceptados, de manera que las Cuentas anuales se elaboran aplicando la normativa contable vigente.

La Comisión de Auditoría y Control revisa las cuentas anuales de Banco Sabadell, tanto individuales como consolidadas, para su remisión al Consejo de Administración, vigilando el cumplimiento de los requerimientos legales

y la correcta aplicación de los principios de contabilidad generalmente aceptados. Para ello, mantiene reuniones periódicas con los auditores externos para tener información puntual del proceso de auditoría y conocer, con suficiente antelación, las posibles discrepancias o diferencias de criterio que pudieran ponerse de manifiesto. De existir alguna discrepancia que pueda suponer una salvedad en el informe de auditoría, la Comisión vela porque la resolución de la misma se produzca antes de la formulación de las cuentas anuales. Los auditores asisten al Consejo de Administración para informar sobre la conformidad de las cuentas anuales a la normativa contable.

En caso de que finalmente no se pudiera resolver una discrepancia material antes de la formulación de las cuentas anuales, en el informe anual de actividades de la Comisión de Auditoría y Control se indicarían expresamente las discrepancias habidas y su posición al respecto.

Los informes de auditoría de las Cuentas anuales individuales y consolidadas del ejercicio 2022 no contienen reservas o salvedad alguna.

Adicionalmente, se realiza un proceso de certificación sobre la información financiera y no financiera reportada en las cuentas anuales, con el objetivo de dotar de mayor robustez al marco de control de elaboración cuentas. Este proceso se articula mediante 3 niveles de certificación y fluye jerárquicamente a lo largo de la organización hasta los miembros del Comité de Dirección.

En relación con los auditores externos, los Estatutos Sociales en su artículo 65 establecen que corresponden a la Comisión de Auditoría y Control las siguientes competencias:

- “4. Proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, el nombramiento o reelección de los auditores de cuentas externos, estableciendo las condiciones para su contratación, el alcance del mandato profesional y, en su caso, su revocación o no renovación; revisar el cumplimiento del contrato de auditoría, y recabar regularmente de ellos información sobre el plan de auditoría y su ejecución, además de preservar su independencia en el ejercicio de sus funciones, procurando que la opinión sobre las Cuentas anuales y los contenidos principales del informe de auditoría sean redactados de forma clara y precisa.
- 6. Establecer las oportunas relaciones con los auditores externos para recibir información sobre aquellas cuestiones que puedan poner en riesgo la independencia de éstos, para su examen por la Comisión, y cualesquiera otras informaciones o comunicaciones relacionadas con el proceso de desarrollo de la auditoría de cuentas y en las normas de auditoría.”

En términos similares se manifiesta el Reglamento del Consejo de Administración, que determina, a su vez, en su artículo 34: “Las relaciones del Consejo con los auditores externos de la compañía se encauzarán a través de la Comisión de Auditoría y Control”.

La Comisión de Auditoría y Control ha estado formada durante el ejercicio 2022 por cuatro Consejeros

independientes. El Reglamento de dicha Comisión vigente en 2022 incorpora lo dispuesto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, y establece en su apartado 4 del artículo 8 que por su condición de Consejeros y miembros de la Comisión, dichos miembros deberán actuar con independencia de criterio y de acción respecto al resto de la organización (...).

La Comisión de Auditoría y Control aprobó el 19 de abril de 2016, en adaptación a la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas y el Reglamento (UE) n.º 537/2014, de 16 de abril, la política del Grupo para la salvaguarda de la independencia del auditor de cuentas. La última revisión de la misma ha sido aprobada por el Consejo de Administración el 25 de enero de 2023, tras el informe favorable de la Comisión de Auditoría y Control. Esta política se despliega en procedimientos que contemplan medidas para preservar la independencia de los auditores externos mediante el control de sus posibles incompatibilidades por situaciones personales, servicios prohibidos, requerimientos de rotación y límites de honorarios, así como medidas en los procesos de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor, procesos de aprobación de todos los servicios del auditor y en particular de la autorización de los servicios distintos a la auditoría que no le están prohibidos al auditor.

Además, la Comisión ha verificado, a través de la información recibida de los auditores, los procedimientos y las herramientas de la firma con relación al cumplimiento de la regulación de independencia. En fecha 26 de julio de 2022 y 23 de enero de 2023 ha recibido confirmación escrita sobre su independencia frente al Grupo Banco Sabadell. De acuerdo con el resultado de estas verificaciones, la Comisión ha informado favorablemente al Consejo de Administración, con carácter previo a la emisión del informe de auditoría de cuentas, acerca de la independencia de la firma de auditoría y ha emitido su informe anual respecto a esta independencia.

Banco Sabadell observa los principios de transparencia y no discriminación recogidos en la legislación vigente en su relación con el resto de intervinientes en los mercados. En concreto, Banco Sabadell: i) cuida de no facilitar a los analistas financieros ninguna información que les pudiera situar en una posición de privilegio respecto del resto de intervinientes en los mercados, ii) utiliza de manera habitual los servicios de cuatro agencias de rating de reconocido prestigio (Fitch, DBRS, Moody's y Standard and Poor's) y iii) en los casos que Banco Sabadell recibe el asesoramiento de bancos de inversión en determinadas operaciones, y en el proceso de dicho asesoramiento, estos reciben información privilegiada, la Entidad incluye en sus sistemas de control la persona o personas que acceden a dicha información, comunicando expresamente a esas personas la obligación de observar y hacer observar su compromiso de confidencialidad y, si aplica, de restricción operativa.

Asimismo, Banco Sabadell actúa de acuerdo con lo indicado en su Política General de Conflictos de Interés aprobada por el Consejo de Administración, que tiene como objetivo último y fundamental que la actuación de

las personas sujetas a la misma sea acorde con las normas y principios éticos que rigen las actividades de la Entidad, sustentándose en las siguientes pautas:

- Existencia de medidas que eviten la generación de conflictos de interés.
- Si se producen o van a producirse conflictos de interés, existencia de medidas que permitan su detección para su registro e inmediata gestión.
- Si cabe esta posibilidad, proceder a su eliminación y en caso contrario, proceder a la revelación de la naturaleza y el origen del conflicto al cliente o a los órganos de decisión competentes en cada caso para que adopten las decisiones oportunas.

Banco Sabadell también actúa de acuerdo con los principios establecidos en la Política de Externalización de funciones de Banco Sabadell, aprobada por el Consejo de Administración.

3.13.1. Auditoría externa

Durante el ejercicio 2022, Banco Sabadell ha sido auditado por KPMG Auditores, S.L., (en adelante, KPMG) siendo éste su tercer ejercicio auditado después de que el Consejo de Administración, previa recomendación motivada de la Comisión de Auditoría y Control, en reunión celebrada el día 20 de diciembre de 2018, y como se comunicó mediante hecho relevante número 273.045, acordó su selección como auditor de cuentas de Banco Sabadell y de las Cuentas anuales consolidadas del Grupo Banco Sabadell para los ejercicios 2020, 2021 y 2022. Esta decisión se adoptó en cumplimiento de la legislación vigente sobre la rotación del auditor, y como resultado de un proceso de selección desarrollado conforme a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 537/2014 de 16 de abril, sobre los requisitos específicos para la auditoría legal de las entidades de interés público. Previa propuesta del Consejo de Administración la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 28 de marzo de 2019, acordó el citado nombramiento.

La firma de auditoría ha realizado otros trabajos para Banco Sabadell distintos de los de auditoría, cuyos honorarios y el importe que supone sobre los honorarios facturados por trabajos de auditoría para la Sociedad y el Grupo han sido los siguientes:

	Individuales	Consolidadas	Total
Importe de los trabajos distintos de los de auditoría (en miles de euros)	383	0	383
Importe trabajos distintos de los de auditoría / Importe trabajos de auditoría (en %)	15,50	0	4,07

El importe de otros trabajos distintos de los de auditoría en miles de euros no incluye los servicios relacionados con la auditoría por un total de 473 miles de euros (316 miles de euros correspondientes a la Sociedad y 157 miles de

euros correspondientes a las sociedades filiales del Grupo), por considerar su naturaleza de servicios de aseguramiento independiente, y por ser requeridos al auditor por la normativa aplicable.

El número de ejercicios que la firma actual de auditoría lleva ininterrumpidamente realizando la auditoría de las Cuentas anuales individuales y consolidadas de Banco de Sabadell, y el porcentaje que representa el número de ejercicios auditados por la actual firma de auditoría, sobre el número total de ejercicios en los que las Cuentas anuales han sido auditadas son los siguientes:

	Individuales	Consolidadas
Número de ejercicios ininterrumpidos	3	3
N.º de ejercicios auditados por la firma actual de auditoría / N.º de ejercicios que la sociedad o su grupo han sido auditados (en %)	7,14	7,89

4. Comisiones del Consejo de Administración (C)

(C.2.1 y C.2.3)

Actualmente existen seis Comisiones del Consejo en funcionamiento con las funciones definidas en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, y desarrolladas y completadas en sus Reglamentos propios. Dichos textos vigentes se encuentran disponibles en la web www.grupobancosabadell.com, en la sección “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones”.

Las Comisiones disponen de recursos suficientes para poder cumplir con sus funciones, pudiendo contar con asesoramiento profesional externo e informarse sobre cualquier aspecto de la Entidad, teniendo libre acceso tanto a la Alta Dirección y directivos del Grupo como a cualquier tipo de información o documentación de que disponga la Entidad relativa a las cuestiones que son de sus competencias.

Todas las Comisiones del Consejo elaboran un informe anual de evaluación de su funcionamiento que someten al Consejo de Administración del Banco para su evaluación. La evaluación se realiza, al menos, cada tres años con el auxilio de un consultor externo. La evaluación del ejercicio 2022 se ha realizado con el auxilio del consultor externo independiente PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES, S.L. Asimismo, la Comisión de Estrategia y Sostenibilidad, en materia de sostenibilidad, la Comisión de Auditoría y Control, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, la Comisión de Retribuciones y la Comisión de Riesgos elaboran un informe anual sobre sus funciones y actividades que se encuentran disponibles en la web www.grupobancosabadell.com, en la sección “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones”.

4.1. Comisión de Estrategia y Sostenibilidad

Composición y asistencia a las reuniones

Presidente	Josep Oliu Creus	Otro Externo	13/13
Vocales	Lluís Deulofeu Fuguet	Independiente	13/13
	Pedro Fontana García	Independiente	13/13
	María José García Beato	Otra Externa	13/13
	César González-Bueno Mayer ⁽¹⁾ (2)	Ejecutivo	11/12
	José Manuel Martínez Martínez	Independiente	13/13



⁽¹⁾ Miembro en temas de estrategia únicamente.

⁽²⁾ El Consejero Delegado ha asistido a once de las doce reuniones de la Comisión celebradas en las que se han tratado materias de estrategia, habiéndose celebrado una reunión extraordinaria en materia de sostenibilidad, a la que no asistió por no ser miembro.

Regulación y funcionamiento

La Comisión de Estrategia y Sostenibilidad se regula en el artículo 63 de los Estatutos Sociales, en el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración y en su propio Reglamento aprobado por el Consejo de Administración el 27 de mayo de 2021, que regula las reglas básicas de organización y funcionamiento.

De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Estrategia y Sostenibilidad estará formada por un máximo de cinco Consejeros nombrados por el Consejo de Administración, todos ellos no ejecutivos, siendo la mayoría de ellos independientes. El Presidente de la Comisión será el del Consejo de Administración. En materia de estrategia, el Consejero delegado participará en las reuniones con voz y voto, entendiéndose a estos efectos constituida por seis miembros. Actuará de Secretario el que lo fuere del Consejo de Administración o, en su caso, el que actúe de Vicesecretario del mismo.

El Reglamento de la Comisión de Estrategia y Sostenibilidad establece que los miembros de la Comisión tendrán en conjunto los conocimientos y experiencia adecuados a las funciones que estén llamados a desempeñar teniendo en cuenta que algunos de ellos tengan experiencias específicas en las siguientes áreas: estrategia, negocio bancario, transformación digital, internacional y sostenibilidad. En la designación de los miembros de la Comisión se procurará promover la diversidad, tanto de género como de experiencias profesionales, competencias, conocimientos sectoriales, experiencia internacional y procedencia geográfica. La Comisión se reunirá cuantas veces fueran necesarias y, como mínimo, una vez cada tres meses, por convocatoria de su Presidente, a iniciativa propia o de cualquier miembro de la Comisión, o cada vez que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

Funciones

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne la ley, los Estatutos, el Consejo de Administración, el Reglamento del Consejo de Administración o su propio Reglamento, las principales funciones de la Comisión de Estrategia y Sostenibilidad son:

En materia de Estrategia:

1. Evaluar, proponer y recomendar al Consejo de Administración las actuaciones de relevancia estratégica en materias de crecimiento, desarrollo, diversificación, transformación de negocio y tecnología de la Sociedad.
2. Informar y asesorar al Consejo de Administración en materia de estrategia a largo plazo de la Sociedad, identificando nuevas oportunidades de creación de valor y elevando al Consejo de Administración propuestas de estrategia corporativa en relación con nuevas oportunidades de inversión o desinversión, operaciones financieras con impacto material contable y transformaciones tecnológicas u organizativas estructurales relevantes. Estudiar y proponer recomendaciones o mejoras a los planes estratégicos y sus actualizaciones que, en cada momento, se eleven al Consejo de Administración.
3. Emitir y elevar al Consejo de Administración, con carácter anual, un informe que contenga las propuestas, evaluaciones, estudios y trabajos que hubiesen sido realizados por la Comisión en relación con las materias anteriores.

En materia de Sostenibilidad:

1. Revisar las políticas de sostenibilidad y de medioambiente de la Sociedad, e informar al Consejo de Administración las posibles modificaciones y actualizaciones periódicas de la estrategia en materia de sostenibilidad.
2. Revisar la definición y modificación de las políticas de diversidad e integración, derechos humanos, igualdad de

oportunidades y conciliación y evaluar periódicamente su grado de cumplimiento.

3. Revisar la estrategia para la acción social del Banco y sus planes de patrocinio y mecenazgo.

4. Revisar e informar el Estado de Información No Financiera, con carácter previo a su revisión e informe por la Comisión de Auditoría y Control y a su posterior formulación por el Consejo de Administración.

5. Recibir información relativa a informes, escritos o comunicaciones de organismos supervisores externos en el ámbito de las competencias de esta Comisión.

6. Supervisar el modelo de identificación, control y gestión de los riesgos y las oportunidades en el ámbito de la sostenibilidad, incluidos, en su caso, los riesgos medioambientales y de cambio climático.

Actividades desarrolladas durante el ejercicio

A continuación, se informa de las principales cuestiones que se han planteado en relación con las materias que son competencia de la Comisión y de las principales actividades llevadas a cabo por ésta a lo largo del ejercicio 2022:

En materia de Estrategia, la Comisión ha revisado, evaluado e informado al Consejo los proyectos y operaciones corporativas de relevancia estratégica en materias de crecimiento, desarrollo, diversificación, así como los proyectos de transformación de negocio y transformación tecnológica implementados por la Entidad. Ha realizado un seguimiento de los proyectos no recurrentes del Grupo. Ha realizado el correspondiente seguimiento y monitorización del Plan estratégico 2021-2023 en cumplimiento de la Política de Planificación Estratégica y Financiera del Grupo Banco Sabadell, entre otros, a través del seguimiento periódico de los KPIs del Plan Estratégico y Planes Operativos, así como informando favorablemente al Consejo de Administración tanto los presupuestos para el ejercicio 2022 como las Proyecciones Financieras y los escenarios actualizados de las Proyecciones. En relación con el seguimiento de las unidades de negocio hizo el seguimiento de las cuotas de mercado y fue informada, entre otros, de la estrategia de Banca Particulares, de los modelos de negocio de Banca Privada y Banca Personal, del planteamiento y estrategia definida para el desarrollo de las ofertas sectoriales en Banca de Empresas y Red, de la nueva cuenta digital, y las actuaciones con clientes digitales, de las campañas de comunicación.

Además, ha informado al Consejo las revisiones, entre otras, de la Política de Planificación Estratégica y Financiera del Grupo Banco Sabadell, la Política de cambios significativos y transacciones excepcionales y las Políticas de comunicación no financiera y corporativa de Banco Sabadell.

En materia de Sostenibilidad, la Comisión ha aprobado el documento “Sabadell Compromiso Sostenible” que recoge los compromisos y objetivos de Banco Sabadell como

entidad sostenible, y ha celebrado una sesión extraordinaria al objeto de tratar el Monográfico ESG en el que se recoge el grado de avance realizado por el Banco como entidad sostenible con los principales datos y actuaciones, informando posteriormente al Consejo de Administración.

La Comisión ha realizado un seguimiento periódico de los avances de la Entidad en el ámbito de ESG a través del Informe Corporativo de Sostenibilidad, en el que se informa, entre otros, sobre el entorno global ESG contextualizado en el entorno macroeconómico y regulatorio, de la Visión ESG de la Entidad, de la integración de los riesgos ESG en la gestión y de los indicadores prioritarios del Sabadell Compromiso Sostenible.

Además, la Comisión ha informado favorablemente al Consejo las revisiones de la Política de Sostenibilidad de Grupo Banco Sabadell y la Política de Integración de los Riesgos ESG en productos ahorro-inversión de Banco Sabadell. Asimismo, ha informado el Estado de Información No Financiera del ejercicio 2022, con carácter previo a su revisión e informe por la Comisión de Auditoría y Control y a su posterior formulación por el Consejo de Administración. También ha sido informada y ha analizado las comunicaciones de organismos supervisores en el ámbito sus competencias.

En el marco de la estrategia para la acción social del Banco, la Comisión ha informado favorablemente al Consejo de Administración la aprobación de la aportación a la Fundación Privada Banco Sabadell para llevar a cabo su Plan de actuación para el ejercicio 2023.

La Comisión ha analizado los resultados y el feedback recibido del *roadshow* de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad en febrero de 2022 y también en el *roadshow mid term* de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad en octubre de 2022.

La Comisión de Estrategia y Sostenibilidad ha revisado su Plan de actividades para 2022, en el que se recogen los asuntos preceptivos a tratar para las reuniones propuestas para dicho año, indicando el propósito requerido para cada asunto.

Adicionalmente, la Comisión de Estrategia y Sostenibilidad en febrero de 2023 ha realizado con el auxilio de un consultor externo la evaluación de su funcionamiento correspondiente al ejercicio 2022 con resultado satisfactorio.

La Comisión, por último, emite y eleva al Consejo de Administración, con carácter mensual, toda la información sobre las propuestas, evaluaciones, estudios y trabajos que son realizados por la Comisión en relación con las materias anteriores en las sesiones de cada mes.

Para más información se puede consultar el Informe de actividades de la Comisión de Estrategia y Sostenibilidad en materia de sostenibilidad del ejercicio 2022, disponible en la sección “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones/Informes de las Comisiones” en la página web corporativa del Banco (www.grupobancosabadell.com).

4.2. Comisión Delegada de Créditos

Composición y asistencia a las reuniones

Presidente	Pedro Fontana García	Independiente	41/41
Vocales	Lluís Deulofeu Fuguet ⁽¹⁾	Independiente	37/41
	María José García Beato	Otra Externa	41/41
	César González-Bueno Mayer ⁽¹⁾	Ejecutivo	35/41
	Alicia Reyes Revuelta ⁽¹⁾	Independiente	33/41



⁽¹⁾ Los Consejeros delegaron con instrucciones concretas su representación en las sesiones en las que estuvieron ausentes.

Regulación y funcionamiento

La Comisión Delegada de Créditos se regula expresamente en el artículo 64 de los Estatutos Sociales y en el artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración, y en su propio Reglamento aprobado por el Consejo de Administración el 27 de mayo de 2021, que regula las reglas básicas de organización y funcionamiento.

De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión Delegada de Créditos estará formada por un máximo de cinco Consejeros, siendo la mayoría independientes, que serán designados por el Consejo de Administración con el voto favorable de los dos tercios de sus componentes. El Consejo designará a su Presidente de entre los Consejeros que formen parte de ella. Los acuerdos de la Comisión se llevarán en un libro de actas, que será firmado, para cada una de ellas, por el Presidente y el Secretario o, en su caso, por quienes hayan desempeñado estas funciones en la sesión de que se trate.

También se establece que se reunirá cuantas veces sea convocada por su Presidente, pudiendo asistir a sus sesiones, para ser oída, cualquier persona que sea convocada al efecto, por acuerdo de la propia Comisión o del Presidente de la misma, a los efectos que se determinen, en razón de la finalidad del asunto que se trate; y que será Secretario de la Comisión la persona que lo fuere del Consejo de Administración o, en su caso, el que actúe como Vicesecretario del mismo.

Funciones

En cuanto a sus funciones, a la Comisión Delegada de Créditos le corresponde analizar y, en su caso, resolver las operaciones de crédito de acuerdo con los supuestos y límites establecidos por delegación expresa del Consejo de Administración. En particular, las siguientes:

1. Decisiones de admisión de riesgos: Las operaciones de importe igual o superior a 80 millones de euros a nivel Operación y hasta un máximo de 350 millones de euros. Para la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entes Locales operaciones de importe igual o superior a 150 millones de euros y hasta un máximo de 350 millones de euros. Los riesgos de importe igual o

superior a 125 millones de euros a nivel Grupo y hasta un máximo de 500 millones de euros.

2. Dentro de los límites del punto anterior, las decisiones de refinanciación y reestructuración de riesgos con quitas brutas de 15 hasta 40 millones de euros.

3. Decisiones de venta de activos adjudicados de importe igual o superior a 50 millones de euros de valor de activo bruto (VAB) y 15 millones de euros y hasta 40 millones de euros de pérdida bruta por operación.

4. Excepcionalmente, las decisiones que superen los anteriores umbrales siempre que sea necesario por motivos de urgencia, elevando a posterior ratificación del Consejo de Administración.

5. Informar al Consejo de Administración todas aquellas operaciones de crédito cuya aprobación sea de competencia del Consejo.

6. Darse por informada de las operaciones que aprueben los comités correspondientes en materia de crédito y que deban ser elevadas al Consejo para información.

7. Informar y hacer seguimiento de aquellos asuntos que sean competencia del Consejo de Administración en relación con el riesgo de crédito.

Además, el Consejo podrá requerir a la Comisión la elaboración de informes sobre aquellas materias propias de su ámbito de actuación.

Actividades desarrolladas durante el ejercicio

A continuación, se informa de las principales cuestiones que se han planteado en relación con las materias que son competencia de la Comisión y de las principales actividades llevadas a cabo por ésta a lo largo del ejercicio 2022:

La Comisión Delegada de Créditos a lo largo del ejercicio 2022 ha aprobado las decisiones de admisión de riesgos, de refinanciación y reestructuración de riesgos y de venta de activos adjudicados dentro de los anteriores

supuestos y límites establecidos por el Consejo de Administración, habiendo revisado los límites de riesgo concedido a 68 grandes grupos y aprobado la concesión de más de 50 operaciones a empresas y administraciones públicas.

Asimismo, la Comisión ha informado favorablemente al Consejo de Administración todas aquellas operaciones de crédito cuya aprobación es de competencia del Consejo, y entre ellas, las operaciones de crédito concedidas a miembros del Consejo y de la Alta Dirección, así como ha informado de las operaciones de personas relacionadas con los mismos y ha sido informada de las operaciones vinculadas que se someten a la aprobación del Consejo.

La Comisión ha sido informada de las operaciones aprobadas por los comités inferiores correspondientes en materia de crédito y que deban ser elevadas al Consejo para información, y también ha informado y hecho seguimiento de aquellos asuntos que sean competencia del Consejo de Administración en relación con el riesgo de crédito.

La Comisión ha realizado aprobaciones por motivos de urgencia con carácter excepcional de acuerdo con su Reglamento, dando cumplida cuenta al Consejo de Administración, que las ha ratificado con posterioridad.

Adicionalmente, la Comisión Delegada de Créditos en febrero de 2023 ha realizado con el auxilio de un consultor externo la evaluación de su funcionamiento correspondiente al ejercicio 2022 con resultado satisfactorio.

4.3. Comisión de Auditoría y Control

Composición y asistencia a las reuniones

Presidenta	Mireya Giné Torrens	Independiente	11/11
Vocales	Pedro Fontana Garcia ⁽¹⁾	Independiente	10/11
	Laura González Molero ⁽²⁾	Independiente	2/3
	José Ramón Martínez Sufrategui ⁽²⁾	Independiente	7/7
	Manuel Valls Morató	Independiente	11/11



⁽¹⁾ El Consejero delegó con instrucciones concretas su representación en la sesión en la que estuvo ausente.

⁽²⁾ Número de reuniones a las que ha asistido el/la Consejero/a respecto al número de sesiones celebradas en el período de 2022 en el que ha sido miembro.

La Consejera Independiente Dña. Laura González Molero fue nombrada Vocal el 29 de septiembre de 2022 en sustitución de D. José Ramón Martínez Sufrategui.

Regulación y funcionamiento

La Comisión de Auditoría y Control se regula expresamente en el artículo 65 de los Estatutos Sociales y en el artículo 16 del Reglamento del Consejo de Administración, y cuenta con su propio Reglamento que regula las reglas básicas de organización, funcionamiento y gobierno, cuya última modificación fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 27 de mayo de 2021.

Los miembros de la Comisión de Auditoría y Control y, en particular, su Presidenta, tienen conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o en ambas.

De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y Control estará formada por un máximo de cinco Consejeros nombrados por el Consejo de Administración, todos ellos no ejecutivos, la mayoría de los cuales, al menos, deberán ser Consejeros independientes, y al menos uno de ellos designado teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o en ambas y se procurará que en su conjunto, los miembros reúnan los conocimientos necesarios no sólo en aspectos contables y de auditoría, sino también financieros, de control interno, tecnologías de la información, gestión de riesgos y del negocio bancario.

El Consejo designará a su Presidente de entre los Consejeros independientes que formen parte de ella, con el voto favorable de los dos tercios de sus componentes. Actuará de Secretario el que lo fuere del Consejo de Administración o, en su caso, el que actúe como Vicesecretario del mismo. El Presidente ejercerá su cargo por un plazo máximo de cuatro años, sin que pueda ser reelegido antes de haber transcurrido el plazo de un año desde su cese. El Secretario levanta acta de cada una de las sesiones, que son aprobadas en la misma sesión o en la inmediatamente posterior. Del contenido de dichas reuniones se da cuenta al Consejo de Administración en su inmediata reunión posterior, mediante lectura del acta.

También se establece que se reunirá, como mínimo, una vez cada tres meses, siempre que la convoque su

Presidente, a iniciativa propia o de cualquier miembro de la Comisión, o a instancia del Presidente del Consejo de Administración o de los auditores externos.

Funciones

La Comisión de Auditoría y Control tiene, entre sus funciones, las definidas en el artículo 65 de los Estatutos Sociales de Banco Sabadell, las definidas en el artículo 16 del Reglamento del Consejo de Administración, así como todas aquellas funciones previstas en el propio Reglamento de la Comisión de Auditoría y Control y las que le sean atribuidas por la ley.

La Comisión de Auditoría y Control tiene atribuidas las siguientes competencias atribuidas por los Estatutos Sociales, sin perjuicio de su desarrollo por el Reglamento de la Comisión:

1. Informar en la Junta General sobre las cuestiones que en ella planteen los accionistas en materias de su competencia y, en particular, sobre el resultado de la auditoría explicando cómo esta ha contribuido a la integridad de la información financiera y la función que la comisión ha desempeñado en ese proceso.
2. Supervisar la eficacia del control interno de la sociedad, la auditoría interna, y los sistemas de gestión de riesgos, incluidos los fiscales, así como discutir con los auditores de cuentas o sociedades de auditoría las debilidades significativas del sistema de control interno detectadas en el desarrollo de la auditoría, todo ello sin quebrantar su independencia. A tales efectos, y en su caso, presentar recomendaciones o propuestas al Consejo de Administración y el correspondiente plazo para su seguimiento.
3. Supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera y no financiera regulada y presentar recomendaciones o propuestas al Consejo de Administración, dirigidas a salvaguardar su integridad.
4. Proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, el nombramiento o reelección de los auditores de cuentas externos, estableciendo las condiciones para su contratación, el

alcance del mandato profesional y, en su caso, su revocación o no renovación; revisar el cumplimiento del contrato de auditoría, y recabar regularmente de ellos información sobre el plan de auditoría y su ejecución, además de preservar su independencia en el ejercicio de sus funciones, procurando que la opinión sobre las Cuentas anuales y los contenidos principales del informe de auditoría sean redactados de forma clara y precisa.

5. Informar, con carácter previo, al Consejo de Administración, sobre la información financiera y el informe de gestión que incluirá la información no financiera preceptiva que la Sociedad deba hacer pública periódicamente, así como los estados financieros trimestrales y semestrales y los folletos que deban remitirse a los órganos reguladores o de supervisión, vigilando el cumplimiento de los requerimientos legales y la correcta aplicación de los principios de contabilidad generalmente aceptados, así como informar las propuestas de modificación de dichos principios.

6. Establecer las oportunas relaciones con los auditores externos para recibir información sobre aquellas cuestiones que puedan poner en riesgo la independencia de éstos, la declaración con carácter mínimo anual de su independencia frente a la Sociedad o entidades vinculadas a ésta, directa o indirectamente información detallada e individualizada de los servicios adicionales de cualquier clase prestados y los correspondientes honorarios percibidos de estas entidades por el auditor externo, o por las personas o entidades vinculadas a este de acuerdo con lo dispuesto en la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas, para su examen por la Comisión, y cualesquiera otras relacionadas con el proceso de desarrollo de la auditoría de cuentas y en las normas de auditoría, así como, cuando proceda, autorizar los servicios distintos al de auditoría y no categorizados como prohibidos, de acuerdo con la normativa sobre auditoría de cuentas.

7. Emitir anualmente, con carácter previo a la emisión del informe de auditoría de cuentas, un informe en el que se expresará una opinión sobre si la independencia de los auditores de cuentas o sociedades de auditoría resulta comprometida, con una valoración motivada de la prestación de todos y cada uno de los servicios adicionales a que hace referencia el número anterior, individualmente considerados y en su conjunto, distintos de la auditoría legal y en relación con el régimen de independencia o con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas.

8. Supervisar los servicios de auditoría interna, su independencia y su presupuesto, revisando sus planes de actuación y recursos con el fin de asegurar que son adecuados para las necesidades de la Sociedad; proponer, cuando corresponda, la designación y sustitución de su responsable; y verificar que la Alta Dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes.

9. Informar sobre todas las cuestiones que, en el marco de sus competencias, le sean sometidas a su consideración

por el Consejo de Administración y, en particular, sobre la creación o adquisición de participaciones en entidades de propósito especial o domiciliadas en países o territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales y las operaciones con partes vinculadas.

10. Ejercer sus funciones propias para aquellas sociedades filiales o dependientes de la Entidad que por aplicación de su normativa específica en cada momento deban contar con dichos órganos.

11. El Consejo podrá requerir a la Comisión la elaboración de informes sobre aquellas materias propias de su ámbito de actuación.

12. Todas las demás que le sean atribuidas por ley o por los estatutos y reglamentos que los desarrollen, y las que se deriven de las normas de buen gobierno de general aplicación, y las que se deriven de las normas y códigos de buen gobierno aplicables a la Sociedad.

Actividades desarrolladas durante el ejercicio

A continuación, se informa de las principales cuestiones que se han planteado en relación con las materias que son competencia de la Comisión y de las principales actividades llevadas a cabo por ésta a lo largo del ejercicio 2022:

Funciones relativas a la información financiera y no financiera

Durante este ejercicio, atendiendo a las funciones encomendadas a la Comisión, se ha supervisado y analizado periódicamente la suficiencia, claridad e integridad de toda la información financiera y no financiera relacionada que el banco ha publicado, con carácter previo a su presentación al Consejo de Administración y su difusión al mercado y a los organismos supervisores y se ha dado seguimiento a los aspectos más significativos acontecidos. Entre ellos, los juicios y estimaciones y criterios de valoración más relevantes empleados por el grupo en la elaboración de los estados financieros del ejercicio 2022.

El alcance de la supervisión de la Comisión ha incluido la información de relevancia prudencial elaborada y publicada, atendiendo a las normas de divulgación del Pilar III, los Informes de Autoevaluación de la Adecuación del Capital y de Adecuación de la Liquidez y el Documento Registro Universal de Acciones, abarcando los aspectos específicos relativos a los impactos derivados del conflicto entre Rusia y Ucrania antes de su difusión al mercado y los informes mensuales de evolución de la autocartera. Asimismo, la elaboración y actualización de las políticas contables de forma previa a la elevación al Consejo de Administración para su aprobación.

En relación con la supervisión de la eficacia del sistema de control interno de la información financiera conforme a los requerimientos establecidos por la normativa de

aplicación ha evaluado los informes de los responsables de su diseño, implantación, gestión y funcionamiento, de las funciones de control interno, así como del auditor externo.

La Comisión ha revisado la correcta aplicación de las buenas prácticas bancarias y contables en los distintos niveles de la organización, asegurando, a través de los informes de los responsables de control interno de la entidad y de la auditoría externa, que en la Dirección General y en las restantes direcciones ejecutivas correspondientes se tomen las medidas oportunas para que los principales riesgos del grupo se encuentren razonablemente identificados, medidos y controlados.

Durante el ejercicio 2022, la Comisión también ha recibido información periódica acerca de las comunicaciones recibidas y remitidas a entidades del grupo por supervisores nacionales y extranjeros, los informes semestrales del Comité de Ética Corporativa del grupo y se ha dado seguimiento a la gestión fiscal del Grupo, con carácter semestral.

Funciones relativas a la auditoría de cuentas

El auditor de Banco Sabadell y su grupo consolidado es KPMG Auditores, S.L. tras su designación para los ejercicios 2020, 2021 y 2022 que tuvo lugar en la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de marzo de 2019.

Durante el ejercicio, la Comisión ha establecido las oportunas relaciones con los responsables de la auditoría externa del Grupo para recibir información pormenorizada de su estrategia, planificación, plan del trabajo de auditoría tanto de las Cuentas anuales como semestrales, grado de avance y principales conclusiones y aquellas cuestiones que puedan poner en riesgo la independencia de éstos.

En relación con los requisitos de independencia previstos por la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas y lo establecido en las políticas del Grupo, se han presentado para la aprobación de la Comisión de Auditoría del Grupo la contratación de servicios distintos al de auditoría a prestar por KPMG a Banco Sabadell y a las sociedades vinculadas a éste por una relación de control, evaluando la permisibilidad de los servicios así como las posibles amenazas y las medidas de salvaguarda, en el caso de existir. Asimismo, ha recibido las confirmaciones de independencia de KPMG con respecto a Banco Sabadell y su Grupo.

La Comisión ha emitido un informe expresando una opinión favorable sobre la independencia del auditor externo, tras las verificaciones pertinentes, con carácter previo a la emisión del informe de auditoría de cuentas anuales del ejercicio, motivada de la prestación de todos y cada uno de los servicios individualmente considerados y en su conjunto, distintos de la auditoría legal y en relación con el régimen de independencia o con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas y sobre la actuación de KPMG como auditor de cuentas durante el ejercicio 2022 y ha propuesto reelegir a KPMG Auditores SL, como auditor de cuentas de la sociedad y de las cuentas anuales consolidadas de su grupo para el ejercicio

2023 tras evaluar favorablemente el cumplimiento de los requerimientos de independencia, objetividad, capacidad profesional y calidad exigidos tanto legal, para las entidades de interés público, como internamente.

Por último, la Comisión ha sido informada de los resultados de los otros trabajos de verificación realizados por KPMG o sociedades de su red y, tales como, el informe referido a la información relativa al SCIIF, a la Información con Relevancia Prudencial anual y semestral y el Informe de Protección de Activos de Clientes del Banco Sabadell.

Funciones relativas a los servicios de auditoría interna

La Comisión evaluó detalladamente el plan anual de actividades de auditoría interna, junto con el presupuesto asociado, velando por que la función contase con los recursos materiales y humanos para el desempeño de su función y decidió informar favorablemente al Consejo de Administración tanto del plan como de su presupuesto.

Ha realizado periódicamente un seguimiento de las auditorías e informes emitidos previstos en el plan de actividades y de la evolución de las recomendaciones identificadas. Revisó las conclusiones del *risk assessment* global realizado por Auditoría Interna para evaluar los efectos potenciales del Conflicto Rusia – Ucrania a nivel Grupo, en las actuaciones previstas en el Plan Anual de Auditoría para el ejercicio 2022.

La Comisión ha revisado y acordado informar favorablemente al Consejo de Administración sobre la actualización de las políticas de Auditoría Interna para su aprobación.

Se ha presentado a la Comisión la memoria anual de actividades de Auditoría Interna del ejercicio 2022, con el detalle de todas las actividades e informes realizados en el ejercicio y un inventario de las recomendaciones y planes de acción contenidos en los distintos informes, así como, el resultado del Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad de auditoría interna, incluyendo la implementación de los planes de acción derivados de las evaluaciones externas de la función. Tras la revisión, decidió aprobar el cumplimiento de objetivos y proyectos de auditoría interna durante el citado ejercicio.

Basándose en todo lo anterior, la Comisión ha podido evaluar la adecuación y efectividad de la función de auditoría interna, así como el desempeño de su responsable, que ha sido comunicado a la Comisión de Retribuciones y al Consejo de Administración para la determinación de su retribución variable.

Otras funciones

La Comisión aprobó y emitió los informes preceptivos sobre las operaciones vinculadas que cumplieran con los términos y condiciones establecidas en la normativa vigente para su consideración como parte vinculada y para requerir la autorización del Consejo, previo informe favorable de la Comisión de Auditoría y Control. Dichos informes concluyeron que las operaciones presentadas

son operaciones justas y razonables desde el punto de vista del Banco y, en su caso, de los accionistas distintos de la parte vinculada, con base en que estas operaciones se han realizado a los precios establecidos por el Banco para esta tipología de operaciones, y en cumplimiento con lo establecido en la Política de admisión del riesgo de crédito y en la Política de seguimiento de riesgo de crédito, ambas de Banco Sabadell. Asimismo, la Comisión ha revisado la información relativa a operaciones con partes vinculadas que consta en las Cuentas anuales.

Adicionalmente, la Comisión de Auditoría y Control en febrero de 2023 ha realizado con el auxilio de un consultor externo la evaluación de su funcionamiento correspondiente al ejercicio 2022 con resultado satisfactorio.

Para más información se puede consultar el Informe de actividades de la Comisión de Auditoría y Control del ejercicio 2022, disponible en la sección “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones/Informes de las Comisiones” en la página web corporativa del Banco (www.grupobancosabadell.com).

4.4. Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo

Composición y asistencia a las reuniones

Presidente	José Manuel Martínez Martínez	Independiente	11/11
Vocales	Anthony Frank Elliott Ball*	Independiente	10/11
	Aurora Catá Sala	Independiente	11/11
	Mireya Giné Torrens	Independiente	11/11



* El Consejero delegó con instrucciones concretas su representación en la sesión en la que estuvo ausente.

Regulación y funcionamiento

La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo se regula en el artículo 66 de los Estatutos Sociales, en el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración y en su propio Reglamento aprobado por el Consejo de Administración el 27 de mayo de 2021, que regula las reglas básicas de organización y funcionamiento.

De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo estará formada por un máximo de cinco Consejeros nombrados por el Consejo de Administración, todos ellos no ejecutivos, dos de los cuales, al menos, deberán ser Consejeros independientes y, en todo caso, el Presidente de la Comisión será designado de entre los Consejeros independientes que formen parte de ella. Actuará de Secretario el que lo fuere del Consejo de Administración o, en su caso, el que actúe como Vicesecretario del mismo.

El Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo establece que la Comisión se reunirá cuantas veces fueran necesarias y, como mínimo, una vez cada tres meses, por convocatoria de su Presidente, a iniciativa propia o de cualquier miembro de la Comisión, o cada vez que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones. En todo caso, se reunirá una vez al año para informar con carácter previo la evaluación del funcionamiento del propio Consejo.

Funciones

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne la ley, los Estatutos, el Consejo de Administración, el Reglamento del Consejo de Administración o su propio Reglamento, las principales funciones de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo son:

1. Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de Consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos Consejeros;

2. Informar las propuestas de nombramiento de los restantes Consejeros, dominicales, otros externos o ejecutivos, para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General, así como las propuestas para su reelección o separación;

3. Velar por el cumplimiento de la composición cualitativa del Consejo de Administración, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de los Estatutos Sociales, evaluando el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencias del Consejo de Administración. Para ello, debe definir las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante, así como la dedicación de tiempo que se estime necesaria para un adecuado desempeño de sus funciones;

4. Velar por que, al proveerse nuevas vacantes o al nombrar a nuevos Consejeros, los procedimientos de selección favorezcan la diversidad de experiencias y de conocimientos, faciliten la selección de Consejeras y, en general, no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna;

5. Evaluar la idoneidad, las competencias, conocimientos y experiencia necesarios de los miembros del Consejo de Administración, así como de su dedicación de cara a la autorización de su nombramiento por las autoridades competentes;

6. Informar las propuestas de nombramiento y separación de los altos directivos y del Colectivo Identificado y evaluar su idoneidad;

7. Informar las condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos que deberán ser aprobados por el Consejo y constar como anexo a las actas;

8. Examinar y organizar los planes de sucesión del Presidente del Consejo y del Consejero Delegado del Banco y, en su caso, formular propuestas al Consejo y, en su caso, cumplir con lo previsto en el Plan de sucesión debidamente aprobado y publicado;

9. Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración

y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo;

10. Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, tamaño y composición del Consejo de Administración y de sus Comisiones, y asesorar al Consejo sobre la configuración más adecuada, informando sobre las propuestas relativas al nombramiento o separación de los miembros de dichas Comisiones;

11. Proponer al Consejo de Administración la adscripción de los Consejeros a la categoría que correspondan, su mantenimiento en esta en caso de reelección o su modificación cuando proceda; Revisar anualmente la categoría de los Consejeros e informar al Consejo de Administración para su inclusión en el Informe Anual de Gobierno Corporativo;

12. Informar al Consejo de Administración las propuestas relativas al nombramiento del Vicepresidente o Vicepresidentes en su caso;

13. Informar al Consejo de Administración las propuestas relativas al nombramiento y separación del Secretario y, en su caso del Vicesecretario del Consejo de Administración, que podrán ser o no Consejeros;

14. Elevar al Consejo de Administración la propuesta de nombramiento, cese o reelección del Consejero Independiente Coordinador;

15. Elaborar y actualizar periódicamente una matriz de competencias del Consejo de Administración, evaluando los conocimientos, competencias y experiencias de los miembros del Consejo de Administración y de este en su conjunto, para su aprobación por el Consejo de Administración;

16. Revisar periódicamente y proponer al Consejo la modificación de las políticas en materia de selección y diversidad de los miembros del Consejo de Administración, y verificar anualmente su cumplimiento, dando cuenta al Consejo de Administración del grado de cumplimiento;

17. Diseñar y organizar periódicamente programas de actualización de conocimientos de los Consejeros;

18. Informar las condiciones de los contratos de los altos directivos, sin perjuicio de las competencias en materia de retribuciones de la Comisión de Retribuciones;

Y en materia de Gobierno Corporativo son:

1. Informar al Consejo de Administración las políticas y normas internas corporativas de la Sociedad, salvo en materias que sean competencia de otras Comisiones;

2. Supervisar el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo de la Sociedad, excluyendo las correspondientes a aquellos ámbitos que sean competencia de otras Comisiones;

3. Informar al Consejo de Administración, para su aprobación y publicación anual, el Informe Anual de Gobierno Corporativo, salvo en materias que sean competencia de otras Comisiones;

4. Supervisar, en el ámbito de su competencia, las comunicaciones que la Sociedad realice con accionistas e inversores, asesores de voto y otros grupos de interés, e informar de las mismas al Consejo de Administración.

5. Informar anualmente la evaluación del funcionamiento del Consejo de Administración, así como el desempeño de sus funciones por el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado;

6. Elevar al Consejo de Administración las evaluaciones de las Comisiones del Consejo con los resultados de su evaluación junto con una propuesta de plan de acción o con recomendaciones para corregir las posibles deficiencias detectadas o mejorar el funcionamiento del Consejo o sus Comisiones;

7. Proponer la modificación del Reglamento propio e informar sobre las propuestas de modificación del mismo y sobre las propuestas de modificación del Reglamento de la Junta General de Accionistas de Banco Sabadell;

8. Velar por una adecuada composición de las Comisiones del Consejo, y en especial en cuanto a la Comisión de Auditoría y Control y la Comisión de Riesgos;

9. Cualesquiera otras actuaciones que resulten necesarias para velar por el buen gobierno corporativo en todas las actuaciones de la Sociedad.

Actividades desarrolladas durante el ejercicio

A continuación, se informa de las principales cuestiones que se han planteado en relación con las materias que son competencia de la Comisión y de las principales actividades llevadas a cabo por ésta durante el ejercicio 2022:

En materia de Nombramientos, la Comisión ha analizado, propuesto, informado, así como evaluado la idoneidad para el nombramiento, ratificación, y reelección de miembros del Consejo y sus Comisiones. En términos equivalentes en lo que respecta a las propuestas de nombramiento de la Alta Dirección y cuestiones referentes al

Colectivo Identificado. Adicionalmente, ha informado al Consejo la separación de un miembro de la Alta Dirección.

En el ejercicio 2022, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo y el Consejo de Administración, en el marco de la evaluación continua de los consejeros, han ratificado la evaluación continua del Consejero Dominical con motivo de la desestimación del recurso de reposición interpuesto frente la imposición de una sanción administrativa de la CNMV, en relación con la comunicación de participaciones significativas sobre acciones de Banco Sabadell. La evaluación concluye que se mantiene la idoneidad para ostentar el cargo y ejercer la función de Consejero con la calificación de Dominical. El Consejo remitió la evaluación de idoneidad al Banco Central Europeo en fecha 7 de octubre de 2022.

En relación con la estructura organizativa y de gobierno del Grupo, la Comisión ha informado al Consejo de Administración la propuesta de cambios en la estructura organizativa de Banco Sabadell y en la estructura y composición de comités de gestión de Grupo. Asimismo, ha informado favorablemente al Consejo de Administración los *Terms Of Reference* del Comité de Dirección, como máximo órgano de gestión de Banco Sabadell y su Grupo, estableciendo sus funciones, composición y normas de funcionamiento.

En materia de Gobierno Corporativo, la Comisión ha analizado los resultados y el *feedback* recibido del *roadshow* de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad en febrero de 2022 y también en el *roadshow mid term* de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad en octubre de 2022.

Ha verificado el cumplimiento de la Política de selección de Consejeros de Banco Sabadell, así como informado sobre su modificación; ha verificado el cumplimiento del Plan de sucesión del Presidente y del Consejero Delegado de Banco Sabadell, así como ha informado su actualización; ha revisado la actualización del Plan de Renovación del Consejo de Administración para los ejercicios 2021-2024 e informado favorablemente al Consejo de Administración para su aprobación y ha evaluado la estructura, el tamaño y composición cualitativa del Consejo y las Comisiones. También ha informado favorablemente al Consejo de Administración la aprobación de la actualización de la Matriz de competencias y diversidad de los miembros del Consejo de Administración y la actualización del Marco de Gobierno Interno de Banco Sabadell.

En relación con el Programa de Formación de Consejeros 2023, ha informado favorablemente al Consejo su aprobación y ha valorado de manera satisfactoria el desarrollo y seguimiento del Programa de Formación de Consejeros impartido en 2022.

La Comisión, además de realizar con el auxilio de un consultor externo en febrero de 2023 la evaluación de su funcionamiento correspondiente al ejercicio 2022 con resultado satisfactorio, ha informado la evaluación anual del funcionamiento del Consejo de Administración y del resto de Comisiones, del Presidente del Consejo y del Consejero Delegado.

Para más información se puede consultar el Informe de actividades de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo del ejercicio 2022, disponible en la sección “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones/ Informes de las Comisiones” en la página web corporativa del Banco (www.grupobancosabadell.com).

4.5. Comisión de Retribuciones

Composición y asistencia a las reuniones

Presidenta	Aurora Catá Sala	Independiente	9/9
Vocales	Anthony Frank Elliott Ball ⁽¹⁾	Independiente	8/9
	Laura González Molero ⁽²⁾	Independiente	2/2
	George Donald Johnston III ⁽¹⁾	Independiente	7/9
	José Ramón Martínez Sufrategui ⁽²⁾	Independiente	6/6



⁽¹⁾ Los Consejeros delegaron con instrucciones concretas su representación en las sesiones en las que estuvieron ausentes.

⁽²⁾ Número de reuniones a las que ha asistido el/la Consejero/a respecto al número de sesiones celebradas en el período de 2022 en el que ha sido miembro.

La Consejera Independiente Dña. Laura González Molero fue nombrada Vocal el 29 de septiembre de 2022 en sustitución de D. José Ramón Martínez Sufrategui.

Regulación y funcionamiento

La Comisión de Retribuciones se regula en el artículo 67 de los Estatutos Sociales, en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración y en su propio Reglamento, aprobado por el Consejo de Administración el 27 de mayo de 2021, que regula las reglas básicas de organización y funcionamiento.

De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones estará formada por un máximo de cinco Consejeros nombrados por el Consejo de Administración, todos ellos no ejecutivos, dos de los cuales, al menos, deberán ser Consejeros independientes, y en todo caso el Presidente de la Comisión será designado de entre los Consejeros independientes que formen parte de ella. Actuará de Secretario el que lo fuere del Consejo de Administración o en su caso, el que actúe como Vicesecretario del mismo. El Reglamento de la Comisión de Retribuciones establece que la Comisión se reunirá cuantas veces fueran necesarias y, como mínimo, una vez cada tres meses, por convocatoria de su Presidente, a iniciativa propia o de cualquier miembro de la Comisión, o cada vez que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones. En todo caso, se reunirá una vez al año para preparar la información sobre las retribuciones de los Consejeros que el Consejo de Administración ha de aprobar e incluir dentro de su documentación pública anual.

Funciones

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne la ley, los Estatutos, el Consejo de Administración, el Reglamento del Consejo de Administración o su propio Reglamento, las principales funciones de la Comisión de Retribuciones son:

1. Proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, la política de remuneraciones de los Consejeros, elevando el además su correspondiente informe, todo ello en los términos que en cada momento establezca la normativa aplicable;
2. Determinar la remuneración de los consejeros no ejecutivos, conforme a lo previsto en la política de remuneraciones de los consejeros, elevando al Consejo las correspondientes propuestas;
3. Determinar, para que puedan ser convenidas contractualmente, la extensión y cuantía de las retribuciones individuales, derechos y compensaciones de contenido económico, así como las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, de conformidad con la política de remuneraciones de los consejeros, elevando al Consejo de Administración las correspondientes propuestas;
4. Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Directores Generales o de quienes desarrollen sus funciones de Alta Dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de la Comisión Delegada o de Consejeros Delegados;
5. Informar respecto a los programas de retribución mediante acciones y/u opciones;
6. Revisar periódicamente los principios generales en materia retributiva, así como los programas de retribución de todos los empleados, ponderando la adecuación a dichos principios;
7. Revisar anualmente la política de remuneraciones para asegurar que está alineada con la situación y la estrategia a corto, medio y largo plazo del Banco y con las condiciones del mercado y para valorar si contribuye a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión adecuados de los riesgos, Asimismo, informar al Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros;

- 8.** Garantizar que la política y prácticas de remuneración del Banco estén actualizadas, proponiendo cualquier cambio necesario, y se sometan a una revisión interna central e independiente al menos una vez al año;
- 9.** Verificar que la política de remuneraciones se aplica adecuadamente y que no se realizan pagos a Consejeros que no estén previstos en ella;
- 10.** Evaluar los mecanismos y sistemas adoptados para garantizar que el sistema de remuneración tenga debidamente en cuenta todos los tipos de riesgos, los niveles de liquidez y de capital y que la política de remuneración promueva y sea coherente con una gestión de riesgos adecuada y eficaz, y esté en línea con la estrategia del negocio, los objetivos, la cultura y los valores corporativos y los intereses a largo plazo del Banco;
- 11.** Revisar los diversos escenarios posibles para analizar cómo reaccionan las políticas y las prácticas de remuneración ante eventos internos y externos, y las pruebas retrospectivas de los criterios utilizados para determinar la concesión y el ajuste *ex ante* al riesgo con base en los resultados de riesgos reales.
- 12.** Revisar las condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos y de la Alta Dirección e informarlos en su caso al Consejo de Administración, y verificar que son consistentes con la política de remuneraciones vigente;
- 13.** Evaluar el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos en relación con el ejercicio anterior, que debe determinar la propuesta sobre las retribuciones individuales de los Consejeros, especialmente los ejecutivos, y de la Alta Dirección y miembros del Colectivo Identificado, incluyendo los componentes variables a corto, medio y largo plazo, involucrando, en su caso, al asesor externo.
- 14.** Proponer al Consejo de Administración la determinación de las retribuciones devengadas de los Consejeros y de la Alta Dirección;
- 15.** Proponer al Consejo de Administración la determinación del bonus de la Alta Dirección del Banco y de sus filiales;
- 16.** Verificar si han acaecido las circunstancias que justifiquen la aplicación de cláusulas de reducción (*malus*) y de recuperación (*clawback*) de la retribución variable, y proponer las medidas oportunas para, en su caso, recuperar los importes que pudieran corresponder;
- 17.** Aprobar el nombramiento de consultores externos en materia de retribuciones que la Comisión pueda decidir contratar para recibir asesoramiento o apoyo;
- 18.** Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo;
- 19.** Velar por la transparencia de las retribuciones;
- 20.** Verificar la información sobre remuneraciones que se contienen en los distintos documentos corporativos, incluidos los informes financieros anual y semestral, el Informe de Remuneraciones de los Consejeros, el Informe Anual de Gobierno Corporativo y el Estado de Información No Financiera.
- 21.** Revisar la información que el Banco difunde a través de su página web sobre materias que sean competencia de la Comisión sobre los Consejeros y miembros de la Alta Dirección es suficiente y adecuada y sigue las recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo aplicables.

Actividades desarrolladas durante el ejercicio

A continuación, se informa de las principales cuestiones que se han planteado en relación con las materias que son competencia de la Comisión y de las principales actividades llevadas a cabo por ésta durante el ejercicio 2022:

La Comisión ha informado favorablemente al Consejo de Administración proponer a la Junta General de Accionistas, celebrada el 24 de marzo de 2022, un complemento informativo a la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, que desarrolla y amplía la información disponible en la referida Política aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 26 de marzo de 2021, elevando, a tal efecto, el informe correspondiente. Asimismo, informó favorablemente al Consejo someter a aprobación de la Junta la aprobación del límite máximo aplicable a la retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado del Grupo, en un importe equivalente a dos anualidades, es decir un 200 %, de la retribución fija anual asignada a cada uno de ellos.

La Comisión ha revisado e informado las condiciones de los contratos de la Alta Dirección, la modificación de los mismos y/o condiciones de salida, verificando que se ajustan a la política de remuneraciones de la entidad. La Comisión ha informado favorablemente al Consejo de Administración el grado de cumplimiento de los objetivos 2021 para los Consejeros Ejecutivos, la Alta Dirección, Auditoría Interna y de todo el Grupo, valorando la no eventual aplicación de ajustes *ex ante* por riesgos a la retribución variable 2021 y la no aplicación de cláusulas *malus* y *clawback*, así como su retribución fija y variable para el ejercicio 2022. Ha informado la aprobación de los objetivos individuales del Consejero Delegado y del *Chief Risk Officer* (CRO), de los miembros de la Alta Dirección y de los miembros del Colectivo Identificado del Grupo, contrastando con informes de consultores externos el *benchmark* retributivo, y analizando el informe de la Comisión de Riesgos sobre la coherencia de dichos objetivos con el nivel de apetito de riesgo. Asimismo, ha informado la retribución fija para la totalidad de la plantilla de empleados del Grupo e incremento de masa salarial para el ejercicio 2022.

La Comisión de Retribuciones ha revisado e informado favorablemente al Consejo de Administración las políticas retributivas de Banco Sabadell, así como las del Grupo. Para ello, la Comisión ha analizado el informe independiente emitido por un consultor sobre la Evaluación Prudencial de las Remuneraciones 2021, que se realizó con el fin de analizar si la política retributiva y prácticas de remuneración de Banco Sabadell se ajustaba a los requerimientos y recomendaciones de los órganos supervisores, y que concluía que la citada Política y prácticas están alineadas con los requerimientos vigentes en materia prudencial de remuneraciones y sigue las mejores prácticas en Buen Gobierno Corporativo y Transparencia. Ha analizado el Informe Anual de Auditoría Interna de Política Retributiva de Grupo y Filiales, cuyo objetivo es la revisión del alineamiento de las directrices de la Autoridad Bancaria Europea (EBA) y la normativa aplicable, respecto a las políticas de remuneraciones de la organización (Grupo y filiales), realizando un adecuado seguimiento de sus recomendaciones y velando por su aplicación.

La Comisión ha colaborado activamente en los dos *Roadshows* de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad realizados en 2022, con los *proxy advisors* y los accionistas más significativos, explicando los temas más relevantes relacionados con la Política de Remuneraciones y ha velado por la correcta difusión de la información sobre retribuciones a través de la página web corporativa, de acuerdo con la normativa de aplicación y recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo.

El asesor externo EY ha comparecido en una de las sesiones de la Comisión para informar de novedades regulatorias y sobre los principales retos en materia retributiva durante el año.

Adicionalmente, la Comisión de Retribuciones en febrero de 2023 ha realizado con el auxilio de un consultor externo la evaluación de su funcionamiento correspondiente al ejercicio 2022 con resultado satisfactorio.

Para más información se puede consultar el Informe de actividades de la Comisión del ejercicio 2022, disponible en la sección “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones/Informes de las Comisiones” en la página web corporativa del Banco www.grupobancosabadell.com.

4.6. Comisión de Riesgos

Composición y asistencia a las reuniones

Presidente	George Donald Johnston III ⁽¹⁾	Independiente	14/15
Vocales	Aurora Catá Sala ⁽¹⁾	Independiente	13/15
	Alicia Reyes Revuelta	Independiente	15/15
	Manuel Valls Morató	Independiente	15/15



⁽¹⁾ Los Consejeros delegaron con instrucciones concretas su representación en las sesiones en las que estuvieron ausentes.

Regulación y funcionamiento

La Comisión de Riesgos se regula en el artículo 68 de los Estatutos Sociales, en el artículo 19 del Reglamento del Consejo de Administración y en su propio Reglamento, aprobado por el Consejo de Administración el 27 de mayo de 2021, que regula las reglas básicas de organización y funcionamiento.

De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Riesgos estará formada por un máximo de cinco Consejeros nombrados por el Consejo de Administración, todos ellos no ejecutivos, que posean los oportunos conocimientos, capacidad y experiencia para entender plenamente y controlar la estrategia de riesgo y la propensión al riesgo de la Entidad, dos de los cuales, al menos, deberán ser Consejeros independientes, y en todo caso el Presidente de la Comisión será designado de entre los Consejeros independientes que formen parte de ella. Actuará de Secretario el que lo fuere del Consejo de Administración o en su caso, el que actúe como Vicesecretario del mismo. En el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Riesgos podrá solicitar directamente la información que considere tanto al Consejero Director General de Riesgos como a las diferentes direcciones que dependen jerárquicamente de su figura, entre las cuales destacan la Dirección de Control Interno y la Dirección de Control de Riesgo de Crédito; y de acuerdo con su Reglamento la Comisión se reunirá cuantas veces fueran necesarias y, como mínimo una vez cada dos meses, por convocatoria de su Presidente, a iniciativa propia o de cualquier miembro de la Comisión, o cada vez que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

Funciones

Sus funciones se centran en supervisar y velar por una adecuada asunción, control y gestión de todos los riesgos de la Entidad y su grupo consolidado y reportar al pleno del Consejo sobre el desarrollo de las funciones que le corresponden, de acuerdo con lo establecido en la ley, los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración o su propio Reglamento. Las principales funciones de la Comisión de Riesgos son:

1. Supervisar la implantación de la Política Global de Riesgos.
2. Informar trimestralmente al pleno del Consejo sobre los niveles de riesgo asumidos, sobre las inversiones realizadas y sobre la evolución de las mismas, así como sobre las repercusiones que pudieran derivarse para los ingresos del Grupo de variaciones en los tipos de interés y su adecuación a los VAR aprobados por el propio Consejo.
3. Realizar el seguimiento y detectar cualquier superación de los umbrales de tolerancia aprobados, velando por la activación de los planes de contingencia establecidos al efecto.
4. Informar a la Comisión de Retribuciones sobre si los Programas de Retribución de los empleados son coherentes con los niveles de riesgo, capital y liquidez del Banco.
5. Asesorar y apoyar al Consejo de Administración en relación con el seguimiento del apetito de riesgo y de la estrategia general de riesgo del Banco, teniendo en cuenta todos los tipos de riesgos, para garantizar que estén en línea con la estrategia de negocio, los objetivos, la cultura corporativa y los valores de la Entidad.
6. Prestar asistencia al Consejo de Administración en la vigilancia de la aplicación de la estrategia de riesgo del Banco y los límites correspondientes establecidos.
7. Vigilar la ejecución de las estrategias de gestión del capital y de la liquidez, así como de todos los demás riesgos relevantes del Banco, a fin de evaluar su adecuación a la estrategia y el apetito de riesgo aprobados.
8. Recomendar al Consejo de Administración los ajustes en la estrategia de riesgo que se consideren precisos como consecuencia, entre otros, de cambios en el modelo de negocio del Banco, de la evolución del mercado o de recomendaciones formuladas por la función de control de riesgos.
9. Prestar asesoramiento sobre el nombramiento de consultores externos en el ámbito de la actividad de supervisión del Banco.

10. Analizar una serie de escenarios posibles, incluidos escenarios de estrés, para evaluar cómo reaccionaría el perfil de riesgo del Banco ante eventos externos e internos.

11. Vigilar la coherencia entre todos los productos y servicios financieros importantes ofrecidos a clientes y el modelo de negocio y la estrategia de riesgo del Banco. La Comisión de Riesgos evaluará los riesgos asociados a los productos y servicios financieros ofrecidos y tendrá en cuenta la coherencia entre los precios asignados a dichos productos y servicios y los beneficios obtenidos.

12. Valorar las recomendaciones de los auditores internos o externos y verificar la adecuada aplicación de las medidas tomadas.

13. Coordinarse con la Comisión de Auditoría y Control en relación con las funciones de esta última relativas a supervisar y evaluar la eficacia de las políticas y los sistemas internos de control y gestión de riesgos en su conjunto, abarcando los financieros y no financieros, relativos a la Entidad, incluyendo los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medioambientales, políticos y reputacionales o relacionados con la corrupción y supervisar que los principales riesgos directos o indirectos se encuentran razonablemente identificados, medidos y controlados, así como discutir con el auditor de cuentas las debilidades significativas del sistema de control interno que en su caso se detecten en el desarrollo de la auditoría. A tal efecto se podrán mantener, reuniones con altos responsables de las unidades de negocio del Banco en la que éstos expliquen las tendencias del negocio y los riesgos asociados y, en su caso, presentar recomendaciones o propuestas al Consejo de Administración y el correspondiente plazo para su seguimiento.

14. Reportar al pleno del Consejo sobre el desarrollo de las funciones que le corresponden, de acuerdo con el presente artículo y demás disposiciones legales o estatutarias que le sean de aplicación.

Actividades desarrolladas durante el ejercicio

A continuación, se informa de las principales cuestiones que se han planteado en relación con las materias que son competencia de la Comisión y de las principales actividades llevadas a cabo por ésta durante el ejercicio 2022:

- Seguimiento periódico de la evolución de todos los riesgos a través de la monitorización del RAS, así como a través de monográficos específicos sobre cada tipología de riesgos.
- Se ha realizado el análisis y seguimiento de ciertas vulnerabilidades que se han producido a lo largo del año como:
 - La crisis que se ha producido derivada del conflicto bélico entre Rusia y Ucrania. Por ello, se ha realizado, a lo largo del año, una evaluación de las exposiciones directas e indirectas que tenía el Banco y que

podrían verse afectadas por el conflicto, también se analizaron potenciales impactos que se pudieran dar en la cartera crediticia y en la liquidez del Banco, las medidas implementadas para mitigar el potencial incremento de la ciberseguridad, y se realizó un análisis de *compliance* sobre la monitorización e implementación de las sanciones y restricciones internacionales que se impusieron.

- Se han realizado diferentes análisis para evaluar los posibles impactos en la cartera de crédito y en el riesgo de IRRBB, derivados del incremento de la inflación y de la evolución al alza de los tipos de interés.
- Se ha presentado el seguimiento y evolución de la gestión de ciertos aspectos relacionados con el riesgo de crédito, como por ejemplo el seguimiento y evolución de las operaciones con garantía ICO, el *reporting* de la evolución de los activos problemáticos o el seguimiento de la nueva entrada de riesgos.
- En materia de *compliance* se han revisado diferentes aspectos como son la revisión de informe MiFID o el informe anual del Experto sobre Prevención de Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo.
- La Comisión de Riesgos ha supervisado los procesos de adecuación de capital (ICAAP) y liquidez (ILAAP) y el *risk assessment* sobre las proyecciones financieras que reflejan los ejes principales del plan estratégico del Banco.
- Dentro del ámbito de riesgo tecnológico, la Comisión de Riesgos ha revisado diferentes aspectos, entre ellos se destacan: la actualización de los riesgos tecnológicos y del dato y sus planes de mitigación, la valoración sobre la situación de la obsolescencia y resiliencia tecnológica, y la evaluación de los riesgos asociados al proceso de *onboarding digital*. Asimismo, se ha revisado el estado de la ciberseguridad, exponiendo los principales eventos, riesgos y las líneas de actuación que los mitigan.
- En materia de remuneraciones, la Comisión de Riesgos ha informado a la Comisión de Retribuciones sobre la coherencia de los programas de retribución con los niveles de riesgo, capital y liquidez del Banco,
- Adicionalmente, la Comisión de Riesgos en febrero de 2023 ha realizado la autoevaluación de su funcionamiento correspondiente al ejercicio 2022 con resultado satisfactorio.

Para más información se puede consultar el Informe de actividades de la Comisión del ejercicio 2022, disponible en la sección “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones/ Informes de las Comisiones” en la página web corporativa del Banco www.grupobancosabadell.com.

5. Operaciones vinculadas y operaciones intragrupo (D.1, D.2, D.3, D.4, D.5, D.6 y D.7)

5.1. Procedimiento y órganos competentes para la aprobación de operaciones con partes vinculadas e intragrupo (D.1, D.2, D.3, D.4, D.5 y D.7)

La Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas, ha introducido con el Capítulo VII bis. Operaciones Vinculadas, de la Ley de Sociedades de Capital el nuevo régimen aplicable a las operaciones vinculadas.

De acuerdo con la referida normativa la competencia para aprobar las operaciones vinculadas cuyo importe o valor sea igual o superior al 10 % del total de las partidas del activo según el último balance anual aprobado por la sociedad corresponderá a la Junta General de Accionistas. La competencia para aprobar el resto de las operaciones vinculadas corresponderá al Consejo de Administración, que no podrá delegarla.

La aprobación por la Junta General o por el Consejo de una operación vinculada deberá ser objeto de informe previo de la Comisión de Auditoría y Control. En su informe, la Comisión deberá evaluar si la operación es justa y razonable desde el punto de vista de la sociedad y, en su caso, de los accionistas distintos de la parte vinculada, y dar cuenta de los presupuestos en que se basa la evaluación y de los métodos utilizados.

No obstante, de acuerdo con la referida normativa el Consejo de Administración podrá delegar la aprobación de las siguientes operaciones vinculadas que cumplan las siguientes condiciones:

- (i) operaciones entre sociedades del mismo grupo realizadas en el ámbito de la gestión ordinaria y en condiciones de mercado y
- (ii) operaciones concertadas con base en contratos con condiciones estandarizadas aplicables en masa a un elevado número de clientes, realizadas a precios o tarifas establecidos con carácter general por el suministrador del bien o servicio y cuantía no superior al 0,5% del importe neto de la cifra de negocios de la sociedad.

El Consejo de Administración de Banco Sabadell, al amparo de lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital, aprobó la delegación en la Dirección de Cumplimiento Normativo del Banco para que sea el órgano que revise si las operaciones con partes vinculadas deben considerarse operación vinculada a los efectos de la Ley de Sociedades de Capital y, en caso afirmativo, las apruebe si cumplen las anteriores condiciones.

La aprobación de estas operaciones por la Dirección de Cumplimiento Normativo en base a la delegación del Consejo no requiere informe previo de la Comisión de Auditoría y Control.

Con carácter anual, la Dirección de Cumplimiento Normativo reportará a la Comisión de Auditoría y Control el resultado de la revisión de las operaciones vinculadas, a los efectos de verificar la equidad y transparencia de dichas operaciones y, en su caso, el cumplimiento de los criterios legales aplicables para su aprobación delegada por la Dirección de Cumplimiento Normativo, detallándose:

- Número de operaciones revisadas.
- Las operaciones vinculadas aprobadas por la Dirección de Cumplimiento Normativo en ejercicio de la delegación del Consejo de Administración.
- Las operaciones vinculadas escaladas al Consejo de Administración para su aprobación.
- Demás información que permita realizar la verificación y el cumplimiento indicados.

Por lo que se refiere a las operaciones intragrupo, operan los mismos procedimientos de aprobación que para las transacciones con clientes, siendo el nivel mínimo de aprobación el Comité de Operaciones de Riesgo de Grupo y el máximo el correspondiente al Consejo de Administración.

No existen operaciones significativas por su cuantía o relevantes por su materia realizadas entre el Banco o sociedades de su Grupo, y los accionistas significativos del Banco.

No existen operaciones con administradores y directivos del Banco que puedan considerarse relevantes, distintas de las consideradas “operaciones vinculadas” de acuerdo con el artículo 529 *vicies* de la Ley de Sociedades de Capital, y realizadas con aplicación de su correspondiente procedimiento de aprobación y, en su caso, publicidad establecidos de conformidad con los artículos 529 *unvicies* y siguientes de la Ley de Sociedades de Capital. Las realizadas son propias del tráfico habitual de la sociedad y disfrutan de condiciones de mercado o aplicadas a empleados. No constan operaciones realizadas fuera de precio de mercado con personas o entidades vinculadas a administradores o a la Alta Dirección.

Durante el ejercicio 2022, el Consejo de Administración no ha aprobado operaciones significativas por su cuantía o relevantes por su materia realizadas por el Banco con otras partes vinculadas.

Los saldos de las operaciones mantenidas con partes vinculadas se recogen en la nota 40 de la memoria de las Cuentas anuales consolidadas del Grupo y en la nota 36 de la memoria de las Cuentas anuales individuales.

El Banco no está controlado por ninguna otra entidad, cotizada o no, en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio.

5.2. Mecanismos establecidos para detectar, determinar y resolver los posibles conflictos de intereses entre la sociedad y/o su Grupo, y sus consejeros, directivos o accionistas significativos (D.6)

Banco Sabadell tiene establecidos los siguientes mecanismos para detectar, determinar y resolver los posibles conflictos de interés entre el Banco y/o su Grupo, y sus Consejeros, directivos o accionistas significativos.

1. La Política General de Conflictos de Interés del Grupo Banco Sabadell y la Política General de Conflictos de Interés de Banco Sabadell, son normas internas aprobadas por el Consejo de Administración de Banco Sabadell, revisadas anualmente. Dichas políticas tienen como objetivo resultar eficaces para identificar, evaluar, gestionar, mitigar, prevenir o, en última instancia, revelar conflictos de interés potenciales o reales. La Dirección de Cumplimiento Normativo tiene delegada la responsabilidad de la correcta aplicación de dichas Políticas, y cuando sea necesario, instará las actuaciones pertinentes del resto de direcciones del Grupo a las que aplique.

2. La Política de conflictos de interés y operaciones vinculadas en relación con Consejeros y Alta Dirección, aprobada por el Consejo de Administración con fecha 24 de marzo de 2022, establece las medidas necesarias para gestionar los conflictos de interés de Consejeros, miembros de la Alta Dirección o personas vinculadas, en relación tanto a operaciones corporativas o correspondientes a actividades no bancarias, como a operaciones correspondientes al negocio bancario ordinario.

El Comité de Operaciones de Riesgo de Grupo efectuará el análisis de todas las operaciones de crédito de Consejeros, de los miembros de la Alta Dirección y personas vinculadas y propondrá la elevación de las mismas para su aprobación por parte del Consejo de Administración.

Asimismo, el RD 84/2015, que desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de las entidades de crédito, establece los requerimientos de comunicación y/o autorización de operaciones de Consejeros, Altos Cargos y personas vinculadas a la autoridad competente que corresponda.

3. En 2021 el Consejo de Administración aprobó un nuevo Código de Conducta de Grupo, revisando y actualizando en profundidad el existente hasta la fecha, con el objetivo de adaptarlo a los requerimientos normativos; a las guías e informes de supervisores; y a los estándares del mercado. El Código recoge el catálogo de principios, obligaciones y deberes que han de regir la actuación de todos los integrantes del Grupo. Asimismo, tiene por objeto definir los criterios que han de seguirse para un comportamiento ético y responsable, tanto en las relaciones dentro del propio Grupo como en las que

se mantengan con clientes, proveedores, accionistas, inversores y otros grupos de interés. El lanzamiento del Código de Conducta de Grupo requiere de la adhesión expresa al mismo de todos los integrantes del Grupo.

4. El Reglamento Interno de Conducta en el ámbito del mercado de valores del Grupo Banco Sabadell (RIC) adoptado por el Consejo de Administración con fecha 24 de mayo de 2018 y actualizado en septiembre de 2021, es de aplicación a los miembros del Consejo de Administración del Banco, y a aquellos directivos y empleados del mismo cuya labor esté directa o indirectamente relacionada con las actividades y servicios de la Entidad en el ámbito del mercado de valores o que tengan acceso de modo frecuente o habitual a informaciones relevantes relativas al propio Banco o a sociedades de su Grupo.

El texto del RIC contempla, en su apartado cuarto, los mecanismos para identificar, prevenir y resolver los posibles conflictos de interés que puedan detectar las personas sujetas, las cuales tienen la obligación de declarar sus vinculaciones significativas, económicas, familiares o de otro tipo, con clientes del Banco por servicios relacionados con el mercado de valores o con sociedades cotizadas en Bolsa, así como otras vinculaciones que, a juicio de un observador externo y ecuaníme, podrían comprometer la actuación imparcial de una persona sujeta.

5. El Comité de Ética Corporativa del Grupo Banco Sabadell es el responsable de promover el desarrollo del comportamiento ético en toda la organización y asesora tanto al Consejo de Administración a través de la Comisión de Auditoría y Control como a las distintas unidades corporativas y de negocio, en la toma de decisiones en las que concurran aspectos que pudieran derivar en conflictos de interés.

El Comité también es el responsable de supervisar el cumplimiento de las obligaciones derivadas tanto del Código de Conducta como del Reglamento Interno de Conducta en el ámbito del mercado de valores.

Para el cumplimiento de sus objetivos, el Comité de Ética Corporativa cuenta con los recursos de la Dirección de Cumplimiento Normativo, y con las más amplias facultades atribuidas por el propio Consejo para acceder a toda la documentación e información que sea precisa para el desarrollo de su actividad supervisora.

6. El Reglamento del Consejo de Administración contiene obligaciones específicas de lealtad, confidencialidad y de información sobre participaciones en la propia sociedad o de intereses en otras compañías ajenas al Grupo, de los miembros del Consejo de Administración.

Concretamente, en el artículo 29 del Reglamento se establece que el Consejero no puede prestar sus servicios profesionales en sociedades españolas que tengan un objeto social total o parcialmente análogo al de la compañía. Quedan a salvo los cargos que puedan desempeñarse en sociedades del Grupo. Antes de

aceptar cualquier puesto directivo en otra compañía o entidad, el Consejero deberá comunicarlo a la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo.

El artículo 31 del Reglamento establece que el Consejero deberá informar a la compañía de las acciones de la misma de las que sea titular directamente o a través de sociedades en las que tenga una participación significativa.

Asimismo, deberá informar de aquellas otras que estén en posesión, directa o indirecta, de sus familiares más allegados. El Consejero también deberá informar a la compañía de todos los puestos que desempeñe y de las actividades que realice en otras compañías o entidades, y, en general, de cualquier hecho o situación que pueda resultar relevante para su actuación como administrador de la sociedad.

- 7.** La Ley de Sociedades de Capital establece el deber de los Consejeros de evitar situaciones de conflicto de interés, enumerando las situaciones en que se obliga al administrador a abstenerse de actuar y, en todo caso, establece el deber de comunicar a los demás administradores y, en su caso, al Consejo de Administración, cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que ellos o personas vinculadas a ellos pudieran tener con el interés de la sociedad.

6. Sistemas de control y gestión de riesgos (E)

6.1. Alcance del sistema de control y gestión de riesgos del Banco, incluidos los de naturaleza fiscal (E.1)

Para la gestión y control de los riesgos, el Grupo Banco Sabadell tiene definido un Marco Global de Riesgos, el cual tiene por función establecer los principios básicos comunes relativos a la actividad de gestión y control de riesgos del Grupo, comprendiendo, entre otras, todas aquellas actuaciones asociadas a la identificación, decisión, medición, evaluación, seguimiento y control de los distintos riesgos a los que el Grupo se encuentra expuesto. Estas actividades comprenden las funciones desarrolladas por las distintas áreas y unidades de negocio del Grupo en su totalidad.

Con el Marco Global de Riesgos, el grupo pretende:

- Afrontar el riesgo mediante una aproximación estructurada y consistente en todo el Grupo.
- Fomentar una cultura abierta y transparente en cuanto a gestión y control del riesgo, promocionando la involucración de toda la organización.
- Facilitar el proceso de toma de decisiones.
- Alinear el riesgo aceptado con la estrategia de riesgos y el apetito al riesgo.
- Entender el entorno de riesgo en el que se opera.
- Asegurar, siguiendo las directrices del Consejo de Administración, que los riesgos críticos se identifican, entienden, gestionan y controlan de manera eficiente.

En la aplicación del Marco Global de Riesgos a todas las líneas de negocio y entidades del Grupo, se tienen en cuenta criterios de proporcionalidad con relación al tamaño, la complejidad de sus actividades y la materialidad de los riesgos asumidos.

Para que la gestión y el control de los riesgos sean efectivos, el Marco Global de Riesgos del Grupo debe cumplir con los siguientes principios:

- Gobierno del riesgo (*Risk Governance*) e implicación del Consejo de Administración mediante el modelo de las tres líneas de defensa.
- Alineación con la estrategia de negocio del Grupo, en especial a través de la implantación del apetito al riesgo a toda la organización.
- Integración de la cultura de riesgos, poniendo foco en alinear las remuneraciones al perfil de riesgo.
- Visión holística del riesgo que se traduce en la definición de la taxonomía de riesgos de primer y segundo nivel por su naturaleza.
- Alineación con los intereses de los grupos de interés.

El Marco Global de Riesgos queda integrado por los siguientes elementos:

- Política del Marco Global de Riesgos.

- Política de apetito al riesgo (*Risk Appetite Framework* - RAF).
- *Risk Appetite Statement* (RAS).
- Políticas específicas para los diferentes riesgos relevantes a los que se encuentra expuesto el Grupo, es decir, Banco Sabadell y sus filiales.

La Política del Marco Global de Riesgos desarrolla un marco general para el establecimiento de las otras políticas vinculadas con la gestión y control de riesgos, determinando aspectos comunes que son de aplicación a las diferentes políticas de gestión y control de riesgos.

El Grupo impulsa una cultura de riesgos compuesta por un conjunto de valores, creencias, conocimientos y actitudes relacionadas con el riesgo y compartida por todos los integrantes de la organización que ayuda a una gestión y control eficiente de los riesgos, a la vez que evita comportamientos no deseados.

Asimismo, el Consejo de Administración de Banco Sabadell ha aprobado la estrategia fiscal del Grupo. Dicha estrategia se rige por los principios de eficiencia, prudencia, transparencia y minimización del riesgo fiscal, estando, con carácter general, alineada con la estrategia de negocio de Grupo Banco Sabadell y se aplicará a todas las sociedades controladas por el Grupo con independencia de su localización geográfica.

6.2. Órganos del Banco responsables de la elaboración y ejecución del sistema de control y gestión de riesgos, incluido el fiscal (E.2)

El Consejo de Administración de Banco Sabadell asume, entre sus funciones, la identificación de los principales riesgos del Grupo y la implantación y seguimiento de los sistemas de control interno y de información adecuados, incluyendo el cuestionamiento (*challenge*) y el seguimiento y de la planificación estratégica del Grupo y la supervisión de la gestión de los riesgos relevantes y del alineamiento de los mismos con el perfil definido por el Grupo.

Para ello, participa de manera directa (o a través de la Comisión de Riesgos del Banco), en el seguimiento de la estrategia de riesgos, incluyendo la definición del apetito al riesgo, el RAF, el RAS y las políticas; en el seguimiento de la implantación de la cultura de riesgos a lo largo de la organización y en la revisión de la adecuación de la estructura organizativa a dicha estrategia.

El Consejo de Administración es el órgano responsable del establecimiento de las directrices generales sobre la distribución organizativa de las funciones de gestión y control de riesgos, así como de determinar las principales líneas estratégicas al respecto, de asegurar su consistencia

con los objetivos estratégicos del Grupo a corto y largo plazo, así como con el plan de negocio, la planificación de capital y liquidez, la capacidad de riesgo y los programas y políticas de remuneraciones.

El Consejo de Administración es responsable, de manera indelegable, de (i) la determinación de la estrategia fiscal; (ii) la aprobación de las inversiones u operaciones de todo tipo que por su elevada cuantía o especiales características, tengan carácter estratégico o especial riesgo fiscal, salvo que su aprobación corresponda a la Junta General; (iii) la aprobación de la creación o adquisición de participaciones en entidades de propósito especial o domiciliadas en países o territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales; y (iv) la aprobación de cualquier transacción análoga que, por su complejidad, pudiera menoscabar la transparencia de Banco Sabadell y su Grupo.

Adicionalmente, la Comisión Delegada de Créditos, la Comisión de Riesgos, la Comisión de Retribuciones y la Comisión de Auditoría y Control están involucradas en el Marco Global de Riesgos del Grupo y, por lo tanto, en la gestión y el control del riesgo. Asimismo, distintos Comités y Direcciones tienen una involucración significativa en la función de riesgos.

En concreto, están constituidos los siguientes comités que también tienen funciones de control y gestión de riesgos dentro del Marco Estratégico Global de Riesgos:

- Comité Técnico de Riesgos (CTR), órgano de gestión al que corresponde supervisar la gestión y control de los riesgos de la Entidad, se celebra con periodicidad mensual y al que corresponden las siguientes funciones:
 - (i) dar soporte a la Comisión de Riesgos en el ejercicio de sus funciones (incluyendo, entre otras, la determinación, propuesta, revisión y seguimiento del cuerpo normativo vinculado con riesgos, del *Risk Appetite Statement* y de los marcos asociados a cada portfolio y/o riesgo; seguimiento global de los riesgos relevantes; seguimiento de los umbrales de tolerancia de métricas del RAS según el *governance* establecido y de los planes de adecuación cuando corresponda);
 - (ii) realizar el seguimiento, análisis y, cuando corresponda, la aprobación de diferentes aspectos objeto del Comité (aprobar los límites de determinadas métricas del RAS según el *governance* establecido; proponer a la Comisión de Riesgos para su elevación al Consejo para aprobación, los cambios materiales en modelos internos y aprobar el *Asset Allocation*, que incluye las políticas y métricas que tienen los diferentes marcos vinculados al riesgo de crédito);
 - (iii) realizar seguimiento de la gestión de los activos dudosos y de los activos adjudicados que en su conjunto conforman los *Non-Performing Assets* (NPAs), que a su vez se informa a la Comisión de Riesgos;
 - (iv) analizar temas ad-hoc específicos por portfolio o por tipo de riesgo, para su traslado e integración en la gestión.

- Comité de Operaciones de Riesgos del Grupo: órgano de gestión encargado de velar por la calidad del riesgo de crédito del Grupo y desarrollar la política de admisión de riesgo de crédito aprobada por el Consejo de Administración, se celebra con periodicidad semanal y al que le corresponden las funciones siguientes:
 - (i) aprobar operaciones de crédito, incluyendo operaciones / límites de países y bancos, y de criterios específicos alineados con las políticas conforme a las delegaciones establecidas;
 - (ii) establecer las delegaciones en órganos jerárquicos inferiores (autonomías) de acuerdo con las delegaciones establecidas así como el seguimiento de su uso y elevación a la Comisión Delegada de Créditos de las propuestas de modificación que se consideren adecuadas; y
 - (iii) reportar mensualmente a la Comisión Delegada de Créditos las operaciones aprobadas y realizadas en el mes anterior.
- Comité de Seguimiento y Gestión de Activos Problemáticos (CSyGAP): órgano de gestión encargado de coordinar las actividades del ciclo de recuperación, incluida la prevención y contención de la entrada potencial en mora impulsando estrategias de anticipación, se celebra con periodicidad mensual y al que le corresponden las siguientes funciones:
 - (i) seguir la evolución de la cartera de crédito del Banco por subcarteras con foco en la anticipación, identificando rentabilidades por sector/subcartera y estableciendo límites en sectores/subcarteras con mayor riesgo sobrevenido;
 - (ii) establecer prioridades de gestión a trasladar a las Unidades de negocio en base a las carteras/sectores/exposiciones a focalizarse en cada momento para anticiparse a un potencial impago y una potencial entrada en mora;
 - (iii) asegurar la coordinación entre las unidades de Riesgos y Negocio para reducir la potencial entrada en impago y mora;
 - (iv) seguir la cartera de activos problemáticos y la estrategia recuperatoria de los mismos; y
 - (v) establecer marcos, herramientas y/o algoritmos que permitan facilitar el proceso de toma de decisión tanto para el seguimiento de las subcarteras, como para la gestión de los activos problemáticos.
- Comité de Activos y Pasivos (COAP): órgano de gestión encargado de la optimización y seguimiento de la gestión de los riesgos estructurales del balance del Grupo Banco Sabadell y, en particular, de la Cartera COAP del Grupo de acuerdo con las directrices, objetivos y políticas definidas por el Consejo de Administración del Banco, se celebra con periodicidad mensual y al que le corresponden las funciones siguientes:
 - (i) la aprobación y el seguimiento de los escenarios macroeconómicos y financieros generados por la Dirección de Estudios del Grupo. Adicionalmente, será informado regularmente de los

- acontecimientos económicos, financieros, políticos y geopolíticos y, en general, de otros factores externos con capacidad de influir en los riesgos estructurales de Grupo;
- (ii) aprobar y realizar el seguimiento de la gestión de los riesgos estructurales del balance de la Unidad de Gestión de Balance de BS España y del Grupo, entre los que se incluye el riesgo de liquidez, el *Interest Rate Risk in the Banking Book* (IRRBB), el *Credit Spread Risk in Banking Book* (CSRBB) y el riesgo de divisa;
 - (iii) delegar en el Comité de Inversiones y Liquidez (CIL) el seguimiento de la gestión del riesgo de mercado, recibiendo un *reporting* periódico del mismo;
 - (iv) optimizar la estructura de balance en relación con estos riesgos estructurales de acuerdo con las directrices, objetivos y políticas definidos por el Consejo de Administración;
 - (v) aprobar las estrategias de fijación de precios ajustados al riesgo teniendo en consideración los precios de transferencia (TMFZ o FTP) y el resto del *costing* de las operaciones. Como parámetro crítico del IRRBB y del riesgo de liquidez, con frecuencia mínima trimestral, aprobar las primas de liquidez (LTP) que junto a los tipos base (ITP) resultan en los precios de transferencia de las operaciones de Activo y Pasivo comercial;
 - (vi) realizar seguimiento y definir directrices de gestión en relación a la posición estructural de liquidez, las emisiones de valores, el riesgo de tipo de interés, la cartera COAP, los precios de transferencia y la posición estructural en divisa;
 - (vii) funciones relativas a los riesgos estructurales corporativos (GRUPO) y locales a nivel de Unidad de gestión de Banco Sabadell (UGB BS):
 - Coordinación y supervisión centralizada de la función de gestión corporativa (función corporativa)
 - Seguimiento de la actividad financiera del Grupo como de la UGB BS, con desagregación de márgenes, evolución del negocio, desempeño de los diferentes productos, etc.
 - Seguimiento de las coberturas realizadas para la gestión del IRRBB realizadas a nivel de UGB BS.
 - (viii) activar y, en su caso, cerrar el Plan de Contingencia de Liquidez, pudiendo delegar la gestión de la situación de crisis de liquidez al CIL.
- Órgano de Control Interno (OCI): órgano de gestión responsable de la aplicación de las políticas y procedimientos establecidos en la Ley de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, se celebra con periodicidad trimestral y le corresponden las funciones siguientes:
- (i) decidir sobre la comunicación al Servicio Ejecutivo de la Comisión (SEPBLAC) de las operaciones o hechos susceptibles de estar relacionados con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo;
 - (ii) aprobar los expedientes provenientes de comunicaciones de empleados que, tras su análisis por parte de la Dirección Prevención Blanqueo Capitales y Financiación del Terrorismo (DPBCFT), se propone no comunicar al SEPBLAC;
 - (iii) aprobar o denegar las propuestas de respuestas a los requerimientos del SEPBLAC sobre clientes y/u operaciones;
 - (iv) decidir sobre el mantenimiento o cancelación de las relaciones comerciales de los clientes analizados, de acuerdo con el procedimiento establecido;
 - (v) autorizar o denegar las propuestas de establecimiento de relaciones comerciales con entidades financieras residentes en países de alto riesgo y/o países sancionados y el establecimiento y/o mantenimiento de relaciones comerciales con personas con responsabilidad pública o allegados;
 - (vi) aprobar o denegar las peticiones de excepcionar de clientes en el envío de alertas de operaciones inusuales, las peticiones de clientes que operan con países en los cuales existen determinadas restricciones internacionales, las peticiones de excepcionar clientes con operaciones que requieren de autorización previa y las propuestas de operaciones corporativas según el apartado del manual 4815 de Prevención del Blanqueo de Capitales del Grupo;
 - (vii) aprobar el Plan anual de formación en materia de prevención de blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo;
 - (viii) aprobar las actualizaciones de los manuales de normativa interna en materia de prevención de blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo del Banco y de las sociedades nacionales del Grupo que son sujetos obligados a la Ley;
 - (ix) esigar a los miembros del OCI delegado que desarrollará las funciones que se le deleguen sobre cualquier decisión que no pueda esperar a la siguiente reunión periódica del OCI, dando cuenta de ello en la reunión inmediata posterior;
 - (x) aprobar los expedientes de análisis especial con origen en oficios judiciales, y
 - (xi) aprobar los informes relativos a información relevante sobre posibles incumplimientos de la normativa legal de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo comunicados por sus empleados, directivos o agentes, incluso anónimamente.
- Comité de Ética Corporativa (CEC): depende directamente del Consejo de Administración de Banco Sabadell, máximo responsable de la adopción de políticas de reputación corporativa y comportamiento ético. Su misión principal es la de promover el comportamiento ético de toda la organización para asegurar el cumplimiento de los principios de actuación recogidos en el Código de Conducta, el Reglamento Interno de Conducta en el ámbito del mercado de valores (RIC), la Política de Prevención de la Responsabilidad Penal, la

Política General de Conflictos de Interés y Política Anti-corrupción del Grupo Banco Sabadell. Para ello, el CEC tiene encomendadas las siguientes funciones:

- (i) proponer las modificaciones oportunas para mantener permanentemente actualizado el Código de Conducta del Grupo;
 - (ii) proponer al Consejo de Administración del Banco las medidas necesarias para promover el comportamiento ético en toda la organización;
 - (iii) asesorar al Consejo de Administración y a las unidades corporativas y de negocio del Grupo en la toma de decisiones en las que concurran aspectos que puedan derivar en conflictos de valores y/o intereses;
 - (iv) supervisar el cumplimiento de los preceptos del código de conducta del Grupo, de los empleados y de los proveedores de bienes y servicios externos;
 - (v) atender las consultas, inquietudes y conflictos que puedan surgir con relación al cumplimiento de los preceptos del Código de Conducta, asegurando la debida confidencialidad y la inexistencia de represalias por este motivo;
 - (vi) advertir sobre potenciales incumplimientos a los afectados a través de la Dirección de Personas, cuando afecten a empleados del Grupo, o del Secretario del Consejo de Administración de Banco Sabadell, cuando se refieran a miembros del Consejo de Administración;
 - (vii) cumplir con las funciones que le sean asignadas por el Reglamento Interno de Conducta (RIC) en el ámbito del Mercado de Valores;
 - (viii) supervisar el cumplimiento con las funciones de control de seguimiento del modelo de prevención penal del Grupo que le atribuye la Política de Prevención de la Responsabilidad Penal;
 - (ix) supervisar el conjunto de los expedientes de abuso de mercado y su comunicación a la CNMV.
 - (x) Revisar el reporting realizado por Cumplimiento Normativo sobre los dictámenes emitidos de la revisión de operaciones de Banco de Sabadell, S.A. o sus sociedades dependientes con partes vinculadas según delegación conferida por el Consejo de Administración, conforme al procedimiento interno de comunicación y control periódico establecido por el Consejo de Administración.
- UK Steering Committee: es el órgano de gestión encargado de ofrecer una visión de negocio de TSB Banking Group plc y TSB Bank plc y sus filiales y revisar las propuestas que deben ser presentados a los órganos de gobierno de TSB y que requieren validación por parte del Grupo. El ejercicio de sus funciones se realiza de conformidad con el marco de relación TSB-Banco Sabadell, y sus *Terms of Reference*.

6.3. Principales riesgos (E.3)

El Grupo tiene establecida una taxonomía de riesgos que recoge los riesgos a los que se encuentra expuesto en el desarrollo de sus actividades. En concreto, como riesgos de primer y segundo nivel, se identifican los siguientes:

6.3.1. Riesgo estratégico

Riesgo de que se produzcan pérdidas (o impactos negativos en general) como consecuencia de la toma de decisiones estratégicas o de su posterior implementación. También incluye la incapacidad de adaptar el modelo de negocio del Grupo a la evolución del entorno en el que opera. Este riesgo incluye

- Riesgo de solvencia: es el riesgo de no disponer del capital suficiente, ya sea en calidad o en cantidad, necesario para alcanzar los objetivos estratégicos y de negocio, soportar las pérdidas operacionales o cumplir con los requerimientos regulatorios y/o las expectativas del mercado donde opera.
- Riesgo de negocio: posibilidad de incurrir en pérdidas derivadas de hechos adversos que afecten negativamente a la capacidad, fortaleza y recurrencia de la cuenta de resultados, ya sea por su viabilidad (corto plazo) o sostenibilidad (medio plazo).
- Riesgo reputacional: es el riesgo de pérdidas derivado de fallos en los ámbitos de los procesos y operaciones, de la estrategia y del gobierno corporativo y que genera percepción negativa por parte de los clientes, contrapartes, accionistas, inversores o reguladores que puede afectar negativamente la capacidad de la organización para mantener sus relaciones de negocio o establecer nuevas, y para continuar accediendo a las fuentes de financiación.
- Riesgo climático: es el riesgo de producirse una pérdida derivada de los impactos, tanto presentes como potenciales futuros, en los factores de riesgos climáticos de los clientes y de la propia actividad del Banco. Dichos factores pueden materializarse, principalmente, en aspectos físicos (los efectos físicos del cambio de un clima cambiante, incluidos fenómenos meteorológicos extremos más frecuentes y cambios graduales en el clima) y de transición (derivados de los procesos de ajuste hacia una economía más baja en emisiones). El riesgo climático actúa, cuando corresponda, como un *driver* de otros riesgos como es el riesgo de crédito.

6.3.2. Riesgo de crédito

Eventualidad que se generen pérdidas por incumplimiento de las obligaciones de pago por parte de los acreditados, así como pérdidas de valor por el simple deterioro de la calidad crediticia de los mismos. Este riesgo incluye:

- Riesgo de *default* del acreditado: es el riesgo de que los acreditados incumplan con sus obligaciones de pago en tiempo e incluye el riesgo de fraude en admisión.
- Riesgo de concentración: complementariamente al riesgo de crédito, el riesgo de concentración se refiere a

exposiciones con potencial de generar pérdidas suficientemente grandes para amenazar la solvencia de la institución o la viabilidad de su actividad ordinaria.

- Riesgo de contraparte: el riesgo de contraparte es una tipología de riesgo de crédito que surge ante la eventualidad de que la contraparte, en una transacción con derivados o una operación con compromiso de recompra, con liquidación diferida o de financiación de garantías, pueda incurrir en incumplimiento antes de la liquidación definitiva de los flujos de caja de dicha transacción u operación.
- Riesgo país: es el riesgo que concurre a partir de las deudas de un país globalmente consideradas como consecuencia de razones inherentes a la soberanía y a la situación económica y política de un país, es decir, por circunstancias distintas del riesgo de crédito habitual. Se manifiesta ante la eventual incapacidad de un deudor para hacer frente a sus obligaciones de pago en divisas frente a acreedores externos, entre otros motivos, por no permitir el país el acceso a la divisa, no poder transferirla, por la ineficacia de las acciones legales contra el prestatario por razones de soberanía, o por situaciones de guerra, expropiación o nacionalización. El riesgo país no sólo afecta a las deudas contraídas con un Estado o entidades garantizadas por él, sino al conjunto de deudores privados pertenecientes a ese Estado y que, por causas ajenas a su propia evolución o decisión, experimentan una incapacidad general para hacer frente a sus deudas.
- Riesgo de *Non Performing Assets* (NPA): es el riesgo de incurrir en mayores costes o pérdidas asociados a la gestión de activos dudosos y/o activos adjudicados recibidos en pago de deuda.
- Riesgo de *equity*: es el riesgo de incurrir en pérdidas derivado de las variaciones negativas de valor de un instrumento de patrimonio. Incorpora, fundamentalmente, la cartera propia de participaciones accionariales (cotizadas o no), inclusive la cartera de entidades asociadas en las que se tiene influencia significativa.

6.3.3. Riesgo financiero

Posibilidad de obtención de una rentabilidad inadecuada o de unos niveles de liquidez insuficientes que impidan el cumplimiento de los requerimientos y expectativas futuras. Este riesgo incluye:

- Riesgo de liquidez: es la posibilidad de incurrir en pérdidas debidas a la incapacidad de atender los compromisos de pago, aunque sea de forma temporal, por no disponer de activos líquidos o por no poder acceder a los mercados para obtener financiación a un precio razonable. Este riesgo puede derivarse por motivos sistémicos o particulares de la Entidad/Grupo.
- Riesgo de tipo de cambio: es el riesgo consecuencia de la variación de los tipos de cambio entre las distintas divisas, ante la eventualidad de que dichas variaciones puedan generar pérdidas en la cuenta de resultados o la reducción del patrimonio neto por las inversiones permanentes en oficinas y filiales extranjeras.

- *Interest Rate Risk in the Banking Book* (IRRBB): es el riesgo que aparece por la probabilidad de sufrir pérdidas como consecuencia del impacto que originan los movimientos de los tipos de interés en la cuenta de resultados (ingresos y gastos) y en la estructura patrimonial (valor actual de activos, pasivos y posiciones contabilizadas fuera de balance sensibles al tipo de interés).
- Riesgo de mercado: este riesgo se define como aquel que surge ante la eventualidad de incurrir en pérdidas de valor de mercado en las posiciones mantenidas en activos financieros, debido a la variación de factores de riesgo por los que se ven afectados sus precios o cotizaciones sus volatilidades o las correlaciones entre ellos. En particular, está referido a las posiciones mantenidas dentro de la actividad de negociación.
- Riesgo de seguros: es aquel riesgo derivado de los compromisos por pensiones y de la tenencia de control en entidades aseguradoras que se ven afectadas fundamentalmente por el riesgo actuarial además de otros riesgos (mercado, contraparte, operacional, etc.).
- Riesgo de *Credit Spread Risk in the Banking Book* (CSRBB): es el riesgo de potenciales pérdidas derivadas de cambios en la percepción del mercado respecto al precio del riesgo de crédito, la prima de liquidez y otros potenciales componentes de los instrumentos que comportan riesgo de crédito, y que generan fluctuaciones en el precio del riesgo de crédito, que no está capturado en el riesgo IRRBB o por el riesgo de default (*jump to default*).

6.3.4. Riesgo operacional

El riesgo operacional se define como el riesgo de sufrir pérdidas debido a la inadecuación o a fallos de los procesos, el personal y los sistemas internos y a causa de acontecimientos externos. Esta definición incluye, pero no se limita a, el riesgo de cumplimiento normativo, el riesgo de modelo y el riesgo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y excluye el riesgo estratégico y el riesgo reputacional. Este riesgo incluye:

- Riesgo de fraude: es la posibilidad, actual o futura, de pérdidas derivadas de actos destinados a defraudar, usurpar la propiedad o evadir la regulación, la ley o las políticas de la empresa, ya sean ejecutados por empleados o por terceros.
- Riesgo de conducta: es la posibilidad, actual o futura, de pérdidas derivadas de la prestación inadecuada de servicios financieros incluidos los casos de conducta dolosa o negligente, incluyendo las derivadas por incumplimientos de normas o disposiciones legales.
- Riesgo de procesos: es la posibilidad de incurrir en pérdidas por fallos en la gestión, ejecución, entrega de procesos o procesos inadecuados.
- Riesgo tecnológico (o riesgo de tecnologías de la información y la comunicación -TIC): es el riesgo actual o futuro de pérdidas debido a la inadecuación o los fallos del *hardware* y el *software* de las infraestructuras técnicas, que pueden comprometer la disponibilidad,

integridad, accesibilidad y seguridad de las infraestructuras y los datos o a la imposibilidad de cambiar las plataformas tecnológicas en unos plazos y costes razonables cuando cambien las necesidades del entorno o del negocio. Asimismo, quedan incluidos los riesgos de seguridad resultantes de procesos internos inadecuados o fallidos o eventos externos, incluidos ataques cibernéticos o seguridad física inadecuada relativa a los centros de procesado de datos.

- Riesgo de externalización: es el riesgo actual o futuro de pérdidas derivado de la utilización de los recursos y/o medios de una tercera parte para la realización normalizada, permanente y estable en el tiempo de determinados procesos de la sociedad subcontratista, que supone por sí misma la exposición a una serie de riesgos subyacentes por naturaleza tales como el riesgo operacional, incluyendo los riesgos de conducta, los riesgos ligados a las tecnologías de la información y comunicación (TIC); los riesgos de cumplimiento normativo, riesgos reputacionales, riesgos de concentración, riesgo de step-in y riesgo país.
- Riesgo de talento/*management*: es el riesgo de incurrir en pérdidas por eventos derivados de la relación del Grupo con sus empleados, asociados por ejemplo a la indisponibilidad de perfiles adecuados, la rotación y sustitución de la plantilla, falta de satisfacción entre los empleados, etc. También se incluyen dentro de esta categoría todas aquellas pérdidas derivadas de actuaciones incompatibles con la legislación o acuerdos sobre empleo, higiene o seguridad en el trabajo, del pago de reclamaciones por daños personales, o de eventos de diversidad/discriminación.
- Riesgo de *property*: es el riesgo de incurrir en pérdidas materiales en los edificios y otros activos físicos, incluyendo las pérdidas derivadas de incidencias en la seguridad física.
- Riesgo de modelo: es el riesgo actual o futuro de pérdidas en que podría incurrir una entidad a consecuencia de decisiones fundadas principalmente en los resultados de modelos internos, debido a errores en la concepción, aplicación o utilización de dichos modelos.
- Riesgo de agregación de datos (*Risk Data Aggregation*): es el riesgo asociado a un tratamiento y/o consideración inadecuada de datos en la entidad que pudiese afectar a la exactitud, preparación, difusión y, cuando corresponda, publicación del *reporting* relevante utilizado en la toma de decisiones, incluyendo, entre otros, los datos de riesgos, y de *reporting* regulatorio y financiero.
- Riesgo de cumplimiento normativo: es la posibilidad de incurrir en sanciones legales o administrativas, pérdidas financieras significativas o pérdidas de reputación por incumplimiento de las leyes, regulaciones, normas internas y códigos de conducta aplicables a la actividad bancaria.
- Riesgo fiscal: es la probabilidad de incumplir los objetivos establecidos en la estrategia fiscal del Grupo desde una doble perspectiva y debido a factores internos o externos:
 - (i) Por un lado, la probabilidad de incurrir en un

incumplimiento de las obligaciones tributarias que pueda derivar en una falta de ingreso indebida, o la concurrencia de cualquier otro evento que genere un potencial perjuicio para la Entidad en el cumplimiento de sus objetivos.

- (ii) Por otro, la probabilidad de incurrir en un ingreso indebido en el cumplimiento de las obligaciones tributarias generando así un perjuicio para el accionista u otros grupos de interés.

6.4. Niveles de tolerancia al riesgo, incluido el fiscal (E.4)

El apetito al riesgo es un elemento clave en la determinación de la estrategia de riesgos, ya que gracias a él se delimita el campo de actuación. El apetito de riesgo que el Grupo está dispuesto a asumir para alcanzar sus objetivos, es aprobado por el Consejo de Administración.

El Grupo cuenta con una Política de Apetito al Riesgo (*Risk Appetite Framework* – RAF), que recoge el marco de gobierno que regula el apetito al riesgo, y, por tanto, establece la estructura y los mecanismos asociados al gobierno, la definición, la comunicación, la gestión, la medición, el seguimiento y el control del Apetito al Riesgo del Grupo establecido por el Consejo de Administración de Banco Sabadell.

La implementación efectiva del RAF requiere de una adecuada combinación de políticas, procesos, controles, sistemas y procedimientos que permitan alcanzar un conjunto de objetivos definidos, haciéndolo además de manera eficaz y continuada.

Asimismo, el Grupo dispone del *Risk Appetite Statement* (RAS), que es un elemento clave en la determinación de la estrategia de riesgos ya que define tanto aspectos cualitativos como métricas cuantitativas expresadas en términos de capital, calidad del activo, liquidez, rentabilidad o cualquier otra magnitud que se considere relevante.

Los aspectos cualitativos permiten fundamentalmente la definición del posicionamiento del Grupo ante determinados riesgos cuando éstos son de difícil cuantificación.

El conjunto de métricas cuantitativas definidas en el RAS tiene como finalidad proporcionar elementos objetivos de comparación de la situación del Grupo respecto a las metas o retos propuestos a nivel de gestión de riesgos.

Estas métricas cuantitativas siguen una estructura jerárquica, de acuerdo con lo establecido en el RAF, determinándose tres niveles: métricas Board (o de primer nivel), métricas Executive (o de segundo nivel) y métricas Operativas (o de tercer nivel). Cada uno de estos niveles de métricas cuenta con sus propios mecanismos de aprobación, seguimiento y actuación ante la ruptura de umbrales.

Con el objetivo de poder detectar de forma gradual posibles situaciones de deterioro en la posición de riesgo, y de este modo, poder realizar un mejor seguimiento y control, el RAS articula un sistema de umbrales asociado a las métricas cuantitativas. Mediante estos umbrales se reflejan los niveles de riesgo deseables por métrica, así como los niveles a evitar, cuya superación podrá desencadenar la activación de planes de adecuación destinados a reconducir

la situación. La articulación de los distintos umbrales tiene una graduación en función de la severidad, lo que permite la ejecución de acciones preventivas antes de alcanzar niveles excesivos. La fijación de la totalidad o de únicamente una parte de los umbrales para una determinada métrica dependerá de su naturaleza y de su jerarquía dentro de la estructura de métricas del RAS.

Tanto el RAF como el RAS del Grupo quedan complementados a nivel de cada filial por su RAF y RAS Local que, atendiendo al principio de proporcionalidad, desarrollan un RAF y un RAS propio adaptado a la realidad local pero alineado en todo momento con el RAF y RAS Grupo.

En cuanto al riesgo fiscal, la propia estrategia fiscal mencionada en el apartado “6.1 Alcance del Sistema de Control y Gestión de Riesgos del Banco, incluidos los de naturaleza fiscal (E1)” anterior tiene entre sus principios generales el de minimización del riesgo fiscal. Esta declaración aplica a todos los riesgos identificados en el apartado “6.3 Principales riesgos (E3)” anterior.

6.5. Riesgos, incluidos los fiscales, que se han materializado durante el ejercicio (E.5)

La actividad financiera conlleva de forma inherente un riesgo, y la materialización de éstos es consustancial a la actividad que desarrolla el Grupo. Así, el Grupo proporciona información detallada de los riesgos en la Nota 4 “Gestión de Riesgos” de la Memoria Consolidada del Grupo Banco Sabadell que se encuentra disponible en la web corporativa (www.grupobancosabadell.com - apartado de Accionistas e inversores - Información económico-financiera - Informes anuales).

6.6. Planes de respuesta y supervisión para los principales riesgos de la Entidad, incluidos los fiscales, así como los procedimientos seguidos por la Entidad para asegurar que el Consejo de Administración da respuesta a los nuevos desafíos que se presentan (E.6)

De acuerdo con lo establecido en el *Risk Appetite Framework* (RAF), el *Risk Appetite Statement* (RAS) del Grupo cuenta con un proceso de gobierno sólido, que asegura su adecuado despliegue a todos los participantes del proceso de toma de decisiones. En consecuencia, el RAS sigue un conjunto de directrices en los procesos de aprobación/revisión, el seguimiento y control periódico (incluyendo la comunicación de incumplimiento) y su despliegue a filiales del Grupo.

En concreto, los mecanismos de seguimiento periódico del RAS aseguran en todo momento una elevada implicación de los órganos de gobierno del Grupo, quienes

deben tener una visión actualizada del cumplimiento y la adecuación al *Apetito al Riesgo* definido para el Grupo, lo que permite una toma de decisiones informada. En este sentido, las métricas del RAS Grupo, dependiendo de su naturaleza y de su jerarquía, son reportadas a diferentes órganos de gobierno (incluyendo el Consejo de Administración y la Comisión de Riesgos) y comités con una determinada periodicidad, estableciéndose asimismo un procedimiento para la comunicación de incumplimientos.

En el eventual caso que se produjeran incumplimientos, el RAF establece los Órganos de Gobierno y Comités que deben recibir información sobre el incumplimiento producido, así como la necesidad de definición de un Plan de Adecuación, incluyendo sus principales características tales como responsables de la aprobación, plazos máximos y contenido mínimo.

Los principales mecanismos que tiene implantados el Grupo para el seguimiento y supervisión de los riesgos son los siguientes:

- Gobierno de los riesgos a través de la definición del *Apetito al Riesgo* en el RAS (mediante métricas cuantitativas y aspectos cualitativos) y el conjunto de políticas de riesgos.
- Evaluación del perfil de riesgo a través de un proceso sistemático que proporciona una visión holística de los riesgos y su seguimiento.
- Reporting periódico de los riesgos, principalmente a través del Cuadro de Mando de la Comisión de Riesgos, que facilita su seguimiento. En concreto, dicho *reporting* cubre al menos los riesgos relevantes, guardando un equilibrio entre datos y comentarios cualitativos e incorpora, siempre que sea posible, medidas prospectivas, información de límites de apetito al riesgo y riesgos emergentes. También se vela por conseguir una visión homogénea que permita una perspectiva integrada a nivel Grupo, sin menoscabo de incluir a propia visión local.
- Gestión anticipativa de los riesgos mediante el uso de escenarios de estrés que aporten una visión anticipativa (*forward-looking*), en aquellos casos en los que se considere relevante, permitiendo a su vez identificar nuevos riesgos.

Adicionalmente, el Grupo establece un modelo organizativo de asignación y coordinación de las responsabilidades de control de riesgos basado en las tres líneas de defensa. Este modelo se desarrolla, para cada uno de los riesgos, en las diferentes políticas que conforman el cuerpo normativo del Grupo, donde se establecen las responsabilidades específicas para cada una de las tres líneas de defensa. En este sentido, el conjunto de políticas de riesgos desarrolla y asigna responsabilidades, según corresponda a las siguientes funciones:

- La primera línea de defensa es la responsable directa del negocio y es la encargada de identificar, cuantificar, mitigar y gestionar los riesgos sobre la base de un marco establecido. Es la responsable, por tanto, de mantener un control interno suficiente y efectivo y

de la implementación de acciones correctivas para remediar deficiencias en sus procesos y controles.

- La segunda línea de defensa debe asegurar que la primera línea de defensa está bien diseñada y cumple con las funciones asignadas y aconseja para su mejora continua. Es la encargada de contrastar la identificación de los riesgos actuales y emergentes realizada por la primera línea de defensa, y la evaluación realizada por estas de la suficiencia y efectividad de sus entornos de control.
- La tercera línea de defensa asiste al Grupo en el cumplimiento de sus objetivos, aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar la suficiencia y eficacia de los procesos de gobierno y de las actividades de gestión del riesgo y de control interno en la organización.

En el Informe Anual, en concreto en la Nota 4 “Gestión de Riesgos” de la Memoria Consolidada del Grupo Banco Sabadell, disponible en la web corporativa, se proporciona más información acerca de los sistemas de control de los riesgos a los que está sujeto el Grupo: www.grupobancosabadell.com - apartado de Accionistas e inversores - Información económico-financiera - Informes anuales.

7. Sistemas Internos de control y gestión de riesgos en relación con el proceso de emisión de la información financiera (SCIIF) (F)

7.1. Entorno de control (F.1)

7.1.1. Gobierno y órganos responsables

El Reglamento del Consejo de Administración, en su artículo 5, establece que el Consejo de Administración se configura básicamente como un instrumento de supervisión y control cuya responsabilidad es la identificación de los principales riesgos de la sociedad y de su grupo consolidado e implantación y seguimiento de los sistemas de control interno y de información adecuados, así como la determinación de las políticas de información y comunicación con los accionistas, los mercados y la opinión pública.

Adicionalmente, según se establece en el artículo 16 de su Reglamento, el Consejo de Administración delega la función de supervisión de los sistemas de control interno a la Comisión de Auditoría y Control.

La Dirección de Auditoría Interna del Grupo tiene entre sus funciones el apoyo a la Comisión de Auditoría y Control en la supervisión del correcto diseño, implementación y efectivo funcionamiento de los sistemas de gestión y control de riesgos entre los que se incluye el SCIIF.

La Dirección de Control Interno es responsable, entre otras funciones, de velar por el control efectivo de todos los riesgos vinculados al SCIIF, así como del cumplimiento de los procedimientos establecidos y la alineación de la gestión de estos riesgos con el nivel de apetito al riesgo definido.

La Dirección Financiera del Grupo contribuye en la implementación del marco general de los sistemas de control interno que se despliegan a nivel de toda la organización.

Parte de esa contribución se materializa en la responsabilidad de diseñar e implementar los sistemas de control interno sobre la información financiera que permiten asegurar la bondad de la información financiera generada.

7.1.2. Funciones de responsabilidad

El diseño y la revisión de la estructura organizativa es responsabilidad de la Dirección de Organización y Procesos Corporativos, basándose en el Plan Director del Grupo Banco Sabadell y en la normativa bancaria vigente. Esta Dirección analiza y adapta las funciones y estructura organizativa de cada Dirección General para adecuarla a los objetivos marcados y a la regulación vigente. Las modificaciones de estructura organizativa de los miembros del Comité de Dirección se presentan al Consejo de

Administración para su aprobación y las modificaciones de estructura organizativa de los reportes a los miembros del Comité de Dirección se presentan en el Comité de Dirección para su aprobación.

Paralelamente se remite mensualmente a la Dirección de Personas un detalle de todas las direcciones/unidades/oficinas donde se reflejan todas las modificaciones que se han producido, a efectos de que se les dote de los recursos que se consideren necesarios para desarrollar sus tareas.

El organigrama del Grupo Banco Sabadell que resulta del proceso anterior abarca todas las direcciones, áreas y departamentos en los que se estructura el Grupo Banco Sabadell. Este organigrama se complementa con las políticas y procedimientos de cada Dirección, que determinan el marco de actuación y las responsabilidades de las distintas unidades del Banco.

7.1.3. Código de conducta

El Grupo Banco Sabadell cuenta con un Código de Conducta de Grupo revisado y actualizado en profundidad en 2021. El texto, aprobado por el Consejo de Administración, está a disposición de todos los integrantes del Grupo y requiere de su adhesión expresa al mismo. Entre sus principios fundamentales incluye el compromiso de transparencia y en particular, refleja el compromiso de poner a disposición de los accionistas toda la información financiera y corporativa. El objetivo es dar estricto cumplimiento a la obligación que tiene el Grupo Banco Sabadell de ofrecer información financiera fiable y preparada conforme a normativa que dé una imagen fiel de las distintas sociedades que lo conforman. Asimismo, incluye la responsabilidad que tienen sus empleados y directivos de velar por que así sea, tanto a través del correcto desarrollo de sus funciones, como de la comunicación a los órganos de gobierno de cualquier circunstancia que pueda afectar a ese compromiso.

Existe un Comité de Ética Corporativa que tiene entre sus competencias promover el desarrollo del comportamiento ético en toda la organización, proponiendo y asesorando tanto al Consejo de Administración como a las distintas unidades corporativas y de negocio, en la toma de decisiones en las que concurran aspectos que pudieran derivar en conflictos de valores y/o intereses.

Entre las distintas tareas desarrolladas por el Comité de Ética Corporativa se encuentra la de analizar incumplimientos del Código de Conducta o de cualquier otro código o autorregulación existente. Para el cumplimiento de sus funciones dispone de los medios humanos y materiales

de la Dirección de Cumplimiento Normativo. Si como consecuencia del ejercicio de sus funciones detectase cualquier incumplimiento deberá adoptar las medidas oportunas, entre ellas, advertir a la Dirección de Personas para la aplicación de posibles acciones correctoras y sanciones. Asimismo, el Comité de Ética Corporativa ha sido designado por el Consejo de Administración como Órgano de Supervisión y Cumplimiento del Modelo de Organización y Gestión del Riesgo Penal.

7.1.4. Canal de denuncias

El Grupo Banco Sabadell dispone, y promueve el uso, de un canal autónomo e independiente habilitado para canalizar las denuncias de todo tipo de irregularidades o delitos, incluidas las comunicaciones sobre eventuales incumplimientos del Código de Conducta. Las comunicaciones recibidas son tratadas de forma confidencial y, una vez gestionadas por el Comité de Ética Corporativa, son puestas, en su caso, en conocimiento de la Comisión de Auditoría y Control. El canal se gestiona internamente y se instrumenta a través de un buzón de correo electrónico con dirección CanalDenunciasGBS@bancsabadell.com.

7.1.5. Formación

Por lo que respecta a los programas de formación y actualización, y en lo que respecta en particular al proceso de preparación de la información financiera, la Dirección Financiera del Grupo Banco Sabadell realiza sesiones formativas, en función de las necesidades que surjan, con el objeto de dar cobertura a aquellos aspectos novedosos en relación con la operativa contable/financiera interna de la Entidad, la normativa nacional e internacional de aplicación y la utilización de las herramientas informáticas, con el objetivo de facilitar la gestión y el control de la información financiera. Asimismo, profesionales de la Dirección Financiera participan regularmente en talleres y eventos en los que se tratan aspectos relacionados con la normativa contable y prudencial de aplicación a la Entidad.

La formación es impartida principalmente por profesionales internos del Grupo Banco Sabadell, así como por expertos externos, especialistas en cada área.

Adicionalmente, desde la Dirección de Personas se pone a disposición de los empleados del Grupo Banco Sabadell una serie de cursos de formación financiera que los empleados pueden realizar online. Entre estos cursos destacan los que afectan a las NIIF (Normas Internacionales de Información Financiera), matemática financiera, análisis financiero, Plan General Contable y fiscalidad general.

La Dirección de Auditoría Interna, a su vez, tiene establecido un plan de formación dirigido a todos los profesionales de la dirección que incluye el Programa Superior en Auditoría Interna en Entidades de Crédito (PSAI), impartido por una institución académica de reconocido prestigio. Este curso abarca áreas como los principios contables y de información financiera, fundamentos de auditoría y fundamentos de control y gestión de riesgos

financieros. Adicionalmente, durante el 2022, los miembros de la Dirección de Auditoría Interna han participado en unos workshops sobre los impactos de las novedades regulatorias en relación con el riesgo de crédito, sostenibilidad, y reporting al supervisor. Asimismo, un número elevado de auditores cuentan con la certificación en el Marco Integrado de Control Interno del *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO).

7.2. Evaluación de riesgos de la información financiera (F.2)

El proceso de identificación de riesgos de error o probabilidad de fraude en la información financiera seguido por el Grupo Banco Sabadell se encuentra documentado en un manual que establece frecuencias, metodologías, tipologías de riesgos y otras pautas básicas sobre el proceso.

El proceso asimismo cubre la totalidad de objetivos de la información financiera (existencia y ocurrencia, integridad, valoración, presentación, desglose y comparabilidad, y derechos y obligaciones) y se orienta a la identificación de riesgos de error material en base a la complejidad de las transacciones, importancia cuantitativa y cualitativa, complejidad de los cálculos y aplicación de juicios y estimaciones actualizándose con una periodicidad trimestral. En cualquier caso, si en el transcurso del ejercicio se ponen de manifiesto (i), circunstancias no identificadas previamente que den lugar a posibles errores en la información financiera o (ii), cambios sustanciales en las operaciones del Grupo Banco Sabadell, la Dirección Financiera evalúa la existencia de aquellos riesgos que deben añadirse a aquellos ya identificados.

El proceso se estructura de modo que, semestralmente, se realiza un análisis para identificar qué áreas o procesos y en que sociedades y localizaciones se generan transacciones relevantes.

Una vez identificados, estos son revisados a efectos de analizar los potenciales riesgos de error para esas tipologías de transacciones en cada objetivo de la información financiera. En caso de tratarse de transacciones singulares (i.e. operaciones no recurrentes con una complejidad relevante), se realiza trimestralmente un análisis específico para evaluar la incorporación de nuevos riesgos que deban ser mitigados.

En cuanto a la existencia de un proceso de identificación del perímetro de consolidación, se detalla el mismo en el siguiente apartado “7.3 Actividades de control (F.3, F.6)” de este documento.

Adicionalmente, en el proceso se considera la posibilidad de riesgos de error en determinados procesos no ligados a clases de transacciones específicas, pero especialmente relevantes habida cuenta de su trascendencia en la preparación de la información reportada, tales como el proceso de revisión de juicios y estimaciones y políticas contables significativas o como el proceso de cierre y consolidación. En este sentido, y de cara a cubrir los riesgos de esos procesos, el Grupo Banco Sabadell cuenta con las actividades de control que se mencionan en el siguiente apartado “7.3 Actividades de control (F.3, F.6)”

de este documento. Adicionalmente, cabe destacar que el proceso de identificación de riesgos tiene en consideración los posibles efectos de otras tipologías de riesgos (operativos, tecnológicos, financieros, legales, reputacionales, medioambientales etc.), en la medida en que éstos puedan afectar a los estados financieros.

El mencionado proceso se efectúa y documenta por parte de la Dirección Financiera del Grupo Banco Sabadell y es supervisado en última instancia por la Comisión de Auditoría y Control.

7.3. Actividades de control (F.3, F.6)

7.3.1. Procedimientos de revisión y autorización de la información financiera

Los procedimientos de revisión y autorización de la información financiera del Grupo Banco Sabadell que se publica en los mercados se inician con su revisión por parte de la Dirección Financiera. Las Cuentas anuales individuales y consolidadas y las cuentas semestrales resumidas consolidadas son revisadas por la Comisión de Auditoría y Control, como paso previo a su formulación por el Consejo de Administración, tal y como se establece en el Reglamento de este último. De acuerdo con lo establecido en su Reglamento, la Comisión de Auditoría y Control procede a la lectura de la información, así como su discusión, con los responsables de la Dirección Financiera, de las funciones de Control Interno y con los auditores externos, como pasos previos a su remisión al Consejo de Administración.

Una vez la Comisión de Auditoría y Control ha revisado dicha información y da su conformidad u observaciones a incorporar, el Director Financiero y el Consejero Delegado de Banco Sabadell certifican el contenido de las cuentas y proceden a remitírselas al Consejo de Administración para su formulación. Asimismo, pese a no ser obligatorio, las cuentas semestrales resumidas consolidadas son sometidas a auditoría por el auditor externo.

En relación con la información trimestral, la Comisión de Auditoría y Control revisa la información financiera crítica (cuenta de pérdidas y ganancias y evolución de las principales magnitudes del balance) con carácter previo a la remisión de esta información al Consejo de Administración. Además, con carácter mensual, dan seguimiento a los aspectos más significativos acontecidos desde un punto de vista técnico contable y también a los resultados.

En lo relativo a las actividades y los controles relacionados directamente con transacciones que puedan afectar de modo material a los estados financieros, el Grupo Banco Sabadell dispone de descripciones de controles implementados para mitigar el riesgo de error material (intencionado o no) en la información reportada a los mercados. Para las áreas críticas del Grupo Banco Sabadell se pone especial énfasis en desarrollar sólidas descripciones de flujos de actividades y controles, cubriendo entre otras:

- Inversión crediticia
- Cartera de renta fija y emisiones realizadas

- Cartera de renta variable
- Depósitos de clientes
- Derivados
- Activos inmobiliarios adjudicados

Dichas descripciones contienen información sobre en qué debe consistir la actividad de control, para qué se ejecuta (riesgo que pretende mitigar), quién debe ejecutarla y con qué frecuencia. Las descripciones cubren controles sobre el adecuado registro, valoración, presentación y desglose en dichas áreas.

El Grupo Banco Sabadell cuenta asimismo con procedimientos destinados a mitigar los riesgos de error en procesos no relacionados con transacciones específicas. En particular, existen procedimientos definidos sobre los procesos de cierre, que incluyen el proceso de consolidación o procedimientos de revisión de los juicios y estimaciones relevantes, que son elevados a la Alta Dirección y comunicados a la Comisión de Auditoría y Control.

En relación con el proceso de consolidación, incorporado en el proceso de cierre, se han establecido procedimientos para asegurar la correcta identificación del perímetro de consolidación. En particular, por ejemplo, el Grupo Banco Sabadell procede a un análisis mensual del perímetro de consolidación, solicitando la información que se requiere para dicho estudio a todas las filiales y abarcando el análisis de todo tipo de estructuras societarias.

La revisión de juicios y estimaciones relevantes es realizada a diferentes niveles por miembros de la Dirección Financiera. Adicionalmente, el Grupo Banco Sabadell informa en sus Cuentas anuales de aquellas áreas más relevantes en las que existen parámetros de juicio o estimación, así como sobre las hipótesis clave contempladas con respecto a las mismas. Además, dispone de procedimientos de revisión de las estimaciones contables realizadas. En este sentido, los principales juicios y estimaciones realizados se refieren a la determinación de los modelos de negocio bajo los que se gestionan los activos financieros, la determinación del aumento significativo del riesgo de los activos financieros, las pérdidas por deterioro de determinados activos financieros, los cálculos actuariales relativos a los pasivos y compromisos por pensiones, la vida útil de los activos materiales e intangibles y sus pérdidas por deterioro, la valoración de los fondos de comercio, las provisiones y la consideración de pasivos contingentes, el valor razonable de determinados activos financieros no cotizados, el valor razonable de los activos inmobiliarios y la recuperabilidad de los activos fiscales diferidos no monetizables y créditos fiscales.

La Dirección Financiera de Banco Sabadell tiene implantada una aplicación informática donde se recoge y formaliza la totalidad de controles SCIIF comentados anteriormente y donde además asegura la continua identificación de nuevos riesgos a considerar y la correspondiente actualización de controles mitigantes en cada cierre contable. Dicha herramienta facilita que los controles sean validados en tiempo y forma con el objetivo de garantizar la fiabilidad de la información financiera generada. En el diseño de las funcionalidades de la herramienta

se han considerado las recomendaciones efectuadas por la CNMV en su Guía titulada “Control interno sobre la información financiera en las entidades cotizadas”, basado en los principios y buenas prácticas recogidos en el informe COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*).

Adicionalmente, con tal de dotar de mayor robustez el proceso de validación del SCIIF, para el cierre de Cuentas anuales y semestrales se ejecuta un proceso de certificación de los controles incluidos en el SCIIF. Dicho proceso consta de tres niveles de certificación secuenciales y fluye jerárquicamente en la organización hasta los miembros de Comité de Dirección.

7.3.2. Políticas y procedimientos de control interno sobre los sistemas de información

El Grupo Banco Sabadell utiliza sistemas de información para mantener un adecuado registro y control de sus operaciones y, por lo tanto, es altamente dependiente de su correcto funcionamiento.

Como parte del proceso de identificación de riesgos de error en la información financiera, el Grupo Banco Sabadell identifica qué sistemas y aplicaciones son relevantes en cada una de las áreas o procesos considerados significativos. Los sistemas y aplicaciones identificados incluyen tanto aquellos directamente utilizados en la preparación de la información financiera como aquellos que son relevantes para la eficacia de los controles que mitigan el riesgo de que se produzcan errores en la misma.

En el diseño e implementación de las aplicaciones está definido un marco metodológico que establece los distintos puntos de control para el aseguramiento de que la solución obtenida cumple los requerimientos solicitados por el usuario y el nivel de calidad cumple los estándares de fiabilidad, eficiencia y mantenibilidad exigidos.

Cualquier cambio a nivel de infraestructuras o aplicaciones es gestionado a través del servicio operacional de la gestión de cambios que define un flujo para la aprobación del mismo pudiendo llegar al nivel del Comité de Cambios y definiendo el impacto y posible “retroceso”.

La Dirección de Seguridad Tecnológica establece en políticas las medidas de protección de los sistemas de información para garantizar la seguridad en los accesos y hacer frente a las nuevas ciberamenazas. Estas medidas incluyen:

- control de accesos basado en roles y recertificación periódica de estos permisos,
- doble factor en los accesos remotos,
- sistemas de protección frente a *software* malicioso
- un equipo de monitorización y respuesta a ciber incidentes en 24x7.

Adicionalmente, esta Dirección realiza actividades de revisión y evaluación continuada de los sistemas de información y los controles de seguridad para garantizar la adecuación de las medidas de protección a los riesgos de seguridad. También vela por disponer de infraestructuras

redundantes y procedimientos de recuperación probados periódicamente para garantizar la continuidad de los servicios tecnológicos. El estado de la ciberseguridad se ha reportado periódicamente a órganos como el Consejo de Administración, la Comisión de Riesgos o el Comité de Dirección.

7.3.3. Políticas y procedimientos de control interno para actividades subcontratadas a terceros y servicios de valoración encomendados a expertos independientes

El Grupo Banco Sabadell revisa periódicamente qué actividades ejecutadas por terceros son relevantes para el proceso de preparación de la información financiera o podrían indirectamente afectar a su fiabilidad. Hasta la fecha, el Grupo Banco Sabadell no ha externalizado procesos con impacto relevante en la información financiera. No obstante, el Grupo Banco Sabadell sí utiliza de forma recurrente informes de expertos independientes de valoraciones sobre operativas que pueden potencialmente afectar de modo material a los estados financieros.

Para el ejercicio de 2022, las actividades encomendadas a terceros relacionadas con evaluaciones, valoraciones y cálculos de expertos independientes han tenido relación con las tasaciones sobre inmuebles, la valoración de determinadas participaciones, la valoración de las prestaciones postempleo a favor de los empleados, la revisión de los fondos de comercio/unidades generadoras de efectivo y la recuperabilidad de los activos por impuestos diferidos.

Las unidades del Grupo Banco Sabadell responsables de estas operativas ejecutan controles sobre el trabajo de estos expertos, destinados a comprobar su competencia, capacitación, acreditación o independencia, así como la validez de los datos y métodos utilizados y la razonabilidad de las hipótesis utilizadas tal y como se describe en el anterior apartado “7.3.1 Procedimientos de revisión y autorización de la información financiera”.

7.4. Información y comunicación (F.4)

7.4.1. Función encargada de las políticas contables

La Dirección de Regulación Contable e Informes Anuales (dependiente de la Dirección de Regulación Contable y Consolidación) se encarga de identificar y definir las políticas contables que afectan al Grupo Banco Sabadell, así como de responder las consultas de carácter contable que planteen tanto las sociedades filiales como las distintas unidades de negocio.

La Dirección de Regulación Contable y Consolidación es la encargada de informar a la Alta Dirección del Grupo Banco Sabadell sobre la nueva normativa contable, sobre los resultados de su implantación y sobre su impacto en los estados financieros del Grupo Banco Sabadell.

Asimismo, el Comité Técnico de Contabilidad y

Divulgación Financiera tiene entre sus funciones, revisar y actualizar las políticas relacionadas con la información financiera contable, aprobar los criterios generales y los procedimientos en materia contable, aprobar e informar sobre el tratamiento contable adoptado al Comité de Dirección y a la Comisión de Auditoría y Control, y determinar las operaciones que según los procedimientos establecidos necesiten ser contrastadas por un tercero experto contable independiente.

El Grupo Banco Sabadell dispone de guías de procedimientos contables que se adaptan a las necesidades, requerimientos y dimensión del Grupo Banco Sabadell, en los que se determinan y se explican las normas de preparación de la información financiera y cómo deben ser aplicadas dichas normas a las operaciones específicas de Banco Sabadell. Estos documentos no solo hacen referencia explícita a las normas que aplican sobre cada tipo de transacción, sino que también desarrollan y explican la interpretación de las mismas.

Estos documentos se actualizan, al menos, anualmente. Las modificaciones significativas realizadas se comunican a las sociedades dependientes a las que les sean de aplicación.

7.4.2. Mecanismos de preparación de la información financiera

Los principales sistemas y aplicaciones informáticas que intervienen en la generación de la información financiera utilizados por el Grupo Banco Sabadell se encuentran centralizados e interconectados. Existen procedimientos y controles que monitorizan el desarrollo y mantenimiento de los sistemas, así como su operativa, continuidad y seguridad.

En el proceso de consolidación y preparación de la información financiera se utilizan como inputs los estados financieros reportados por las filiales del Grupo en los formatos establecidos, así como el resto de información financiera requerida tanto para el proceso de armonización contable como para la cobertura de las necesidades de información establecidas.

El Grupo Banco Sabadell dispone de una herramienta informática para consolidar, que incluye una serie de controles implementados para asegurar la fiabilidad y el correcto tratamiento de la información recibida de las distintas filiales entre los que cabe destacar controles sobre la correcta realización de los diversos asientos de consolidación, análisis de variaciones de todas las partidas patrimoniales y resultados, variaciones de resultados obtenidos sobre la adecuada carga de los estados financieros de las entidades que forman el Grupo, presupuesto mensual y anual y controles propios de los estados, en los que se interrelacionan las diversas partidas del balance y cuenta de resultados.

Asimismo, el Grupo Banco Sabadell dispone de una herramienta informática para la realización de las Cuentas anuales y semestrales y el informe de gestión. Dicha herramienta permite la incorporación de controles que tienen por objeto el aseguramiento de la coherencia interna de la

información contenida en las mismas y la corrección de las sumas aritméticas de los estados financieros y de las tablas de información incluidas en las notas de la memoria.

7.5. Supervisión del funcionamiento del sistema (F.5)

7.5.1. Actividades de supervisión del SCIIF

De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración, es competencia de la Comisión de Auditoría y Control la supervisión de la Auditoría Interna. Adicionalmente, la Comisión de Auditoría y Control, entre otras funciones, informa al Consejo de Administración respecto al plan de Auditoría Interna para su aprobación por el Consejo, evalúa los resultados de cada auditoría y la priorización y seguimiento de las acciones correctoras.

La Dirección de Auditoría Interna del Banco tiene dependencia directa de la Comisión de Auditoría y Control, lo que le otorga independencia jerárquico-funcional del resto de Direcciones de Banco Sabadell y posiciona la función a un nivel apropiado de la organización.

La Dirección de Auditoría Interna, de acuerdo con su Política, aprobada por el Consejo de Administración, tiene entre sus funciones prestar apoyo a la Comisión de Auditoría y Control en la supervisión del correcto diseño, implementación y efectivo funcionamiento de los sistemas de gestión y control de riesgos.

El Plan de Actividades de Auditoría Interna que el Consejo de Administración aprobó en su reunión del 26 de enero de 2022 previo informe favorable de la Comisión de Auditoría y Control tenía prevista la realización, entre otras, de actuaciones sobre las áreas o procesos considerados con mayor riesgo residual tras la realización de un ejercicio de *risk assessment*. Durante el 2022 se han desarrollado las actuaciones previstas en el mismo realizando las priorizaciones necesarias con el objetivo de cumplir con los requerimientos supervisores y los cambios significativos y transacciones excepcionales del ejercicio, en algunas de las cuales se ha revisado el entorno de control financiero, y en particular, evaluándose la correcta identificación de riesgos sobre procesos, y la suficiencia, el diseño, la implementación y el efectivo funcionamiento de los controles financieros existentes. Asimismo, anualmente se revisan los controles generales sobre los sistemas de información indicados en el anterior apartado “7.3.2 Políticas y procedimientos de control interno sobre los sistemas de información”.

La Dirección Financiera realiza en cada cierre una evaluación de los controles del modelo de control interno, considerando su periodicidad, los riesgos de los procesos sobre la información financiera, y la adecuación y efectividad de los controles que los mitigan; y se encarga de generar y custodiar las evidencias que acreditan la realización de cada control específico. Asimismo, la Dirección Financiera evalúa de manera continua los aspectos que pueden dar lugar a modificaciones del modelo de control interno, entre ellos los cambios regulatorios, la incorporación

de nuevos productos o la modificación de los procesos de Banco Sabadell, identifica los riesgos asociados a los mismos y diseña los controles que los mitiguen, y revisa la criticidad de los controles y los cambios en la relevancia de los procesos con impacto contable.

La Dirección de Control Interno es responsable, entre otras funciones, de velar por el control efectivo de todos los riesgos vinculados al SCIIF, así como del cumplimiento de los procedimientos establecidos y la alineación de la gestión de estos riesgos con el nivel de apetito al riesgo definido.

Adicionalmente a las actividades de supervisión descritas anteriormente realizadas por la Dirección de Control sobre la Información Financiera, la Comisión de Auditoría y Control y la Dirección de Auditoría Interna, durante el ejercicio 2022 el auditor externo ha realizado una revisión referida a la información relativa al SCIIF, concluyendo sin incidencias en el informe de auditor referido a la “Información relativa al Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF)”, tal y como se indica en el apartado “7.6 Informe del auditor externo (F.7)” del presente informe.

7.5.2. Detección y gestión de debilidades

La Comisión de Auditoría y Control se reúne, como mínimo, una vez cada tres meses (con anterioridad a la publicación de información regulada) con el objetivo de obtener y analizar la información necesaria para dar cumplimiento a las competencias que tiene encomendadas por parte del Consejo de Administración en relación con la supervisión del proceso de elaboración y presentación de la información financiera preceptiva.

En dichas reuniones se revisan en profundidad las Cuentas anuales y semestrales y las declaraciones intermedias trimestrales de la sociedad, así como el resto de información puesta a disposición del mercado. Para llevar a cabo este proceso, la Comisión de Auditoría y Control previamente recibe toda la documentación y mantiene reuniones con el Director General Financiero, las funciones de control interno y el auditor de cuentas en el caso de las Cuentas anuales y semestrales, con el objetivo de velar por la correcta aplicación de las normas contables vigentes y la fiabilidad de la información financiera. Adicionalmente, durante este proceso de discusión se evalúan eventuales debilidades en el SCIIF que se hayan identificado y, en su caso, las propuestas para su corrección y el estado de las acciones implementadas.

Por su parte el auditor de cuentas del Grupo tiene acceso directo a la Alta Dirección del Grupo manteniendo reuniones periódicas tanto para obtener información necesaria para el desarrollo de su trabajo como para comunicar las debilidades de control detectadas durante el mismo, si las hubiese. Respecto a este último aspecto, con carácter anual el auditor externo presenta a la Comisión de Auditoría y Control un informe en el que se detallan las debilidades de control interno detectadas en el desarrollo de su trabajo y, en su caso, los planes de acción que se han

puesto en marcha para remediar las correspondientes debilidades de control interno.

7.6. Informe del auditor externo (F.7)

El Grupo Banco Sabadell ha sometido a revisión por parte del auditor externo la información del SCIIF remitida a los mercados para el ejercicio de 2022. El informe del Auditor Externo (KPMG Auditores, S.L.) será incluido, a su emisión, como anexo del presente Informe Anual de Gobierno Corporativo.

El alcance de los procedimientos de revisión del auditor viene determinado por la “Guía de Actuación y Modelo de Informe del Auditor referidos a la Información relativa al Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF) de las Entidades Cotizadas”, publicada mediante Circular E14/2013, de 19 de julio de 2013, del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

8. Grado de seguimiento de las Recomendaciones de Gobierno Corporativo (G)

El grado de seguimiento de Banco Sabadell respecto de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas se detalla en el apartado G del Anexo estadístico del Informe Anual de Gobierno Corporativo de las sociedades cotizadas 2022 anexo a este Informe.

9. Otras informaciones de interés (H)

Banco Sabadell se encuentra adherido desde 2017 al Código de Buenas Prácticas Tributarias aprobado por el Foro de Grandes Empresas el 20 de julio de 2010, observando las recomendaciones contenidas en el mismo.

En este sentido Banco Sabadell forma parte del Foro de Grandes Empresas y presenta anualmente de forma voluntaria a la AEAT el “Informe Anual de Transparencia Fiscal”².

Asimismo, a través de su filial en Reino Unido, se encuentra adscrito desde 2014 al “*Code of Practice on Taxation for Banks*” impulsado por las autoridades fiscales del Reino Unido, cumpliendo con el contenido del mismo.

En fecha 16 de diciembre de 2022 Banco Sabadell se ha adherido al Código de Buenas Prácticas para deudores hipotecarios en riesgo de vulnerabilidad.

Este Informe Anual de Gobierno Corporativo ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Banco Sabadell, en su sesión de fecha:

16/02/2023

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

² En octubre de 2022 se presentó ante la AEAT el Informe Anual de Transparencia Fiscal correspondiente al ejercicio 2021.

Anexo estadístico

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2022]

CIF: [A-08000143]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

A. ESTRUCTURA DE LA PROPIEDAD

- A.1. Complete el siguiente cuadro sobre el capital social y los derechos de voto atribuidos, incluidos, en su caso, los correspondientes a las acciones con voto por lealtad, a la fecha de cierre del ejercicio:

Indique si los estatutos de la sociedad contienen la previsión de voto doble por lealtad:

Sí
 No

Fecha de última modificación	Capital social (€)	Número de acciones	Número de derechos de voto
16/11/2017	703.370.587,63	5.626.964.701	5.626.964

Indique si existen distintas clases de acciones con diferentes derechos asociados:

Sí
 No

- A.2. Detalle los titulares directos e indirectos de participaciones significativas a la fecha de cierre del ejercicio, incluidos los consejeros que tengan una participación significativa:

Nombre o denominación social del accionista	% derechos de voto atribuidos a las acciones		% derechos de voto a través de instrumentos financieros		% total de derechos de voto
	Directo	Indirecto	Directo	Indirecto	
BLACKROCK INC.	0,00	3,23	0,00	1,38	4,61
DIMENSIONAL FUND ADVISORS, LP	0,00	3,01	0,00	0,00	3,01
FINTECH EUROPE, S.À.R.L.	3,45	0,00	0,00	0,00	3,45
DON LEWIS A. SANDERS	0,00	3,47	0,00	0,00	3,47

Detalle de la participación indirecta:

Nombre o denominación social del titular indirecto	Nombre o denominación social del titular directo	% derechos de voto atribuidos a las acciones	% derechos de voto a través de instrumentos financieros	% total de derechos de voto
BLACKROCK INC.	Varias filiales de BLACKROCK, INC.	3,23	1,38	4,61
FINTECH EUROPE, S.À.R.L.	DON DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	3,45	0,00	3,45

Nombre o denominación social del titular indirecto	Nombre o denominación social del titular directo	% derechos de voto atribuidos a las acciones	% derechos de voto a través de instrumentos financieros	% total de derechos de voto
DON LEWIS A. SANDERS	SANDERS CAPITAL, LLC	3,47	0,00	3,47
DIMENSIONAL FUND ADVISORS, LP	FONDOS Y CUENTAS ASESORADAS O SUBASESORADAS POR DIMENSIONAL FUND ADVISORS LP O SUS SUBSIDIARIAS	3,01	0,00	3,01

A.3. Detalle, cualquiera que sea el porcentaje, la participación al cierre del ejercicio de los miembros del consejo de administración que sean titulares de derechos de voto atribuidos a acciones de la sociedad o a través de instrumentos financieros, excluidos los consejeros que se hayan identificado en el apartado A.2, anterior:

Nombre o denominación social del consejero	% derechos de voto atribuidos a las acciones (incluidos votos por lealtad)		% derechos de voto a través de instrumentos financieros		% total de derechos de voto	Del % total de derechos de voto atribuidos a las acciones, indique, en su caso, el % de los votos adicionales atribuidos que corresponden a las acciones con voto por lealtad	
	Directo	Indirecto	Directo	Indirecto		Directo	Indirecto
DON JOSEP OLIU CREUS	0,11	0,01	0,00	0,00	0,12	0,00	0,00
DON PEDRO FONTANA GARCIA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DON CÉSAR GONZALEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	0,01	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00
DON ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DOÑA AURORA CATÁ SALA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DON LLUÍS DEULOFEU FUGUET	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DOÑA MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	0,01	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00
DOÑA MIREYA GINÉ TORRENS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Nombre o denominación social del consejero	% derechos de voto atribuidos a las acciones (incluidos votos por lealtad)		% derechos de voto a través de instrumentos financieros		% total de derechos de voto	Del % total de derechos de voto atribuidos a las acciones, indique, en su caso, el % de los votos adicionales atribuidos que corresponden a las acciones con voto por lealtad	
	Directo	Indirecto	Directo	Indirecto		Directo	Indirecto
DOÑA LAURA GONZÁLEZ MOLERO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DON GEORGE DONALD JOHNSTON III	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DON JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DOÑA ALICIA REYES REVUELTA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DON MANUEL VALLS MORATÓ	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DON DAVID VEGARA FIGUERAS	0,01	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00
% total de derechos de voto titularidad de miembros del consejo de administración						3,62	

Detalle de la participación indirecta:

Nombre o denominación social del consejero	Nombre o denominación social del titular directo	% derechos de voto atribuidos a las acciones (incluidos votos por lealtad)	% derechos de voto a través de instrumentos financieros	% total de derechos de voto	Del % total de derechos de voto atribuidos a las acciones, indique, en su caso, el % de los votos adicionales atribuidos que corresponden a las acciones con voto por lealtad
DON JOSEP OLIU CREUS	TORRELLIMONA, S.L.	0,01	0,00	0,01	0,00

Detalle el porcentaje total de derechos de voto representados en el consejo:

% total de derechos de voto representados en el consejo de administración	3,62
---	------

A.7. Indique si han sido comunicados a la sociedad pactos parasociales que la afecten según lo establecido en los artículos 530 y 531 de la Ley de Sociedades de Capital. En su caso, descríbalos brevemente y relacione los accionistas vinculados por el pacto:

Sí
 No

Indique si la sociedad conoce la existencia de acciones concertadas entre sus accionistas. En su caso, descríbalas brevemente:

Sí
 No

A.8. Indique si existe alguna persona física o jurídica que ejerza o pueda ejercer el control sobre la sociedad de acuerdo con el artículo 5 de la Ley del Mercado de Valores. En su caso, identifíquela:

Sí
 No

A.9. Complete los siguientes cuadros sobre la autocartera de la sociedad:

A fecha de cierre del ejercicio:

Número de acciones directas	Número de acciones indirectas(*)	% total sobre capital social
24.772.683		0,44

(*) A través de:

Nombre o denominación social del titular directo de la participación	Número de acciones directas
Sin datos	

A.11. Capital flotante estimado:

	%
Capital flotante estimado	86,23

A.14. Indique si la sociedad ha emitido valores que no se negocian en un mercado regulado de la Unión Europea.

Sí
 No

B. JUNTA GENERAL

B.4. Indique los datos de asistencia en las juntas generales celebradas en el ejercicio al que se refiere el presente informe y los de los dos ejercicios anteriores:

Fecha junta general	Datos de asistencia				Total
	% de presencia física	% en representación	% voto a distancia		
			Voto electrónico	Otros	
26/03/2020	0,18	61,38	0,00	0,00	61,56
De los que Capital flotante	0,01	61,26	0,00	0,00	61,27
26/03/2021	0,16	60,98	0,00	0,00	61,14
De los que Capital flotante	0,07	57,80	0,00	0,00	57,87
24/03/2022	0,26	55,44	0,29	0,44	56,43
De los que Capital flotante	0,08	55,43	0,29	0,38	56,18

B.5. Indique si en las juntas generales celebradas en el ejercicio ha habido algún punto del orden del día que, por cualquier motivo, no haya sido aprobado por los accionistas:

Sí
 No

B.6. Indique si existe alguna restricción estatutaria que establezca un número mínimo de acciones necesarias para asistir a la junta general, o para votar a distancia:

Sí
 No

Número de acciones necesarias para asistir a la junta general	1.000
Número de acciones necesarias para votar a distancia	1.000

C. ESTRUCTURA DE LA ADMINISTRACION DE LA SOCIEDAD

C.1. Consejo de administración

C.1.1 Número máximo y mínimo de consejeros previstos en los estatutos sociales y el número fijado por la junta general:

Número máximo de consejeros	15
Número mínimo de consejeros	11
Número de consejeros fijado por la junta	15

C.1.2 Complete el siguiente cuadro con los miembros del consejo:

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección
DON JOSEP OLIU CREUS		Otro Externo	PRESIDENTE	29/03/1990	28/03/2019	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON PEDRO FONTANA GARCIA		Independiente	VICEPRESIDENTE	27/07/2017	24/03/2022	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON CÉSAR GONZALEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN		Ejecutivo	CONSEJERO DELEGADO	17/12/2020	26/03/2021	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL		Independiente	CONSEJERO COORDINADOR INDEPENDIENTE	30/03/2017	26/03/2021	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DOÑA AURORA CATÁ SALA		Independiente	CONSEJERO	29/01/2015	28/03/2019	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON LLUÍS DEULOFEU FUGUET		Independiente	CONSEJERO	28/07/2021	24/03/2022	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección
DOÑA MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO		Otro Externo	CONSEJERO	24/05/2018	28/03/2019	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DOÑA MIREYA GINÉ TORRENS		Independiente	CONSEJERO	26/03/2020	26/03/2020	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DOÑA LAURA GONZÁLEZ MOLERO		Independiente	CONSEJERO	26/05/2022	26/05/2022	ACUERDO CONSEJO DE ADMINISTRACION
DON GEORGE DONALD JOHNSTON III		Independiente	CONSEJERO	25/05/2017	24/03/2022	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN		Dominical	CONSEJERO	27/03/2014	24/03/2022	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ		Independiente	CONSEJERO	26/03/2013	24/03/2022	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DOÑA ALICIA REYES REVUELTA		Independiente	CONSEJERO	24/09/2020	26/03/2021	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON MANUEL VALLS MORATÓ		Independiente	CONSEJERO	22/09/2016	26/03/2021	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON DAVID VEGARA FIGUERAS		Ejecutivo	CONSEJERO	28/05/2015	28/03/2019	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Número total de consejeros	15
----------------------------	----

Indique los ceses que, ya sea por dimisión o por acuerdo de la junta general, se hayan producido en el consejo de administración durante el periodo sujeto a información:

Nombre o denominación social del consejero	Categoría del consejero en el momento del cese	Fecha del último nombramiento	Fecha de baja	Comisiones especializadas de las que era miembro	Indique si el cese se ha producido antes del fin del mandato
DON JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	Independiente	28/03/2019	31/08/2022	Comisión de Auditoría y Control y Comisión de Retribuciones	SI

C.1.3 Complete los siguientes cuadros sobre los miembros del consejo y su distinta categoría:

CONSEJEROS EJECUTIVOS		
Nombre o denominación social del consejero	Cargo en el organigrama de la sociedad	Perfil
DON CÉSAR GONZALEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	CONSEJERO DELEGADO	BANCARIO/RETAIL & CORPORATE BANKING/FINANCIERO/REGULATORIO/INTERNACIONAL/DIGITAL Y TI (Transformación Digital) Doble licenciatura en Derecho y Administración de Empresas por ICADE y Máster en Administración de Empresas (MBA) por la Yale School of Management, Universidad de Yale, Connecticut (EE. UU.). Fundador y Consejero Delegado de ING Direct, N.V. Sucursal en España (1998-2010), General Manager de España, Francia, Italia y Reino Unido de ING Direct, N.V. (2004-2010), Regional Head of Europe de ING Bank (2010-2011), Consejero Delegado de Novagalicia Banco (ahora Abanca) (2011-2013), CEO de Gulf Bank (2014-2016), Consejero Delegado de ING España y Portugal (2017-2019) y Consejero no ejecutivo de TSB Bank, PLC y TSB Banking Group, PLC del Grupo Banco Sabadell (2020-2021). Es Presidente de Banco de Sabadell, S.A., IBM, Sabadell Capital, S.A. de C.V., SOFOM, E.R. y Sabadell Consumer Finance, S.A.U., todas ellas del Grupo Banco Sabadell, y Miembro del Patronato de la Fundación Ciudad Escuela de los Muchachos.
DON DAVID VEGARA FIGUERAS	CONSEJERO DIRECTOR GENERAL	FINANCIERO/RIESGOS/ACADÉMICO/REGULATORIO. Economista por la Universidad Autónoma de Barcelona y Máster en Economía por la London School of Economics. Secretario de Estado de Economía (2004-2009), Subdirector en el Fondo Monetario Internacional (2010-2012) y Subdirector Gerente para Banca del Mecanismo Europeo de Estabilidad (2012-2015) y Consejero no ejecutivo de TSB Bank, PLC y TSB Banking Group, PLC del Grupo Banco Sabadell (2020-2022). Profesor Asociado del Departamento de Economía, Finanzas y Contabilidad de ESADE (2015- 2018). Consejero Independiente de Amadeus IT Group, S.A., Miembro del Consejo de Supervisión de la sociedad Hellenic Corporation of Assets and Participations, S.A., Miembro del Patronato de la Fundación Pasqual Maragall y del Consejo

CONSEJEROS EJECUTIVOS		
Nombre o denominación social del consejero	Cargo en el organigrama de la sociedad	Perfil
		Asesor de Roca Junyent, S.L.P. y Presidente del Foro Tertulias Hispano-Británicas.

Número total de consejeros ejecutivos	2
% sobre el total del consejo	13,33

CONSEJEROS EXTERNOS DOMINICALES		
Nombre o denominación social del consejero	Nombre o denominación del accionista significativo a quien representa o que ha propuesto su nombramiento	Perfil
DON DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	FINTECH EUROPE, S.À.R.L.	EMPRESARIAL/FINANCIERO/INTERNACIONAL. Diplomado en Ingeniería Mecánico Electricista por la Universidad Nacional Autónoma de México, Diplomado en Filosofía por la Universitas Gregoriana en Italia y Máster en Business Administration (MBA) en la Harvard Business School. Fundador de Fintech Advisory en 1987, sociedad administradora del fondo Fintech Investments Ltd. (Nueva York y Londres). Consejero de las sociedades cotizadas Alfa, S.A.B., Vitro, S.A.B. y Cemex, S.A.B. y de la sociedad ICA Tenedora S.A. de C.V. Fintech Europe, S.À.R.L. (FE) es propiedad al 100% de Fintech Investments Ltd. (FIL) que es el fondo de inversión gestionado por Fintech Advisory Inc. (FAI). FAI es propiedad al 100% de D. David Martínez Guzmán. En consecuencia, la participación que ahora ostenta FE se considera controlada por D. David Martínez Guzmán.

Número total de consejeros dominicales	1
% sobre el total del consejo	6,67

CONSEJEROS EXTERNOS INDEPENDIENTES	
Nombre o denominación social del consejero	Perfil
DON PEDRO FONTANA GARCIA	BANCARIO/RETAIL BANKING/EMPRESARIAL. Licenciado en Ciencias Empresariales por la Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas (ESADE), Barcelona y Master of Business Administration (MBA) por la Harvard Graduate School of Business Administration, Boston-Massachusetts (EE. UU.). Director General del COOB'92 (1990-1993), Director General de Turisme de Barcelona (1993-1994), Presidente Banca Catalana (1994-1999), Director General BBVA Cataluña (2000-2009), Presidente ejecutivo de AREAS (Elior Group) (2012-2017), Director General Adjunto de Elior Group, S.A. (2017-2018) y representante de EMESA Corporación Empresarial,

CONSEJEROS EXTERNOS INDEPENDIENTES	
Nombre o denominación social del consejero	Perfil
	S.L. en el Consejo de la sociedad cotizada Elixir Group, S.A. (2018-2019). Consejero independiente de Grupo Indukern, S.L. y Consejero Independiente de Pax Lux Equityco, S.A. (anteriormente, Pax Equityco, S.À.R.L.) y Presidente de My Chef Ristorazione Commerciale, S.P.A. Presidente de la Asociación para el Progreso de la Dirección Zona Cataluña, Presidente del Patronato de la Fundació Privada Cercle d'Economia, Miembro del Patronato de la Fundación Barcelona Mobile World Capital, Consejero de Fira Internacional de Barcelona, miembro del Patronato de la Universitat Ramon Llull Fundació, de la Fundación Grupo Sifu y de la Fundación Formación y Futuro.
DON ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	EMPRESARIAL/INTERNACIONAL. Ingeniero Colegiado y Máster en Business Administration (MBA) por la Kingston Business School, Kingston University (Londres). Doctor honoris causa por la facultad de Negocios y Derecho de la Kingston University y por la Middlesex University. Presidente y Consejero Delegado de Fox Sports International (1995-1996), Consejero Delegado de Fox Liberty Networks LLC. (1996-1999), Consejero Delegado de BSkyB Plc. (1999-2004), Presidente de Kabel Deutschland GmbH (2005-2013), Consejero Independiente de BT Group (2009-2018) y Consejero Dominical de Masmovil Ibercom, S.A. (2021-2022). Consejero de Ambassadors Theatre Group Ltd, Presidente de Bité Group, Consejero de Lorca JVCO Limited y Consejero de Lorca Telecom Bidco, S.A., sociedades participadas por Providence Equity Partners LLC. Senior Advisor de Providence Equity Partners LLC.
DOÑA AURORA CATÁ SALA	EMPRESARIAL/CONSULTOR/FINANCIERO/RECURSOS HUMANOS Ingeniera Industrial especialidad Organización Industrial por la Universidad Politècnica de Catalunya, y MBA y PADE por IESE Barcelona. Directora Financiera de Nissan Motor Ibérica, S.A. (1991-1996), Consejera Delegada de Planeta 2010 (1999-2002), Fundadora de ContentArena (2002-2003), Directora General de Medios Audiovisuales de Recoletos Grupo de Comunicación (2003-2008), Miembro de la Junta de Gobierno del Institut Català de Finances (2014), Consejera Independiente de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. (2019-2021) y Consejera de Sabadell Information Systems, S.A., filial tecnológica de Banco Sabadell (2020-2022). En el pasado miembro de diversos Consejos de Administración. Consejera Independiente de Repsol, S.A. y Atrys Health, S.A. Miembro del Comité Ejecutivo del IESE alumni, vocal de la Fundación Cellnex y de la Fundación CIDOB.
DON LLUÍS DEULOFEU FUGUET	BANCARIO/RETAIL BANKING/DIGITAL Y TI (Transformación Digital)/EMPRESARIAL/CONSULTOR Ingeniero Superior de Telecomunicaciones por la Universidad Politècnica de Catalunya, "Finanzas para Directivos" en ESADE y PDG por IESE (Barcelona). Senior Manager en Andersen Consulting (1988-1994), Head of Technical Services & Development of New Projects en Acesa (1994-2001), Chief Technology Officer en La Caixa (2001-2011), Managing Director for Internal Resources and Efficiency en Abertis Infraestructuras (2011-2014). Managing Director de Sanef (2014-2018) y Deputy CEO de Cellnex Telecom (2018-2020). Ha sido Fundador y Administrador de Acesa Telecom (hoy Cellnex Telecom), y Fundador y Consejero del Parc Logístic de la Zona Franca, así como Vicepresidente de la Fundació Catalana de Recerca i Innovació y Patrono de Fundación Barcelona Digital, y miembro del Consejo de numerosas entidades como e-La Caixa, Abertis Telecom, Invercaixa Gestión, Sanex, Xfera, Cellnex Telecom, Hispasat, DDST-Tradia, entre otras. Desde 2020, Consejero de Sabadell Information Systems, S.A., filial tecnológica de Banco Sabadell. Senior Advisor de Cellnex Telecom, S.A. y Presidente de la Fundación Cellnex.

CONSEJEROS EXTERNOS INDEPENDIENTES	
Nombre o denominación social del consejero	Perfil
DOÑA MIREYA GINÉ TORRENS	FINANCIERA/ACADÉMICO/GOBERNANZA/DIGITAL Y TI (Transformación Digital) Licenciada en Economía y Máster en Economía (Cum Laude) por la Universidad Pompeu Fabra y Doctor por la Universidad de Barcelona. Directora de Iniciativas Internacionales WRDS de la Escuela de Negocios Wharton en la Universidad de Pennsylvania desde 2012, y Profesora Asociada al Departamento de Finanzas en la IESE Business School desde 2018. Investigadora en el European Corporate Governance Institute desde 2018. Experta en Asuntos de Gobierno Corporativo en la World Economic Forum desde 2019 y Miembro del Center for Economic Policy desde 2020. Consejera Independiente de Sabadell Asset Management (2018-2020). Es Consejera Dominical de Sabadell Consumer Finance, S.A.U. y Miembro del Patronato de la Fundación Aula Escola Europea.
DOÑA LAURA GONZÁLEZ MOLERO	EMPRESARIAL/INTERNACIONAL/GOBERNANZA/CONSULTOR Licenciada en Farmacia, especialidad industrial por la Universidad Complutense de Madrid (1989). Máster en Dirección de Empresas por el IE Business School (1999) y diversos cursos y programas de dirección ejecutiva en prestigiosas escuelas de negocios internacionales (IMD Business School, Harvard Business School, Kellogg Business School e INSEAD). Vicepresidenta de Serono para Iberia (2006-2007), Consejera Delegada de Merck S.L. (2007-2011) y Presidenta para LatAm (2012-2014), ambos de Merck Group, Presidenta para LatAm de Bayer Health Care Pharmaceuticals (2014-2016), Consejera Independiente del Grupo Leche Pascual (2009-2017), Consejera Independiente de Bankia, S.A. (2018-2021) y Consejera Independiente de Grupo Ezentis, S.A. (2016-2022). Consejera Independiente de Viscofan, S.A. y Consejera Independiente de Acerinox, S.A. Presidenta de la Asociación para el Progreso de la Dirección y Miembro del Consejo Asesor de Integrated Service Solutions, S.L.
DON GEORGE DONALD JOHNSTON III	BANCARIO/CORPORATE BANKING/INTERNACIONAL Bachelor of Arts en Ciencias Políticas por el Middlebury College, Vermont (EE. UU.), Master of Arts en Economía Internacional y Estudios Latinoamericanos por la Johns Hopkins University School of Advanced International Studies, Washington DC. (EE. UU.). Director ejecutivo en Salomon Brothers (1979-1990), Consejero de Bankers Trust International y miembro de su Comité Ejecutivo mundial (1992-1999), responsable del grupo de M&A para Europa y miembro del Comité Ejecutivo de Europa y del Comité Operativo Global dentro de la división de banca de inversión de Deutsche Bank (1999-2005), Presidente del grupo de M&A para Europa de Deutsche Bank (2005-2010). Consejero Independiente de las sociedades cotizadas Acerinox, S.A., y de Merlin Properties, SOCIMI, S.A.
DON JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	EMPRESARIAL/SEGUROS/FINANCIERO/INTERNACIONAL Ingeniero Técnico de Obras Públicas, Licenciado en Ciencias Económicas y Actuario por la Universidad de Madrid. Presidente de MAPFRE (2001-2012), Presidente de la Fundación MAPFRE (2007-2012) y ha sido miembro del Consejo de Administración del Consorcio de Compensación de Seguros, y de la International Insurance Society. Presidente de Honor de la Fundación MAPFRE y Miembro del Patronato de la Fundación Doctor Pedro Guillén y del Patronato de la Fundación Pedro Cano.
DOÑA ALICIA REYES REVUELTA	BANCARIO/RETAIL & CORPORATE BANKING/FINANCIERO/INTERNACIONAL/ESG/DIGITAL Y TI (TRANSFORMACIÓN DIGITAL)/ACADÉMICO/GOBERNANZA Doble licenciatura en Derecho y Económicas y Administración de Empresas por ICADE, Madrid. Doctorada (PhD.) en Métodos cuantitativos y mercados financieros por ICADE. En el pasado miembro de diversos Consejos de Administración. Country Manager de Bear Stearns para Iberia (2002-2006), Jefe Global de

CONSEJEROS EXTERNOS INDEPENDIENTES	
Nombre o denominación social del consejero	Perfil
	Estructuración de entidades financieras y Jefe Global de Soluciones de Seguros y Derivados de Capital Estratégicos de Barclays Capital (2010-2014). Socia de Olympo Capital (2014-2015). En Wells Fargo Securities International LTD ha sido Consejera Independiente (2015-2016), Consejera Delegada (CEO) para el negocio EMEA (2016-2020) y Presidente en funciones (2019). Consejera No Ejecutiva de TSB Bank, PLC y TSB Banking Group, PLC del Grupo Banco Sabadell (2021-2022). Profesora invitada del Instituto de Finanzas y Tecnología en la Facultad de Ingeniería de la University College London (UCL). Consejera Independiente de Ferrovial, S.A., Consejera independiente de KBC Group N.V. y Consejera de KBC BANK. N.V. y Miembro del Patronato de la ONG Fareshare.
DON MANUEL VALLS MORATÓ	AUDITOR/FINANCIERO Licenciado en Ciencias Económicas y Administración de Empresas por la Universidad de Barcelona, Postgrado en Business Administration en el IESE por la Universidad de Navarra y Auditor Censor Jurado de Cuentas y miembro del Registro Oficial de Auditores de Cuentas desde su creación. Socio de PwC (1988-2013), Responsable de la División de Auditoría de PwC (2006-2013) y Presidente de PwC Auditores (2006-2011). Vocal independiente de la Junta de Gobierno del Institut Català de Finances (2015-2016) y Consejero de Sabadell Information Systems, S.A., filial tecnológica de Banco Sabadell (2020-2022). Consejero Independiente Coordinador de la sociedad cotizada Renta Corporación Real Estate, S.A., y Presidente de la Comisión de Auditoría, Control y Riesgos de COBEGA, S.A.

Número total de consejeros independientes	10
% sobre el total del consejo	66,67

Indique si algún consejero calificado como independiente percibe de la sociedad, o de su mismo grupo, cualquier cantidad o beneficio por un concepto distinto de la remuneración de consejero, o mantiene o ha mantenido, durante el último ejercicio, una relación de negocios con la sociedad o con cualquier sociedad de su grupo, ya sea en nombre propio o como accionista significativo, consejero o alto directivo de una entidad que mantenga o hubiera mantenido dicha relación.

En su caso, se incluirá una declaración motivada del consejo sobre las razones por las que considera que dicho consejero puede desempeñar sus funciones en calidad de consejero independiente.

Nombre o denominación social del consejero	Descripción de la relación	Declaración motivada
Sin datos		

OTROS CONSEJEROS EXTERNOS			
Se identificará a los otros consejeros externos y se detallarán los motivos por los que no se puedan considerar dominicales o independientes y sus vínculos, ya sea con la sociedad, sus directivos, o sus accionistas:			
Nombre o denominación social del consejero	Motivos	Sociedad, directivo o accionista con el que mantiene el vínculo	Perfil
DON JOSEP OLIU CREUS	Desempeñó funciones ejecutivas hasta el 26 de marzo de 2021 y de acuerdo con la Ley de Sociedades de Capital	BANCO DE SABADELL, S.A.	BANCARIO/RETAIL & CORPORATE BANKING/FINANCIERO/ACADÉMICO/EMPRESARIAL/INTERNACIONAL. Licenciado en Ciencias Económicas por la Universidad de Barcelona y Doctor en Economía por la Universidad de Minnesota (EE.UU.). Catedrático de Teoría Económica de la Universidad de Oviedo. Nombrado Consejero Director General de Banco Sabadell en 1990. Presidente de Banco Sabadell desde 1999. Presidente no ejecutivo de Exea Empresarial, S.L. y Consejero representante de ésta en Puig, S.L., Vocal de FEDEA (Fundación de Estudios de Economía Aplicada), Miembro del Patronato de la Fundación Princesa de Asturias y Miembro del Patronato de la Fundación Princesa de Girona.
DOÑA MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Desempeñó funciones ejecutivas hasta el 31 de marzo de 2021 y de acuerdo con la Ley de Sociedades de Capital.	BANCO DE SABADELL, S.A.	BANCARIO/JURÍDICO/REGULATORIO/GOBERNANZA Licenciada en Derecho y Diplomada en Criminología. Abogada del Estado (1991). Entre otros puestos, ha sido Abogada del Estado en el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Jefa del Gabinete Jurídico de la Agencia de Protección de Datos, Abogada del Estado en los servicios consultivos de la Dirección del Servicio Jurídico del Estado, Abogada del Estado-jefe de la Secretaría General de Comunicaciones y Abogada del Estado en la

OTROS CONSEJEROS EXTERNOS

Se identificará a los otros consejeros externos y se detallarán los motivos por los que no se puedan considerar dominicales o independientes y sus vínculos, ya sea con la sociedad, sus directivos, o sus accionistas:

Nombre o denominación social del consejero	Motivos	Sociedad, directivo o accionista con el que mantiene el vínculo	Perfil
			Audiencia Nacional. Directora de Gabinete y Subsecretaria de Justicia (2000-2004). Ha sido Directora de Asesoría Jurídica (2005-2008), Secretaria General (2008-2021) y Consejera Ejecutiva (2018-2021) de Banco Sabadell. Consejera Independiente de la sociedad cotizada Red Eléctrica Corporación, S.A. (2012-2021) y Consejera de Papelera Guipuzcoana de Zicuñaga, S.A.U. (2022) . Consejera No Ejecutiva de MdF, S.A., Consejera Independiente de Iberpapel Gestión, S.A. y Consejera Independiente de ACS, Actividades de Construcción y Servicios, S.A. Miembro del Patronato de Fundación Banco Sabadell y de la Fundación de la Asociación Española de Banca.

Número total de otros consejeros externos	2
% sobre el total del consejo	13,33

Indique las variaciones que, en su caso, se hayan producido durante el periodo en la categoría de cada consejero:

Nombre o denominación social del consejero	Fecha del cambio	Categoría anterior	Categoría actual
Sin datos			

C.1.4 Complete el siguiente cuadro con la información relativa al número de consejeras al cierre de los últimos 4 ejercicios, así como la categoría de tales consejeras:

	Número de consejeras				% sobre el total de consejeros de cada categoría			
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Ejecutivas			1	1	0,00	0,00	25,00	20,00
Dominicales					0,00	0,00	0,00	0,00
Independientes	4	3	3	1	40,00	30,00	30,00	12,50
Otras Externas	1	1		1	50,00	50,00	0,00	100,00
Total	5	4	4	3	33,33	26,67	26,67	20,00

C.1.11 Detalle los cargos de consejero, administrador o director, o representante de los mismos, que desempeñen los consejeros o representantes de consejeros miembros del consejo de administración de la sociedad en otras entidades, se traten o no de sociedades cotizadas:

Identificación del consejero o representante	Denominación social de la entidad, cotizada o no	Cargo
DON JOSEP OLIU CREUS	EXEA EMPRESARIAL S.L.	PRESIDENTE
DON JOSEP OLIU CREUS	PUIG, S.L.	REPRESENTANTE DE CONSEJERO
DON JOSEP OLIU CREUS	Barcelona Graduate School of Economics Fundación Privada	REPRESENTANTE DE CONSEJERO
DON JOSEP OLIU CREUS	Fundación Bosch i Cardellach	REPRESENTANTE DE CONSEJERO
DON JOSEP OLIU CREUS	Fundación de Estudios de Economía Aplicada	CONSEJERO
DON JOSEP OLIU CREUS	Fundación Princesa de Girona	REPRESENTANTE DE CONSEJERO
DON JOSEP OLIU CREUS	Fundación Princesa de Asturias	REPRESENTANTE DE CONSEJERO
DON PEDRO FONTANA GARCIA	Grupo Indukern, S.L.	CONSEJERO
DON PEDRO FONTANA GARCIA	Pax Lux Equityco, S.A.	CONSEJERO
DON PEDRO FONTANA GARCIA	My Chef Ristorazione Commerciale, S.P.A.	PRESIDENTE
DON PEDRO FONTANA GARCIA	Garniel, S.L.	ADMINISTRADOR UNICO
DON PEDRO FONTANA GARCIA	Asociación para el progreso de la Dirección - APD Cataluña	PRESIDENTE
DON PEDRO FONTANA GARCIA	Fira Internacional de Barcelona	CONSEJERO
DON PEDRO FONTANA GARCIA	Fundación Barcelona Mobile World Capital	CONSEJERO
DON PEDRO FONTANA GARCIA	Fundación Privada Cercle d'Economia	PRESIDENTE
DON PEDRO FONTANA GARCIA	Universitat Ramon Llull Fundació	CONSEJERO
DON PEDRO FONTANA GARCIA	Fundación Grupo Sifu	CONSEJERO

Identificación del consejero o representante	Denominación social de la entidad, cotizada o no	Cargo
DON PEDRO FONTANA GARCÍA	Fundación Formación y Futuro	CONSEJERO
DON CÉSAR GONZALEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	Sabadell Consumer Finance, S.A.U.	PRESIDENTE
DON CÉSAR GONZALEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	Banco de Sabadell, S.A., I.B.M.	PRESIDENTE
DON CÉSAR GONZALEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	Sabadell Capital, S.A.C.V. SOFOM, E.R.	PRESIDENTE
DON CÉSAR GONZALEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	Fundación Ciudad Escuela de los Muchachos	CONSEJERO
DON ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	Ambassadors Theatre Group, LTD.	CONSEJERO
DON ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	Bité Group	PRESIDENTE
DON ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	Lorca JVCO Ltd.	CONSEJERO
DON ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	Lorca Telecom Bidco, S.A.	CONSEJERO
DOÑA AURORA CATÁ SALA	Atrys Health, S.A.	CONSEJERO
DOÑA AURORA CATÁ SALA	Repsol, S.A.	CONSEJERO
DOÑA AURORA CATÁ SALA	Bozo Consulting, S.L.	ADMINISTRADOR UNICO
DOÑA AURORA CATÁ SALA	Lizard Inversiones, S.L.	ADMINISTRADOR SOLIDARIO
DOÑA AURORA CATÁ SALA	Fundación Cellnex	CONSEJERO
DOÑA AURORA CATÁ SALA	Fundación CIDOB	CONSEJERO
DON LLUÍS DEULOFEU FUGUET	Sabadell Information Systems, S.A.	CONSEJERO
DON LLUÍS DEULOFEU FUGUET	Eixample 2 Assessors, S.L.	ADMINISTRADOR SOLIDARIO
DON LLUÍS DEULOFEU FUGUET	Fundación Cellnex	PRESIDENTE
DOÑA MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	ACS Actividades de Construcción y Servicios, S.A.	CONSEJERO
DOÑA MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Iberpapel Gestión, S.A.	CONSEJERO
DOÑA MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	MdF Partners, S.L.	CONSEJERO
DOÑA MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Fundación Banco Sabadell	CONSEJERO
DOÑA MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Fundación Asociación Española de Banca	CONSEJERO
DOÑA MIREYA GINÉ TORRENS	Sabadell Consumer Finance, S.A.U.	CONSEJERO
DOÑA MIREYA GINÉ TORRENS	Real Analysys, S.L.	ADMINISTRADOR UNICO
DOÑA MIREYA GINÉ TORRENS	Fundació Aula Escuela Europea	CONSEJERO
DOÑA LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Acerinox, S.A.	CONSEJERO
DOÑA LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Viscofan, s.a.	CONSEJERO
DOÑA LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Asociación para el progreso de la Dirección - APD Cataluña	PRESIDENTE

Identificación del consejero o representante	Denominación social de la entidad, cotizada o no	Cargo
DON GEORGE DONALD JOHNSTON III	Acerinox, S.A.	CONSEJERO COORDINADOR INDEPENDIENTE
DON GEORGE DONALD JOHNSTON III	Merlin Properties, SOCIMI, S.A.	CONSEJERO
DON GEORGE DONALD JOHNSTON III	Yankee Kingdom Advisory, LLC	ADMINISTRADOR UNICO
DON DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Alfa, S.A.B. de C.V.	CONSEJERO
DON DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Cemex S.A.B. de C.V.	CONSEJERO
DON DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Vitro, S.A.B. de C.V.	CONSEJERO
DON DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	ICA Tenedora, S.A. de C.V.	CONSEJERO
DON JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Mapfre (Presidente de honor)	PRESIDENTE
DON JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Fundación Doctor Pedro Guillén	CONSEJERO
DON JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Fundación Pedro Cano	CONSEJERO
DOÑA ALICIA REYES REVUELTA	Ferrovial, S.A.	CONSEJERO
DOÑA ALICIA REYES REVUELTA	KBC Group, N.V.	CONSEJERO
DOÑA ALICIA REYES REVUELTA	KBC Bank, N.V.	CONSEJERO
DOÑA ALICIA REYES REVUELTA	ONG Fareshare	CONSEJERO
DON MANUEL VALLS MORATÓ	Renta Corporación Real Estate, S.A.	CONSEJERO
DON MANUEL VALLS MORATÓ	Cobega, S.A. (Comisión de Auditoría, Control y Riesgos)	PRESIDENTE
DON MANUEL VALLS MORATÓ	Erbera M & A, S.L. (sociedad inactiva)	ADMINISTRADOR SOLIDARIO
DON DAVID VEGARA FIGUERAS	Amadeus IT Group, S.A.	CONSEJERO
DON DAVID VEGARA FIGUERAS	Hellenic Corporation of Assets and Participation, S.A.	CONSEJERO
DON DAVID VEGARA FIGUERAS	Fundación Pasqual Maragall	CONSEJERO

Los cargos indicados en Fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro detalladas anteriormente se corresponden con el cargo de miembro del Patronato. A continuación, se detallan aquellas entidades en que los consejeros de Banco de Sabadell, S.A. desempeñan cargos retribuidos: ACERINOX, S.A.; ACS, ACTIVIDADES DE CONSTRUCCION Y SERVICIOS, S.A.; ALFA, S.A.B. DE C.V.; AMADEUS IT GROUP, S.A.; AMBASSADORS THEATRE GROUP LTD.; ATRYS HEALTH, S.A.; BITE GROUP; CEMEX, S.A.B. DE C.V.; COBEGA, S.A.; EXEA EMPRESARIAL, S.L.; FERROVIAL, S.A.; IBERPAPEL GESTIÓN, S.A.; GRUPO INDUKERN, S.L.; HELLENIC CORPORATION OF ASSETS AND PARTICIPATIONS, S.A (Baja del cargo en tramitación en el último trimestre de 2022); ICA TENEDORA, S.A. DE C.V.; KBC GROUP, N.V.; MERLIN PROPERTIES, SOCIMI, S.A.; MY CHEF RISTORAZIONE COMMERCIALE, S.P.A.; PAX LUX EQUITYCO, S.A.(anteriormente, PAX EQUITYCO, S.A.R.L.); REAL ANALYSIS, S.L.; RENTA CORPORACIÓN REAL ESTATE, S.A.; REPSOL, S.A.; SABADELL CONSUMER FINANCE, S.A.(únicamente la Consejera Independiente de Banco Sabadell); SABADELL INFORMATION SYSTEMS, S.A.U.; VISCOFAN, S.A.; VITRO, S.A.B. DE C.V. ; YANKEE KINGDOM ADVISORY, LLC.

Indique, en su caso, las demás actividades retribuidas de los consejeros o representantes de los consejeros, cualquiera que sea su naturaleza, distinta de las señaladas en el cuadro anterior.

Identificación del consejero o representante	Demás actividades retribuidas
DON ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	SENIOR ADVISOR (PROVIDENCE EQUITY PARTNERS LLC)

Identificación del consejero o representante	Demás actividades retribuidas
DOÑA AURORA CATÁ SALA	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE COORDINACIÓN (ACE BARCELONA, S.L.)
DON LLUÍS DEULOFEU FUGUET	SENIOR ADVISOR (CELLENEX TELECOM, S.A.)
DOÑA MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	ABOGADA (ACTIVIDAD PROFESIONAL)
DOÑA MIREYA GINÉ TORRENS	PROFESORA ASOCIADA (IESE BUSINESS SCHOOL)
DOÑA ALICIA REYES REVUELTA	PROFESORA INVITADA (FACULTAD DE INGENIERA DE LA UNIVERSITY COLLEGE OF LONDON)
DON DAVID VEGARA FIGUERAS	MIEMBRO DEL CONSEJO ASESOR (ROCA JUNYENT, S.L.P.)

C.1.12 Indique y, en su caso explique, si la sociedad ha establecido reglas sobre el número máximo de consejos de sociedades de los que puedan formar parte sus consejeros, identificando, en su caso, dónde se regula:

[] Sí
[] No

C.1.13 Indique los importes de los conceptos relativos a la remuneración global del consejo de administración siguientes:

Remuneración devengada en el ejercicio a favor del consejo de administración (miles de euros)	7.313
Importe de los fondos acumulados por los consejeros actuales por sistemas de ahorro a largo plazo con derechos económicos consolidados(miles de euros)	4.477
Importe de los fondos acumulados por los consejeros actuales por sistemas de ahorro a largo plazo con derechos económicos no consolidados(miles de euros)	2.876
Importe de los fondos acumulados por los consejeros antiguos por sistemas de ahorro a largo plazo (miles de euros)	1.688

C.1.14 Identifique a los miembros de la alta dirección que no sean a su vez consejeros ejecutivos, e indique la remuneración total devengada a su favor durante el ejercicio:

Nombre o denominación social	Cargo/s
DON LEOPOLDO ALVEAR TRENOR	DIRECTOR GENERAL
DON CRISTÓBAL PAREDES CAMUÑAS	DIRECTOR GENERAL
DON JORGE RODRÍGUEZ MAROTO	DIRECTOR GENERAL
DON CARLOS VENTURA SANTAMANS	DIRECTOR GENERAL
DON GONZALO BARETTINO COLOMA	SECRETARIO GENERAL
DON MARC ARMENGOL DULCET	DIRECTOR GENERAL ADJUNTO
DOÑA ELENA CARRERA CRESPO	DIRECTORA GENERAL ADJUNTA
DON CARLOS PAZ RUBIO	DIRECTOR GENERAL ADJUNTO
DOÑA SONIA QUIBUS RODRÍGUEZ	DIRECTORA GENERAL ADJUNTA
DOÑA NURIA LÁZARO RUBIO	SUBDIRECTORA GENERAL / DIRECTORA DE AUDITORIA INTERNA

Número de mujeres en la alta dirección	3
--	---

Porcentaje sobre el total de miembros de la alta dirección	18,20
--	-------

Remuneración total alta dirección (en miles de euros)	9.537
---	-------

C.1.15 Indique si se ha producido durante el ejercicio alguna modificación en el reglamento del consejo:

Sí
 No

C.1.21 Explique si existen requisitos específicos, distintos de los relativos a los consejeros, para ser nombrado presidente del consejo de administración:

Sí
 No

C.1.23 Indique si los estatutos o el reglamento del consejo establecen un mandato limitado u otros requisitos más estrictos adicionales a los previstos legalmente para los consejeros independientes, distinto al establecido en la normativa:

Sí
 No

C.1.25 Indique el número de reuniones que ha mantenido el consejo de administración durante el ejercicio. Asimismo, señale, en su caso, las veces que se ha reunido el consejo sin la asistencia de su presidente. En el cómputo se considerarán asistencias las representaciones realizadas con instrucciones específicas.

Número de reuniones del consejo	13
Número de reuniones del consejo sin la asistencia del presidente	0

Indíquese el número de reuniones mantenidas por el consejero coordinador con el resto de consejeros, sin asistencia ni representación de ningún consejero ejecutivo:

Número de reuniones	2
---------------------	---

Indique el número de reuniones que han mantenido en el ejercicio las distintas comisiones del consejo:

Número de reuniones de Comisión de Estrategia y Sostenibilidad	13
Número de reuniones de Comisión Delegada de Créditos	41
Número de reuniones de Comisión de Auditoría y Control	11
Número de reuniones de Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	11
Número de reuniones de Comisión de Retribuciones	9

Número de reuniones de Comisión de Riesgos	15
--	----

C.1.26 Indique el número de reuniones que ha mantenido el consejo de administración durante el ejercicio y los datos sobre asistencia de sus miembros:

Número de reuniones con la asistencia presencial de al menos el 80% de los consejeros	13
% de asistencia presencial sobre el total de votos durante el ejercicio	96,41
Número de reuniones con la asistencia presencial, o representaciones realizadas con instrucciones específicas, de todos los consejeros	13
% de votos emitidos con asistencia presencial y representaciones realizadas con instrucciones específicas, sobre el total de votos durante el ejercicio	100,00

C.1.27 Indique si están previamente certificadas las cuentas anuales individuales y consolidadas que se presentan al consejo para su formulación:

Sí
 No

Identifique, en su caso, a la/s persona/s que ha/han certificado las cuentas anuales individuales y consolidadas de la sociedad, para su formulación por el consejo:

Nombre	Cargo
DON CÉSAR GONZALEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	CONSEJERO DELEGADO
DON LEOPOLDO ALVEAR TRENOR	DIRECTOR GENERAL - DIRECTOR FINANCIERO

C.1.29 ¿El secretario del consejo tiene la condición de consejero?

Sí
 No

Si el secretario no tiene la condición de consejero complete el siguiente cuadro:

Nombre o denominación social del secretario	Representante
DON MIQUEL ROCA JUNYENT	

C.1.31 Indique si durante el ejercicio la Sociedad ha cambiado de auditor externo. En su caso identifique al auditor entrante y saliente:

Sí
 No

En el caso de que hubieran existido desacuerdos con el auditor saliente, explique el contenido de los mismos:

Sí
 No

C.1.32 Indique si la firma de auditoría realiza otros trabajos para la sociedad y/o su grupo distintos de los de auditoría y en ese caso declare el importe de los honorarios recibidos por dichos trabajos y el porcentaje que el importe anterior supone sobre los honorarios facturados por trabajos de auditoría a la sociedad y/o su grupo:

Sí
 No

	Sociedad	Sociedades del grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	383	0	383
Importe trabajos distintos de los de auditoría / Importe trabajos de auditoría (en %)	15,50	0,00	4,07

C.1.33 Indique si el informe de auditoría de las cuentas anuales del ejercicio anterior presenta salvedades. En su caso, indique las razones dadas a los accionistas en la Junta General por el presidente de la comisión de auditoría para explicar el contenido y alcance de dichas salvedades.

Sí
 No

C.1.34 Indique el número de ejercicios que la firma actual de auditoría lleva de forma ininterrumpida realizando la auditoría de las cuentas anuales individuales y/o consolidadas de la sociedad. Asimismo, indique el porcentaje que representa el número de ejercicios auditados por la actual firma de auditoría sobre el número total de ejercicios en los que las cuentas anuales han sido auditadas:

	Individuales	Consolidadas
Número de ejercicios ininterrumpidos	3	3
	Individuales	Consolidadas
Nº de ejercicios auditados por la firma actual de auditoría / Nº de ejercicios que la sociedad o su grupo han sido auditados (en %)	7,14	7,89

C.1.35 Indique y, en su caso detalle, si existe un procedimiento para que los consejeros puedan contar con la información necesaria para preparar las reuniones de los órganos de administración con tiempo suficiente:

Sí
 No

Detalle del procedimiento

El Banco tiene procedimientos para que los Consejeros puedan contar con la información y documentación necesaria para preparar las reuniones del Consejo y Comisiones con tiempo suficiente.

El artículo 21.1 del Reglamento del Consejo de Administración establece que la convocatoria incluirá siempre el orden del día de la sesión que deberá contemplar, entre otros puntos, los relativos a las informaciones de las sociedades filiales y de las Comisiones del Consejo, así como a las propuestas y sugerencias que formulen el Presidente y los demás miembros del Consejo y el o los Director/es General/es del Banco, con una

antelación no menor a cinco días hábiles a la fecha del propio Consejo, propuestas que deberán ir acompañadas del correspondiente material para su distribución a los Consejeros.

Complementariamente, el artículo 25 dispone que:

1. El Consejero se halla investido de las más amplias facultades para informarse sobre cualquier aspecto de la compañía, para examinar sus libros, registros, documentos y demás antecedentes de las operaciones sociales y para inspeccionar todas sus instalaciones. El derecho de información se extiende a las sociedades ?liales, sean nacionales o extranjeras.
2. Con el ?n de no perturbar la gestión ordinaria de la compañía, el ejercicio de las facultades de información se canalizará a través del Presidente o del Secretario del Consejo de Administración, quienes atenderán las solicitudes del Consejero, facilitándole directamente la información, ofreciéndole los interlocutores apropiados en el estrato de la organización que proceda o arbitrando las medidas para que pueda practicar in situ las diligencias de examen e inspección deseadas.

Banco Sabadell cuenta con un procedimiento para facilitar el material necesario para la preparación de las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones a los Consejeros de manera confidencial y encriptada mediante el software Diligent Boards a través de dispositivos iPad. Con una semana de antelación se remite a los Consejeros la información del Consejo de Administración, que se va ampliando o actualizando en el boardbook si ello es necesario, de lo que resultan debidamente informados.

- C.1.39 Identifique de forma individualizada, cuando se refiera a consejeros, y de forma agregada en el resto de casos e indique, de forma detallada, los acuerdos entre la sociedad y sus cargos de administración y dirección o empleados que dispongan indemnizaciones, cláusulas de garantía o blindaje, cuando éstos dimitan o sean despedidos de forma improcedente o si la relación contractual llega a su fin con motivo de una oferta pública de adquisición u otro tipo de operaciones.

Numero de beneficiarios	35
Tipo de beneficiario	Descripción del acuerdo
PRESIDENTE, CONSEJERO DELEGADO, CONSEJERO DIRECTOR GENERAL Y 32 DIRECTIVOS	El contrato del Presidente tiene una cláusula de terminación anticipada de dos anualidades de retribución para supuestos no voluntarios, vinculada a la no competencia. El contrato del Consejero Delegado contiene una cláusula de no competencia de dos anualidades desde la fecha de su despido improcedente o cambio de control y un año para el resto de supuestos. El contrato del Consejero Director General tiene una cláusula de no competencia post contractual, con una duración de dos años, que aplicaría como máximo hasta primera fecha de jubilación ordinaria por un importe de dos anualidades de la retribución ?ja. Existen 19 directivos cuyos contratos contienen una cláusula de indemnización de dos anualidades de retribución ?ja para los supuestos de despido improcedente o algunos casos limitados de cambio de control. Otros 13 directivos tienen una cláusula de no competencia post contractual, 9 de ellos con una duración de dos años, como máximo hasta primera fecha de jubilación ordinaria por un importe de dos anualidades de retribución ?ja, y 4 con una duración de un año desde la fecha de despido improcedente o a causa de algunos casos limitados de cambio de control, como máximo hasta la primera fecha de jubilación ordinaria por un importe de una anualidad de retribución ?ja.

Indique si, más allá de en los supuestos previstos por la normativa, estos contratos han de ser comunicados y/o aprobados por los órganos de la sociedad o de su grupo. En caso positivo, especifique los procedimientos, supuestos previstos y la naturaleza de los órganos responsables de su aprobación o de realizar la comunicación:

	Consejo de administración	Junta general
Órgano que autoriza las cláusulas	√	
	Si	No
¿Se informa a la junta general sobre las cláusulas?	√	

C.2. Comisiones del consejo de administración

C.2.1 Detalle todas las comisiones del consejo de administración, sus miembros y la proporción de consejeros ejecutivos, dominicales, independientes y otros externos que las integran:

Comisión de Estrategia y Sostenibilidad		
Nombre	Cargo	Categoría
DON JOSEP OLIU CREUS	PRESIDENTE	Otro Externo
DON LLUÍS DEULOFEU FUGUET	VOCAL	Independiente
DON PEDRO FONTANA GARCIA	VOCAL	Independiente
DOÑA MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	VOCAL	Otro Externo
DON CÉSAR GONZALEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	VOCAL	Ejecutivo
DON JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	VOCAL	Independiente

% de consejeros ejecutivos	16,67
% de consejeros dominicales	0,00
% de consejeros independientes	50,00
% de consejeros otros externos	33,33

Comisión Delegada de Créditos		
Nombre	Cargo	Categoría
DON PEDRO FONTANA GARCIA	PRESIDENTE	Independiente
DON LLUÍS DEULOFEU FUGUET	VOCAL	Independiente
DOÑA MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	VOCAL	Otro Externo
DON CÉSAR GONZALEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	VOCAL	Ejecutivo
DOÑA ALICIA REYES REVUELTA	VOCAL	Independiente

% de consejeros ejecutivos	20,00
% de consejeros dominicales	0,00
% de consejeros independientes	60,00

% de consejeros otros externos	20,00
--------------------------------	-------

Comisión de Auditoría y Control		
Nombre	Cargo	Categoría
DOÑA MIREYA GINÉ TORRENS	PRESIDENTE	Independiente
DON PEDRO FONTANA GARCIA	VOCAL	Independiente
DOÑA LAURA GONZÁLEZ MOLERO	VOCAL	Independiente
DON MANUEL VALLS MORATÓ	VOCAL	Independiente

% de consejeros ejecutivos	0,00
% de consejeros dominicales	0,00
% de consejeros independientes	100,00
% de consejeros otros externos	0,00

Identifique a los consejeros miembros de la comisión de auditoría que hayan sido designados teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o en ambas e informe sobre la fecha de nombramiento del Presidente de esta comisión en el cargo.

Nombres de los consejeros con experiencia	DOÑA MIREYA GINÉ TORRENS / DON PEDRO FONTANA GARCIA / DOÑA LAURA GONZÁLEZ MOLERO / DON MANUEL VALLS MORATÓ
Fecha de nombramiento del presidente en el cargo	26/03/2021

Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo		
Nombre	Cargo	Categoría
DON JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	PRESIDENTE	Independiente
DON ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	VOCAL	Independiente
DOÑA AURORA CATÁ SALA	VOCAL	Independiente
DOÑA MIREYA GINÉ TORRENS	VOCAL	Independiente

% de consejeros ejecutivos	0,00
% de consejeros dominicales	0,00
% de consejeros independientes	100,00
% de consejeros otros externos	0,00

Comisión de Retribuciones		
Nombre	Cargo	Categoría
DOÑA AURORA CATÁ SALA	PRESIDENTE	Independiente
DON ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	VOCAL	Independiente

Comisión de Retribuciones		
Nombre	Cargo	Categoría
DOÑA LAURA GONZÁLEZ MOLERO	VOCAL	Independiente
DON GEORGE DONALD JOHNSTON III	VOCAL	Independiente

% de consejeros dominicales	0,00
% de consejeros independientes	100,00
% de consejeros otros externos	0,00

Comisión de Riesgos		
Nombre	Cargo	Categoría
DON GEORGE DONALD JOHNSTON III	PRESIDENTE	Independiente
DOÑA AURORA CATÁ SALA	VOCAL	Independiente
DOÑA ALICIA REYES REVUELTA	VOCAL	Independiente
DON MANUEL VALLS MORATÓ	VOCAL	Independiente

% de consejeros ejecutivos	0,00
% de consejeros dominicales	0,00
% de consejeros independientes	100,00
% de consejeros otros externos	0,00

C.22 Complete el siguiente cuadro con la información relativa al número de consejeras que integran las comisiones del consejo de administración al cierre de los últimos cuatro ejercicios:

	Número de consejeras							
	Ejercicio 2022		Ejercicio 2021		Ejercicio 2020		Ejercicio 2019	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Comisión de Estrategia y Sostenibilidad	1	16,67	1	16,67	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Comisión Delegada de Créditos	2	40,00	2	40,00	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Comisión de Auditoría y Control	2	50,00	1	25,00	1	25,00	1	25,00
Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	2	50,00	2	50,00	1	33,33	2	50,00
Comisión de Retribuciones	2	50,00	1	25,00	1	25,00	1	25,00

	Número de consejeras							
	Ejercicio 2022		Ejercicio 2021		Ejercicio 2020		Ejercicio 2019	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Comisión de Riesgos	2	50,00	2	50,00	1	33,33	1	33,33

D. OPERACIONES VINCULADAS Y OPERACIONES INTRAGRUPO

- D.2. Detalle de manera individualizada aquellas operaciones significativas por su cuantía o relevantes por su materia realizadas entre la sociedad o sus entidades dependientes y los accionistas titulares de un 10 % o más de los derechos de voto o representados en el consejo de administración de la sociedad, indicando cuál ha sido el órgano competente para su aprobación y si se ha abstenido algún accionista o consejero afectado. En caso de que la competencia haya sido de la junta, indique si la propuesta de acuerdo ha sido aprobada por el consejo sin el voto en contra de la mayoría de los independientes:

Nombre o denominación social del accionista o de cualquiera de sus sociedades dependientes	% Participación	Nombre o denominación social de la sociedad o entidad dependiente	Importe (miles de euros)	Órgano que la ha aprobado	Identificación del accionista significativo o consejero que se hubiera abstenido	La propuesta a la junta, en su caso, ha sido aprobada por el consejo sin el voto en contra de la mayoría de independientes
Sin datos						

Nombre o denominación social del accionista o de cualquiera de sus sociedades dependientes	Naturaleza de la relación	Tipo de la operación y otra información necesaria para su evaluación
Sin datos		

- D.3. Detalle de manera individualizada las operaciones significativas por su cuantía o relevantes por su materia realizadas por la sociedad o sus entidades dependientes con los administradores o directivos de la sociedad, incluyendo aquellas operaciones realizadas con entidades que el administrador o directivo controle o controle conjuntamente, e indicando cuál ha sido el órgano competente para su aprobación y si se ha abstenido algún accionista o consejero afectado. En caso de que la competencia haya sido de la junta, indique si la propuesta de acuerdo ha sido aprobada por el consejo sin el voto en contra de la mayoría de los independientes:

Nombre o denominación social de los administradores o directivos o de sus entidades controladas o bajo control conjunto	Nombre o denominación social de la sociedad o entidad dependiente	Vínculo	Importe (miles de euros)	Órgano que la ha aprobado	Identificación del accionista significativo o consejero que se hubiera abstenido	La propuesta a la junta, en su caso, ha sido aprobada por el consejo sin el voto en contra de la mayoría de independientes
Sin datos						

Nombre o denominación social de los administradores o directivos o de sus entidades controladas o bajo control conjunto	Naturaleza de la operación y otra información necesaria para su evaluación
Sin datos	

- D.4. Informe de manera individualizada de las operaciones intragrupo significativas por su cuantía o relevantes por su materia realizadas por la sociedad con su sociedad dominante o con otras entidades pertenecientes al grupo de la dominante, incluyendo las propias entidades dependientes de la sociedad cotizada, excepto que ninguna otra parte vinculada de la sociedad cotizada tenga intereses en dichas entidades dependientes o éstas se encuentren íntegramente participadas, directa o indirectamente, por la cotizada.

En todo caso, se informará de cualquier operación intragrupo realizada con entidades establecidas en países o territorios que tengan la consideración de paraíso fiscal:

Denominación social de la entidad de su grupo	Breve descripción de la operación y otra información necesaria para su evaluación	Importe (miles de euros)
Sin datos		

- D.5. Detalle de manera individualizada las operaciones significativas por su cuantía o relevantes por su materia realizadas por la sociedad o sus entidades dependientes con otras partes vinculadas que lo sean de conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad adoptadas por la UE, que no hayan sido informadas en los epígrafes anteriores.

Denominación social de la parte vinculada	Breve descripción de la operación y otra información necesaria para su evaluación	Importe (miles de euros)
Sin datos		

G. GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DE GOBIERNO CORPORATIVO

Indique el grado de seguimiento de la sociedad respecto de las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas.

En el caso de que alguna recomendación no se siga o se siga parcialmente, se deberá incluir una explicación detallada de sus motivos de manera que los accionistas, los inversores y el mercado en general, cuenten con información suficiente para valorar el proceder de la sociedad. No serán aceptables explicaciones de carácter general.

1. Que los estatutos de las sociedades cotizadas no limiten el número máximo de votos que pueda emitir un mismo accionista, ni contengan otras restricciones que dificulten la toma de control de la sociedad mediante la adquisición de sus acciones en el mercado.

Cumple [X] Explique []

2. Que, cuando la sociedad cotizada esté controlada, en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio, por otra entidad, cotizada o no, y tenga, directamente o a través de sus filiales, relaciones de negocio con dicha entidad o alguna de sus filiales (distintas de las de la sociedad cotizada) o desarrolle actividades relacionadas con las de cualquiera de ellas informe públicamente con precisión acerca de:

a) Las respectivas áreas de actividad y eventuales relaciones de negocio entre, por un lado, la sociedad cotizada o sus filiales y, por otro, la sociedad matriz o sus filiales.

b) Los mecanismos previstos para resolver los eventuales conflictos de intereses que puedan presentarse.

Cumple [] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable [X]

3. Que durante la celebración de la junta general ordinaria, como complemento de la difusión por escrito del informe anual de gobierno corporativo, el presidente del consejo de administración informe verbalmente a los accionistas, con suficiente detalle, de los aspectos más relevantes del gobierno corporativo de la sociedad y, en particular:

a) De los cambios acaecidos desde la anterior junta general ordinaria.

b) De los motivos concretos por los que la compañía no sigue alguna de las recomendaciones del Código de Gobierno Corporativo y, si existieran, de las reglas alternativas que aplique en esa materia.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

4. Que la sociedad defina y promueva una política relativa a la comunicación y contactos con accionistas e inversores institucionales en el marco de su implicación en la sociedad, así como con los asesores de voto que sea plenamente respetuosa con las normas contra el abuso de mercado y dé un trato semejante a los accionistas que se encuentren en la misma posición. Y que la sociedad haga pública dicha política a través de su página web, incluyendo información relativa a la forma en que la misma se ha puesto en práctica e identificando a los interlocutores o responsables de llevarla a cabo.

Y que, sin perjuicio de las obligaciones legales de difusión de información privilegiada y otro tipo de información regulada, la sociedad cuente también con una política general relativa a la comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa a través de los canales que considere adecuados (medios de comunicación, redes sociales u otras vías) que contribuya a maximizar la difusión y la calidad de la información a disposición del mercado, de los inversores y demás grupos de interés.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

5. Que el consejo de administración no eleve a la junta general una propuesta de delegación de facultades, para emitir acciones o valores convertibles con exclusión del derecho de suscripción preferente, por un importe superior al 20% del capital en el momento de la delegación.

Y que cuando el consejo de administración apruebe cualquier emisión de acciones o de valores convertibles con exclusión del derecho de suscripción preferente, la sociedad publique inmediatamente en su página web los informes sobre dicha exclusión a los que hace referencia la legislación mercantil.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

6. Que las sociedades cotizadas que elaboren los informes que se citan a continuación, ya sea de forma preceptiva o voluntaria, los publiquen en su página web con antelación suficiente a la celebración de la junta general ordinaria, aunque su difusión no sea obligatoria:

- a) Informe sobre la independencia del auditor.
- b) Informes de funcionamiento de las comisiones de auditoría y de nombramientos y retribuciones.
- c) Informe de la comisión de auditoría sobre operaciones vinculadas.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

7. Que la sociedad transmita en directo, a través de su página web, la celebración de las juntas generales de accionistas.

Y que la sociedad cuente con mecanismos que permitan la delegación y el ejercicio del voto por medios telemáticos e incluso, tratándose de sociedades de elevada capitalización y en la medida en que resulte proporcionado, la asistencia y participación activa en la Junta General.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

8. Que la comisión de auditoría vele por que las cuentas anuales que el consejo de administración presente a la junta general de accionistas se elaboren de conformidad con la normativa contable. Y que en aquellos supuestos en que el auditor de cuentas haya incluido en su informe de auditoría alguna salvedad, el presidente de la comisión de auditoría explique con claridad en la junta general el parecer de la comisión de auditoría sobre su contenido y alcance, poniéndose a disposición de los accionistas en el momento de la publicación de la convocatoria de la junta, junto con el resto de propuestas e informes del consejo, un resumen de dicho parecer.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

9. Que la sociedad haga públicos en su página web, de manera permanente, los requisitos y procedimientos que aceptará para acreditar la titularidad de acciones, el derecho de asistencia a la junta general de accionistas y el ejercicio o delegación del derecho de voto.

Y que tales requisitos y procedimientos favorezcan la asistencia y el ejercicio de sus derechos a los accionistas y se apliquen de forma no discriminatoria.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

10. Que cuando algún accionista legitimado haya ejercitado, con anterioridad a la celebración de la junta general de accionistas, el derecho a completar el orden del día o a presentar nuevas propuestas de acuerdo, la sociedad:

- a) Difunda de inmediato tales puntos complementarios y nuevas propuestas de acuerdo.
- b) Haga público el modelo de tarjeta de asistencia o formulario de delegación de voto o voto a distancia con las modificaciones precisas para que puedan votarse los nuevos puntos del orden del día y propuestas alternativas de acuerdo en los mismos términos que los propuestos por el consejo de administración.
- c) Someta todos esos puntos o propuestas alternativas a votación y les aplique las mismas reglas de voto que a las formuladas por el consejo de administración, incluidas, en particular, las presunciones o deducciones sobre el sentido del voto.
- d) Con posterioridad a la junta general de accionistas, comunique el desglose del voto sobre tales puntos complementarios o propuestas alternativas.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

11. Que, en el caso de que la sociedad tenga previsto pagar primas de asistencia a la junta general de accionistas, establezca, con anterioridad, una política general sobre tales primas y que dicha política sea estable.

Cumple [] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable [X]

12. Que el consejo de administración desempeñe sus funciones con unidad de propósito e independencia de criterio, dispense el mismo trato a todos los accionistas que se hallen en la misma posición y se guíe por el interés social, entendido como la consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo, que promueva su continuidad y la maximización del valor económico de la empresa.

Y que en la búsqueda del interés social, además del respeto de las leyes y reglamentos y de un comportamiento basado en la buena fe, la ética y el respeto a los usos y a las buenas prácticas comúnmente aceptadas, procure conciliar el propio interés social con, según corresponda, los legítimos intereses de sus empleados, sus proveedores, sus clientes y los de los restantes grupos de interés que puedan verse afectados, así como el impacto de las actividades de la compañía en la comunidad en su conjunto y en el medio ambiente.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

13. Que el consejo de administración posea la dimensión precisa para lograr un funcionamiento eficaz y participativo, lo que hace aconsejable que tenga entre cinco y quince miembros.

Cumple [X] Explique []

14. Que el consejo de administración apruebe una política dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración y que:

- a) Sea concreta y verificable.
- b) asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el consejo de administración; y
- c) favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género. A estos efectos, se considera que favorecen la diversidad de género las medidas que fomenten que la compañía cuente con un número significativo de altas directivas.

Que el resultado del análisis previo de las competencias requeridas por el consejo de administración se recoja en el informe justificativo de la comisión de nombramientos que se publique al convocar la junta general de accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero.

La comisión de nombramientos verificará anualmente el cumplimiento de esta política y se informará de ello en el informe anual de gobierno corporativo.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

15. Que los consejeros dominicales e independientes constituyan una amplia mayoría del consejo de administración y que el número de consejeros ejecutivos sea el mínimo necesario, teniendo en cuenta la complejidad del grupo societario y el porcentaje de participación de los consejeros ejecutivos en el capital de la sociedad.

Y que el número de consejeras suponga, al menos, el 40% de los miembros del consejo de administración antes de que finalice 2022 y en adelante, no siendo con anterioridad inferior al 30%.

Cumple [] Cumple parcialmente [X] Explique []

Banco Sabadell cumple la primera parte de la recomendación. En cuanto al número de consejeras, en el ejercicio 2022 cuenta con un 33% de mujeres en el Consejo, cumpliendo con el compromiso del Banco manifestado en el Sabadell Compromiso Sostenible para el ejercicio 2022. Asimismo, representan el 40% de los Consejeros Independientes en línea con la propuesta de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.

16. Que el porcentaje de consejeros dominicales sobre el total de consejeros no ejecutivos no sea mayor que la proporción existente entre el capital de la sociedad representado por dichos consejeros y el resto del capital.

Este criterio podrá atenuarse:

- a) En sociedades de elevada capitalización en las que sean escasas las participaciones accionariales que tengan legalmente la consideración de significativas.
- b) Cuando se trate de sociedades en las que exista una pluralidad de accionistas representados en el consejo de administración y no tengan vínculos entre sí.

Cumple [X] Explique []

17. Que el número de consejeros independientes represente, al menos, la mitad del total de consejeros.

Que, sin embargo, cuando la sociedad no sea de elevada capitalización o cuando, aun siéndolo, cuente con un accionista o varios actuando concertadamente, que controlen más del 30% del capital social, el número de consejeros independientes represente, al menos, un tercio del total de consejeros.

Cumple [X] Explique []

18. Que las sociedades hagan pública a través de su página web, y mantengan actualizada, la siguiente información sobre sus consejeros:
- a) Perfil profesional y biográfico.
 - b) Otros consejos de administración a los que pertenezcan, se trate o no de sociedades cotizadas, así como sobre las demás actividades retribuidas que realice cualquiera que sea su naturaleza.
 - c) Indicación de la categoría de consejero a la que pertenezcan, señalándose, en el caso de consejeros dominicales, el accionista al que representen o con quien tengan vínculos.
 - d) Fecha de su primer nombramiento como consejero en la sociedad, así como de las posteriores reelecciones.
 - e) Acciones de la compañía, y opciones sobre ellas, de las que sean titulares.
- Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []
19. Que en el informe anual de gobierno corporativo, previa verificación por la comisión de nombramientos, se expliquen las razones por las cuales se hayan nombrado consejeros dominicales a instancia de accionistas cuya participación accionarial sea inferior al 3% del capital; y se expongan las razones por las que no se hubieran atendido, en su caso, peticiones formales de presencia en el consejo procedentes de accionistas cuya participación accionarial sea igual o superior a la de otros a cuya instancia se hubieran designado consejeros dominicales.
- Cumple [] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable [X]
20. Que los consejeros dominicales presenten su dimisión cuando el accionista a quien representen transmita íntegramente su participación accionarial. Y que también lo hagan, en el número que corresponda, cuando dicho accionista rebaje su participación accionarial hasta un nivel que exija la reducción del número de sus consejeros dominicales.
- Cumple [] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable [X]

21. Que el consejo de administración no proponga la separación de ningún consejero independiente antes del cumplimiento del período estatutario para el que hubiera sido nombrado, salvo cuando concurra justa causa, apreciada por el consejo de administración previo informe de la comisión de nombramientos. En particular, se entenderá que existe justa causa cuando el consejero pase a ocupar nuevos cargos o contraiga nuevas obligaciones que le impidan dedicar el tiempo necesario al desempeño de las funciones propias del cargo de consejero, incumpla los deberes inherentes a su cargo o incurra en algunas de las circunstancias que le hagan perder su condición de independiente, de acuerdo con lo establecido en la legislación aplicable.

También podrá proponerse la separación de consejeros independientes como consecuencia de ofertas públicas de adquisición, fusiones u otras operaciones corporativas similares que supongan un cambio en la estructura de capital de la sociedad, cuando tales cambios en la estructura del consejo de administración vengán propiciados por el criterio de proporcionalidad señalado en la recomendación 16.

Cumple [X] Explique []

22. Que las sociedades establezcan reglas que obliguen a los consejeros a informar y, en su caso, a dimitir cuando se den situaciones que les afecten, relacionadas o no con su actuación en la propia sociedad, que puedan perjudicar al crédito y reputación de esta y, en particular, que les obliguen a informar al consejo de administración de cualquier causa penal en la que aparezcan como investigados, así como de sus vicisitudes procesales.

Y que, habiendo sido informado o habiendo conocido el consejo de otro modo alguna de las situaciones mencionadas en el párrafo anterior, examine el caso tan pronto como sea posible y, atendiendo a las circunstancias concretas, decida, previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones, si debe o no adoptar alguna medida, como la apertura de una investigación interna, solicitar la dimisión del consejero o proponer su cese. Y que se informe al respecto en el informe anual de gobierno corporativo, salvo que concurran circunstancias especiales que lo justifiquen, de lo que deberá dejarse constancia en acta. Ello sin perjuicio de la información que la sociedad deba difundir, de resultar procedente, en el momento de la adopción de las medidas correspondientes.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

23. Que todos los consejeros expresen claramente su oposición cuando consideren que alguna propuesta de decisión sometida al consejo de administración puede ser contraria al interés social. Y que otro tanto hagan, de forma especial, los independientes y demás consejeros a quienes no afecte el potencial conflicto de intereses, cuando se trate de decisiones que puedan perjudicar a los accionistas no representados en el consejo de administración.

Y que cuando el consejo de administración adopte decisiones significativas o reiteradas sobre las que el consejero hubiera formulado serias reservas, este saque las conclusiones que procedan y, si optara por dimitir, explique las razones en la carta a que se refiere la recomendación siguiente.

Esta recomendación alcanza también al secretario del consejo de administración, aunque no tenga la condición de consejero.

Cumple [] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable [X]

24. Que cuando, ya sea por dimisión o por acuerdo de la junta general, un consejero cese en su cargo antes del término de su mandato, explique de manera suficiente las razones de su dimisión o, en el caso de consejeros no ejecutivos, su parecer sobre los motivos del cese por la junta, en una carta que remitirá a todos los miembros del consejo de administración.

Y que, sin perjuicio de que se dé cuenta de todo ello en el informe anual de gobierno corporativo, en la medida en que sea relevante para los inversores, la sociedad publique a la mayor brevedad posible el cese incluyendo referencia suficiente a los motivos o circunstancias aportados por el consejero.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

25. Que la comisión de nombramientos se asegure de que los consejeros no ejecutivos tienen suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones.

Y que el reglamento del consejo establezca el número máximo de consejos de sociedades de los que pueden formar parte sus consejeros.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

26. Que el consejo de administración se reúna con la frecuencia precisa para desempeñar con eficacia sus funciones y, al menos, ocho veces al año, siguiendo el programa de fechas y asuntos que establezca al inicio del ejercicio, pudiendo cada consejero individualmente proponer otros puntos del orden del día inicialmente no previstos.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

27. Que las inasistencias de los consejeros se reduzcan a los casos indispensables y se cuantifiquen en el informe anual de gobierno corporativo. Y que, cuando deban producirse, se otorgue representación con instrucciones.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

28. Que cuando los consejeros o el secretario manifiesten preocupación sobre alguna propuesta o, en el caso de los consejeros, sobre la marcha de la sociedad y tales preocupaciones no queden resueltas en el consejo de administración, a petición de quien las hubiera manifestado, se deje constancia de ellas en el acta.

Cumple [] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable [X]

29. Que la sociedad establezca los cauces adecuados para que los consejeros puedan obtener el asesoramiento preciso para el cumplimiento de sus funciones incluyendo, si así lo exigieran las circunstancias, asesoramiento externo con cargo a la empresa.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

30. Que, con independencia de los conocimientos que se exijan a los consejeros para el ejercicio de sus funciones, las sociedades ofrezcan también a los consejeros programas de actualización de conocimientos cuando las circunstancias lo aconsejen.

Cumple [X] Explique [] No aplicable []

31. Que el orden del día de las sesiones indique con claridad aquellos puntos sobre los que el consejo de administración deberá adoptar una decisión o acuerdo para que los consejeros puedan estudiar o recabar, con carácter previo, la información precisa para su adopción.

Quando, excepcionalmente, por razones de urgencia, el presidente quiera someter a la aprobación del consejo de administración decisiones o acuerdos que no figuraran en el orden del día, será preciso el consentimiento previo y expreso de la mayoría de los consejeros presentes, del que se dejará debida constancia en el acta.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

32. Que los consejeros sean periódicamente informados de los movimientos en el accionariado y de la opinión que los accionistas significativos, los inversores y las agencias de calificación tengan sobre la sociedad y su grupo.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

33. Que el presidente, como responsable del eficaz funcionamiento del consejo de administración, además de ejercer las funciones que tiene legal y estatutariamente atribuidas, prepare y someta al consejo de administración un programa de fechas y asuntos a tratar; organice y coordine la evaluación periódica del consejo, así como, en su caso, la del primer ejecutivo de la sociedad; sea responsable de la dirección del consejo y de la efectividad de su funcionamiento; se asegure de que se dedica suficiente tiempo de discusión a las cuestiones estratégicas, y acuerde y revise los programas de actualización de conocimientos para cada consejero, cuando las circunstancias lo aconsejen.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

34. Que cuando exista un consejero coordinador, los estatutos o el reglamento del consejo de administración, además de las facultades que le corresponden legalmente, le atribuya las siguientes: presidir el consejo de administración en ausencia del presidente y de los vicepresidentes, en caso de existir; hacerse eco de las preocupaciones de los consejeros no ejecutivos; mantener contactos con inversores y accionistas para conocer sus puntos de vista a efectos de formarse una opinión sobre sus preocupaciones, en particular, en relación con el gobierno corporativo de la sociedad; y coordinar el plan de sucesión del presidente.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

35. Que el secretario del consejo de administración vele de forma especial para que en sus actuaciones y decisiones el consejo de administración tenga presentes las recomendaciones sobre buen gobierno contenidas en este Código de buen gobierno que fueran aplicables a la sociedad.

Cumple [X] Explique []

36. Que el consejo de administración en pleno evalúe una vez al año y adopte, en su caso, un plan de acción que corrija las deficiencias detectadas respecto de:
- a) La calidad y eficiencia del funcionamiento del consejo de administración.
 - b) El funcionamiento y la composición de sus comisiones.
 - c) La diversidad en la composición y competencias del consejo de administración.
 - d) El desempeño del presidente del consejo de administración y del primer ejecutivo de la sociedad.
 - e) El desempeño y la aportación de cada consejero, prestando especial atención a los responsables de las distintas comisiones del consejo.

Para la realización de la evaluación de las distintas comisiones se partirá del informe que estas eleven al consejo de administración, y para la de este último, del que le eleve la comisión de nombramientos.

Cada tres años, el consejo de administración será auxiliado para la realización de la evaluación por un consultor externo, cuya independencia será verificada por la comisión de nombramientos.

Las relaciones de negocio que el consultor o cualquier sociedad de su grupo mantengan con la sociedad o cualquier sociedad de su grupo deberán ser desglosadas en el informe anual de gobierno corporativo.

El proceso y las áreas evaluadas serán objeto de descripción en el informe anual de gobierno corporativo.

Cumple Cumple parcialmente Explique

37. Que cuando exista una comisión ejecutiva en ella haya presencia de al menos dos consejeros no ejecutivos, siendo al menos uno de ellos independiente; y que su secretario sea el del consejo de administración.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

38. Que el consejo de administración tenga siempre conocimiento de los asuntos tratados y de las decisiones adoptadas por la comisión ejecutiva y que todos los miembros del consejo de administración reciban copia de las actas de las sesiones de la comisión ejecutiva.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

39. Que los miembros de la comisión de auditoría en su conjunto, y de forma especial su presidente, se designen teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría y gestión de riesgos, tanto financieros como no financieros.

Cumple Cumple parcialmente Explique

40. Que bajo la supervisión de la comisión de auditoría, se disponga de una unidad que asuma la función de auditoría interna que vele por el buen funcionamiento de los sistemas de información y control interno y que funcionalmente dependa del presidente no ejecutivo del consejo o del de la comisión de auditoría.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

41. Que el responsable de la unidad que asuma la función de auditoría interna presente a la comisión de auditoría, para su aprobación por esta o por el consejo, su plan anual de trabajo, le informe directamente de su ejecución, incluidas las posibles incidencias y limitaciones al alcance que se presenten en su desarrollo, los resultados y el seguimiento de sus recomendaciones y le someta al final de cada ejercicio un informe de actividades.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

42. Que, además de las previstas en la ley, correspondan a la comisión de auditoría las siguientes funciones:

1. En relación con los sistemas de información y control interno:
 - a) Supervisar y evaluar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera y no financiera, así como los sistemas de control y gestión de riesgos financieros y no financieros relativos a la sociedad y, en su caso, al grupo —incluyendo los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medioambientales, políticos y reputacionales o relacionados con la corrupción— revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables.
 - b) Velar por la independencia de la unidad que asume la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento y cese del responsable del servicio de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; aprobar o proponer la aprobación al consejo de la orientación y el plan de trabajo anual de la auditoría interna, asegurándose de que su actividad esté enfocada principalmente en los riesgos relevantes (incluidos los reputacionales); recibir información periódica sobre sus actividades; y verificar que la alta dirección tenga en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes.
 - c) Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados y a otras personas relacionadas con la sociedad, tales como consejeros, accionistas, proveedores, contratistas o subcontratistas, comunicar las irregularidades de potencial trascendencia, incluyendo las financieras y contables, o de cualquier otra índole, relacionadas con la compañía que adviertan en el seno de la empresa o su grupo. Dicho mecanismo deberá garantizar la confidencialidad y, en todo caso, prever supuestos en los que las comunicaciones puedan realizarse de forma anónima, respetando los derechos del denunciante y denunciado.
 - d) Velar en general por que las políticas y sistemas establecidos en materia de control interno se apliquen de modo efectivo en la práctica.
2. En relación con el auditor externo:
 - a) En caso de renuncia del auditor externo, examinar las circunstancias que la hubieran motivado.
 - b) Velar que la retribución del auditor externo por su trabajo no comprometa su calidad ni su independencia.
 - c) Supervisar que la sociedad comunique a través de la CNMV el cambio de auditor y lo acompañe de una declaración sobre la eventual existencia de desacuerdos con el auditor saliente y, si hubieran existido, de su contenido.
 - d) Asegurar que el auditor externo mantenga anualmente una reunión con el pleno del consejo de administración para informarle sobre el trabajo realizado y sobre la evolución de la situación contable y de riesgos de la sociedad.
 - e) Asegurar que la sociedad y el auditor externo respetan las normas vigentes sobre prestación de servicios distintos a los de auditoría, los límites a la concentración del negocio del auditor y, en general, las demás normas sobre independencia de los auditores.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

43. Que la comisión de auditoría pueda convocar a cualquier empleado o directivo de la sociedad, e incluso disponer que comparezcan sin presencia de ningún otro directivo.

Cumple] Cumple parcialmente] Explique]

44. Que la comisión de auditoría sea informada sobre las operaciones de modificaciones estructurales y corporativas que proyecte realizar la sociedad para su análisis e informe previo al consejo de administración sobre sus condiciones económicas y su impacto contable y, en especial, en su caso, sobre la ecuación de canje propuesta.

Cumple] Cumple parcialmente] Explique] No aplicable]

45. Que la política de control y gestión de riesgos identifique o determine al menos:

- a) Los distintos tipos de riesgo, financieros y no financieros (entre otros los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medio ambientales, políticos y reputacionales, incluidos los relacionados con la corrupción) a los que se enfrenta la sociedad, incluyendo entre los financieros o económicos, los pasivos contingentes y otros riesgos fuera de balance.
- b) Un modelo de control y gestión de riesgos basado en diferentes niveles, del que formará parte una comisión especializada en riesgos cuando las normas sectoriales lo prevean o la sociedad lo estime apropiado.
- c) El nivel de riesgo que la sociedad considere aceptable.
- d) Las medidas previstas para mitigar el impacto de los riesgos identificados, en caso de que llegaran a materializarse.
- e) Los sistemas de información y control interno que se utilizarán para controlar y gestionar los citados riesgos, incluidos los pasivos contingentes o riesgos fuera de balance.

Cumple] Cumple parcialmente] Explique]

46. Que bajo la supervisión directa de la comisión de auditoría o, en su caso, de una comisión especializada del consejo de administración, exista una función interna de control y gestión de riesgos ejercida por una unidad o departamento interno de la sociedad que tenga atribuidas expresamente las siguientes funciones:

- a) Asegurar el buen funcionamiento de los sistemas de control y gestión de riesgos y, en particular, que se identifican, gestionan, y cuantifican adecuadamente todos los riesgos importantes que afecten a la sociedad.
- b) Participar activamente en la elaboración de la estrategia de riesgos y en las decisiones importantes sobre su gestión.
- c) Velar por que los sistemas de control y gestión de riesgos mitiguen los riesgos adecuadamente en el marco de la política definida por el consejo de administración.

Cumple] Cumple parcialmente] Explique]

47. Que los miembros de la comisión de nombramientos y de retribuciones –o de la comisión de nombramientos y la comisión de retribuciones, si estuvieren separadas– se designen procurando que tengan los conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados a las funciones que estén llamados a desempeñar y que la mayoría de dichos miembros sean consejeros independientes.

Cumple Cumple parcialmente Explique

48. Que las sociedades de elevada capitalización cuenten con una comisión de nombramientos y con una comisión de remuneraciones separadas.

Cumple Explique No aplicable

49. Que la comisión de nombramientos consulte al presidente del consejo de administración y al primer ejecutivo de la sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos.

Y que cualquier consejero pueda solicitar de la comisión de nombramientos que tome en consideración, por si los encuentra idóneos a su juicio, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero.

Cumple Cumple parcialmente Explique

50. Que la comisión de retribuciones ejerza sus funciones con independencia y que, además de las funciones que le atribuya la ley, le correspondan las siguientes:

- a) Proponer al consejo de administración las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.
- b) Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la sociedad.
- c) Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la sociedad.
- d) Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la comisión.
- e) Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

Cumple Cumple parcialmente Explique

51. Que la comisión de retribuciones consulte al presidente y al primer ejecutivo de la sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos.

Cumple Cumple parcialmente Explique

52. Que las reglas de composición y funcionamiento de las comisiones de supervisión y control figuren en el reglamento del consejo de administración y que sean consistentes con las aplicables a las comisiones legalmente obligatorias conforme a las recomendaciones anteriores, incluyendo:
- a) Que estén compuestas exclusivamente por consejeros no ejecutivos, con mayoría de consejeros independientes.
 - b) Que sus presidentes sean consejeros independientes.
 - c) Que el consejo de administración designe a los miembros de estas comisiones teniendo presentes los conocimientos, aptitudes y experiencia de los consejeros y los cometidos de cada comisión, delibere sobre sus propuestas e informes; y que rindan cuentas, en el primer pleno del consejo de administración posterior a sus reuniones, de su actividad y que respondan del trabajo realizado.
 - d) Que las comisiones puedan recabar asesoramiento externo, cuando lo consideren necesario para el desempeño de sus funciones.
 - e) Que de sus reuniones se levante acta, que se pondrá a disposición de todos los consejeros.
- Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

53. Que la supervisión del cumplimiento de las políticas y reglas de la sociedad en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo, así como de los códigos internos de conducta, se atribuya a una o se reparta entre varias comisiones del consejo de administración que podrán ser la comisión de auditoría, la de nombramientos, una comisión especializada en sostenibilidad o responsabilidad social corporativa u otra comisión especializada que el consejo de administración, en ejercicio de sus facultades de auto-organización, haya decidido crear. Y que tal comisión esté integrada únicamente por consejeros no ejecutivos, siendo la mayoría independientes y se le atribuyan específicamente las funciones mínimas que se indican en la recomendación siguiente.
- Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

54. Las funciones mínimas a las que se refiere la recomendación anterior son las siguientes:
- a) La supervisión del cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo y de los códigos internos de conducta de la empresa, velando asimismo por que la cultura corporativa esté alineada con su propósito y valores.
 - b) La supervisión de la aplicación de la política general relativa a la comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa así como a la comunicación con accionistas e inversores, asesores de voto y otros grupos de interés. Asimismo se hará seguimiento del modo en que la entidad se comunica y relaciona con los pequeños y medianos accionistas.
 - c) La evaluación y revisión periódica del sistema de gobierno corporativo y de la política en materia medioambiental y social de la sociedad, con el fin de que cumplan su misión de promover el interés social y tengan en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés.
 - d) La supervisión de que las prácticas de la sociedad en materia medioambiental y social se ajustan a la estrategia y política fijadas.
 - e) La supervisión y evaluación de los procesos de relación con los distintos grupos de interés.
- Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []
55. Que las políticas de sostenibilidad en materias medioambientales y sociales identifiquen e incluyan al menos:
- a) Los principios, compromisos, objetivos y estrategia en lo relativo a accionistas, empleados, clientes, proveedores, cuestiones sociales, medio ambiente, diversidad, responsabilidad fiscal, respeto de los derechos humanos y prevención de la corrupción y otras conductas ilegales
 - b) Los métodos o sistemas para el seguimiento del cumplimiento de las políticas, de los riesgos asociados y su gestión.
 - c) Los mecanismos de supervisión del riesgo no financiero, incluido el relacionado con aspectos éticos y de conducta empresarial.
 - d) Los canales de comunicación, participación y diálogo con los grupos de interés.
 - e) Las prácticas de comunicación responsable que eviten la manipulación informativa y protejan la integridad y el honor.
- Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []
56. Que la remuneración de los consejeros sea la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.
- Cumple [X] Explique []

57. Que se circunscriban a los consejeros ejecutivos las remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la sociedad y al desempeño personal, así como la remuneración mediante entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción y los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.

Se podrá contemplar la entrega de acciones como remuneración a los consejeros no ejecutivos cuando se condicione a que las mantengan hasta su cese como consejeros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

Cumple Cumple parcialmente Explique

58. Que en caso de remuneraciones variables, las políticas retributivas incorporen los límites y las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales remuneraciones guardan relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y no derivan solamente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la compañía o de otras circunstancias similares.

Y, en particular, que los componentes variables de las remuneraciones:

- a) Estén vinculados a criterios de rendimiento que sean predeterminados y medibles y que dichos criterios consideren el riesgo asumido para la obtención de un resultado.
- b) Promuevan la sostenibilidad de la empresa e incluyan criterios no financieros que sean adecuados para la creación de valor a largo plazo, como el cumplimiento de las reglas y los procedimientos internos de la sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos.
- c) Se configuren sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permitan remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un período de tiempo suficiente para apreciar su contribución a la creación sostenible de valor, de forma que los elementos de medida de ese rendimiento no giren únicamente en torno a hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

59. Que el pago de los componentes variables de la remuneración quede sujeto a una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de otro tipo previamente establecidas. Las entidades incluirán en el informe anual de remuneraciones de los consejeros los criterios en cuanto al tiempo requerido y métodos para tal comprobación en función de la naturaleza y características de cada componente variable.

Que, adicionalmente, las entidades valoren el establecimiento de una cláusula de reducción ('malus') basada en el diferimiento por un período suficiente del pago de una parte de los componentes variables que implique su pérdida total o parcial en el caso de que con anterioridad al momento del pago se produzca algún evento que lo haga aconsejable.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

60. Que las remuneraciones relacionadas con los resultados de la sociedad tomen en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

61. Que un porcentaje relevante de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos esté vinculado a la entrega de acciones o de instrumentos financieros referenciados a su valor.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

62. Que una vez atribuidas las acciones, las opciones o instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos, los consejeros ejecutivos no puedan transferir su titularidad o ejercitarlos hasta transcurrido un plazo de al menos tres años.

Se exceptúa el caso en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

63. Que los acuerdos contractuales incluyan una cláusula que permita a la sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

64. Que los pagos por resolución o extinción del contrato no superen un importe equivalente a dos años de la retribución total anual y que no se abonen hasta que la sociedad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción.

A efectos de esta recomendación, entre los pagos por resolución o extinción contractual se considerarán cualesquiera abonos cuyo devengo u obligación de pago surja como consecuencia o con ocasión de la extinción de la relación contractual que vinculaba al consejero con la sociedad, incluidos los importes no previamente consolidados de sistemas de ahorro a largo plazo y las cantidades que se abonen en virtud de pactos de no competencia post-contractual.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

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

Sí
 No

Manifiesto que los datos incluidos en este anexo estadístico coinciden y son consistentes con las descripciones y datos incluidos en el informe anual de gobierno corporativo publicado por la sociedad.



Banco de Sabadell, S.A.

Informe de auditor referido a la "Información
relativa al Sistema de Control Interno sobre la
Información Financiera (SCIIF)" de Banco de
Sabadell, S.A. correspondiente al ejercicio 2022



KPMG Auditores, S.L.
Torre Realia
Plaça d'Europa, 41-43
08908 L'Hospitalet de Llobregat
(Barcelona)

Informe de auditor referido a la “Información relativa al Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF)” de Banco de Sabadell, S.A. correspondiente al ejercicio 2022

A los administradores de Banco de Sabadell, S.A.

De acuerdo con la solicitud del Consejo de Administración de Banco de Sabadell, S.A. (la “Sociedad”) y con nuestra carta propuesta de fecha 3 de febrero de 2023, hemos aplicado determinados procedimientos sobre la “Información relativa al SCIIF” adjunta en el apartado F del Informe Anual de Gobierno Corporativo de Banco de Sabadell, S.A. correspondiente al ejercicio 2022, en el que se resumen los procedimientos de control interno de la Entidad en relación a la información financiera anual.

El Consejo de Administración es responsable de adoptar las medidas oportunas para garantizar razonablemente la implantación, mantenimiento y supervisión de un adecuado sistema de control interno así como del desarrollo de mejoras de dicho sistema y de la preparación y establecimiento del contenido de la Información relativa al SCIIF adjunta.

En este sentido, hay que tener en cuenta que, con independencia de la calidad del diseño y operatividad del sistema de control interno adoptado por la Entidad en relación a la información financiera anual, éste sólo puede permitir una seguridad razonable, pero no absoluta, en relación con los objetivos que persigue, debido a las limitaciones inherentes a todo sistema de control interno.

En el curso de nuestro trabajo de auditoría de las cuentas anuales y conforme a las Normas Técnicas de Auditoría, nuestra evaluación del control interno de la Entidad ha tenido como único propósito el permitirnos establecer el alcance, la naturaleza y el momento de realización de los procedimientos de auditoría de las cuentas anuales de la Entidad. Por consiguiente, nuestra evaluación del control interno, realizada a efectos de dicha auditoría de cuentas, no ha tenido la extensión suficiente para permitirnos emitir una opinión específica sobre la eficacia de dicho control interno sobre la información financiera anual regulada.

A los efectos de la emisión de este informe, hemos aplicado exclusivamente los procedimientos específicos descritos a continuación e indicados en la Guía de Actuación sobre el Informe del auditor referido a la Información relativa al Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera de las entidades cotizadas, publicada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en su página web, que establece el trabajo a realizar, el alcance mínimo del mismo, así como el contenido de este informe. Como el trabajo resultante de dichos procedimientos tiene, en cualquier caso, un alcance reducido y sustancialmente menor que el de una auditoría o una revisión sobre el sistema de control interno, no expresamos una opinión sobre la efectividad del mismo, ni sobre su diseño y su eficacia operativa, en relación a la información financiera anual de la Entidad correspondiente al ejercicio 2022 que se describe en la Información relativa al SCIIF adjunta. En consecuencia, si hubiéramos aplicado procedimientos adicionales a los determinados por la citada Guía o realizado una auditoría o una revisión sobre el sistema de control interno en relación a la información financiera anual regulada, se podrían haber puesto de manifiesto otros hechos o aspectos sobre los que les habríamos informado.

Asimismo, dado que este trabajo especial no constituye una auditoría de cuentas ni se encuentra sometido a la normativa vigente en materia de auditoría de cuentas en España, no expresamos una opinión de auditoría en los términos previstos en la citada normativa.

Se relacionan a continuación los procedimientos aplicados:

1. Lectura y entendimiento de la información preparada por la entidad en relación con el SCIIF – información de desglose incluida en el Informe de Gestión - y evaluación de si dicha información aborda la totalidad de la información requerida que seguirá el contenido mínimo descrito en el apartado F, relativo a la descripción del SCIIF, del modelo de IAGC según se establece en la Circular 5/2013 de 12 de junio de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) y modificaciones posteriores, siendo la más reciente la Circular 3/2021, de 28 de septiembre de la CNMV (en adelante, las Circulares de la CNMV).
2. Preguntas al personal encargado de la elaboración de la información detallada en el punto 1 anterior con el fin de: (i) obtener un entendimiento del proceso seguido en su elaboración; (ii) obtener información que permita evaluar si la terminología utilizada se ajusta a las definiciones del marco de referencia; (iii) obtener información sobre si los procedimientos de control descritos están implantados y en funcionamiento en la entidad.
3. Revisión de la documentación explicativa soporte de la información detallada en el punto 1 anterior, y que comprenderá, principalmente, aquella directamente puesta a disposición de los responsables de formular la información descriptiva del SCIIF. En este sentido, dicha documentación incluye informes preparados por la función de auditoría interna, alta dirección y otros especialistas internos o externos en sus funciones de soporte a la Comisión de Auditoría y Control.
4. Comparación de la información detallada en el punto 1 anterior con el conocimiento del SCIIF de la entidad obtenido como resultado de la aplicación de los procedimientos realizados en el marco de los trabajos de la auditoría de cuentas anuales.

5. Lectura de actas de reuniones del consejo de administración, la Comisión de Auditoría y Control y otras comisiones de la entidad a los efectos de evaluar la consistencia entre los asuntos en ellas abordados en relación al SCIIF y la información detallada en el punto 1 anterior.
6. Obtención de la carta de manifestaciones relativa al trabajo realizado adecuadamente firmada por los responsables de la preparación y formulación de la información detallada en el punto 1 anterior.

Como resultado de los procedimientos aplicados sobre la Información relativa al SCIIF no se han puesto de manifiesto inconsistencias o incidencias que puedan afectar a la misma.

Este informe ha sido preparado exclusivamente en el contexto de los requerimientos establecidos por el artículo 540 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y por las Circulares de la CNMV a los efectos de la descripción del SCIIF en los Informes Anuales de Gobierno Corporativo.

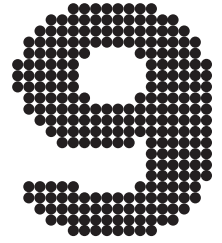
KPMG Auditores, S.L.



Francisco Gibert Ribernat

16 de febrero de 2023

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros



Banco Sabadell

Informe Anual

sobre

Remuneraciones

de los Consejeros

Índice

Introducción	393
1. Principios generales de la Política de Remuneraciones de Banco Sabadell	394
2. Aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2022	396
2.1. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos	396
2.2. Remuneraciones de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración	404
3. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2023 sujeta a la aprobación de la Junta General de Accionistas que se celebrará el 23 de marzo de 2023	406
3.1. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos	407
3.2. Retribución de Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración	417
4. Procedimientos y órganos involucrados en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones	419
4.1. Esquema general	419
4.2. <i>Benchmarking</i> retributivo y asesores externos	420
5. Medidas para reducir la exposición a riesgos excesivos y contribuir al rendimiento sostenible	421
6. Conciliación con el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas de la CNMV	423
7. Apéndice estadístico	430

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros

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

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell (en adelante, IARC o el Informe), se elabora con la información del Banco a cierre del ejercicio 2022, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital y a la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

El presente Informe, junto con el apéndice estadístico que se recoge en el apartado 7, ha sido difundido como “otra información relevante” en la CNMV y será presentado a votación consultiva y como punto separado del orden del día en la próxima Junta General de Accionistas del Banco, a celebrar en 2023. Asimismo, el presente Informe se encuentra disponible en la sección “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones” en la página web corporativa del Grupo Banco Sabadell (www.grupobancosabadell.com).

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 26 de marzo de 2021, con una vigencia de 3 años, concluye su aplicación en 2023.

Banco Sabadell propondrá, de conformidad con el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, LSC), a la Junta General de Accionistas, que se celebrará el 23 de marzo de 2023, la

aprobación de una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2024, 2025 y 2026. La nueva Política presenta novedades significativas, por lo que se ha considerado adecuado, de conformidad con la LSC, que la nueva Política comience su vigencia en 2023, desde el momento de su aprobación por la Junta General de Accionistas.

El presente Informe incorpora un resumen de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable desde el momento de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, 2024, 2025 y 2026, que se someterá a aprobación en la próxima Junta General de Accionistas que se celebrará el 23 de marzo 2023, y que introduce ciertas mejoras que se recogen en el presente informe.

También incorpora la descripción sobre cómo se ha aplicado durante el ejercicio 2022 la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 26 de marzo de 2021, y su complemento informativo, aprobado en la Junta General de Accionistas celebrada el 24 de marzo de 2022.

A lo largo del presente Informe se podrá apreciar que se han introducido mejoras en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2022 con el fin de favorecer la transparencia comunicativa y proporcionar la información referida a la aplicación de la política retributiva de forma más clara, completa y sencilla, de acuerdo con las mejores prácticas de mercado.

1. Principios generales de la Política de Remuneraciones de Banco Sabadell

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

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

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

- La política y las prácticas de remuneración del Grupo estarán en consonancia con su enfoque de gestión del riesgo de crédito y con su apetito y sus estrategias en relación con este riesgo, y no crearán conflicto de intereses. Además, estas prácticas incorporarán medidas para la gestión de conflictos de intereses, con vistas a proteger a los consumidores frente a un perjuicio indeseable derivado de la remuneración del personal de ventas.
- La política y las prácticas de remuneración integran los riesgos de sostenibilidad publicando información al respecto en la página web de Grupo.
- La política y las prácticas de remuneración estimularán un comportamiento coherente con los planteamientos del Grupo (frente a los riesgos) relacionados con el

existencia de conflictos de interés.

Los principios de la Política de Remuneraciones de Banco Sabadell, que son plenamente aplicables a los Consejeros Ejecutivos, tanto en 2022 como en 2023, son los siguientes:

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

clima y el medio ambiente, así como con los compromisos voluntariamente asumidos por el Grupo. La política y las prácticas de remuneración promoverán un enfoque a largo plazo de la gestión de los riesgos relacionados con el clima y medioambientales.

- Los componentes de la retribución deberán contribuir al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno (ESG) con objeto de hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia de negocio.

El compromiso con la sostenibilidad y la implicación de las personas que forman parte del Banco con el desempeño ESG de la propia entidad está presente en los objetivos del Grupo. A través del indicador sintético de sostenibilidad (ISos), establecido en 2020, se incluyen KPIs (Indicadores Clave de Rendimiento, por sus siglas en inglés) de las materias ESG y se vincula a la retribución variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos y empleados con retribución variable, formando parte de los objetivos de Grupo con un peso del 10 %.

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

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

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

En materia de igualdad retributiva, la nueva Política será imparcial en cuanto al género, en línea con el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, orientando la toma de decisiones para evitar cualquier brecha retributiva de género.

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

Además de garantizar la igualdad retributiva por el mismo trabajo o por trabajos de igual valor, también se garantizará la igualdad de oportunidades, ya que ésta es una condición previa para que la remuneración sea neutra desde el punto de vista del género a largo plazo.

Principios de la Política de Remuneraciones aplicable a los Consejeros Ejecutivos

- Equilibrio razonable entre elementos fijos y variables (anual y plurianual), que favorece una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de objetivos definidos a corto y largo plazo.
- Consideración de múltiples métricas vinculadas a resultados, retorno, control y gestión de riesgos, solvencia, capital y objetivos estratégicos no financieros vinculados con la sostenibilidad.
- Retribución a largo plazo, con un período de medición de objetivos de 3 años, vinculado objetivos de TSR, ESG y Sustainable ROTE.
- No existen retribuciones variables garantizadas.
- Mecanismos prudenciales de ajuste al cumplimiento de objetivos y otros ajustes ex-ante.
- Diferimiento del 60 % de la retribución variable anual a 5 años para cualquier elemento de retribución variable.
- Abono de más del 50 % de la retribución variable en acciones (50% para la parte *up-front*, 55% para la parte diferida de la retribución variable anual y 55% para la totalidad de la retribución a largo plazo).
- Tenencia permanente de acciones. Los Consejeros Ejecutivos no pueden transmitir las acciones entregadas hasta transcurrido un plazo de al menos tres años desde su entrega si no poseen una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual y en cualquier caso tienen un periodo de retención mínimo de un año.
- Cláusulas *malus* y *clawback*, de acuerdo con lo establecido en la normativa de entidades de crédito.
- Asesoramiento externo recurrente al Consejo de Administración y la Comisión de Retribuciones en relación con las prácticas de mercado.

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

- Se retribuye de acuerdo a las responsabilidades y funciones asumidas por cada Consejero, pero sin que se llegue a comprometer la independencia de los mismos.
- No participan en sistema de remuneración variable.
- No perciben su remuneración mediante la entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción.
- No participan en sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.

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

2. Aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2022

La remuneración devengada en el ejercicio 2022 ha seguido los términos de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 26 de marzo de 2021, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

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

La descripción detallada del sistema retributivo de los Consejeros en 2022 se incluía en el apartado 2 del Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros correspondiente a 2021.

Dicho Informe se sometió a votación consultiva en la Junta General de Accionistas celebrada el 24 de marzo de 2022:

- El número de acciones respecto de las cuales se emitieron votos válidos fue de 3.175.232.127 acciones, que se distribuyeron como se indica a continuación:
- 9.287 abstenciones, procedentes de 9.343.861 acciones propiedad de 381 accionistas que representaban el 0,29 % del total del capital social presente y representado con derecho a voto;
- 1.219.187 votos en contra, procedentes de 1.219.293.951 acciones propiedad de 459 accionistas que representaban el 38,40 % del total del capital social presente y representado con derecho a voto y,
- 1.946.218 votos a favor, procedentes de 1.946.594.315 acciones propiedad de 86.159 accionistas que representaban el 61,30 % del total del capital social presente y representado con derecho a voto.

Se ha considerado oportuno introducir mejoras en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2022 con el fin de fomentar la transparencia comunicativa y proporcionar la información referida a la aplicación de la política retributiva de forma clara, completa y de forma sencilla.

En este apartado se incorporan los importes correspondientes a 2022 de todos los que han sido miembros del Consejo de Administración en este ejercicio. En 2021 acaecieron eventos extraordinarios relativos a Consejeros Ejecutivos que hacen que las bases no sean comparables con el año 2022 y presenten diferencias significativas. Estos eventos son la consolidación de derechos económicos de sistemas de ahorro a largo plazo cuyas aportaciones se realizaron durante los ejercicios anteriores y los importes de indemnización por cese para los Consejeros Ejecutivos, en los términos que se recogieron en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2021.

2.1. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

2.1.1. Detalle de los elementos retributivos

A continuación, se detallan las retribuciones individuales que conforman la retribución relativa a 2022 para los Consejeros Ejecutivos:

Elemento	Importes 2022 (en miles de euros)	
	Consejero Delegado	Consejero CRO
Salario fijo	2.000	525
Beneficios sociales y retribución en especie	24	48
Retribución variable a corto plazo	698 (cumplimiento de objetivos 116,25 %)	101 (cumplimiento de objetivos 101,48 %)
Retribución a largo plazo 2022-2024	698 (cumplimiento de objetivos 116,25 %)	133 (cumplimiento de objetivos 101,48 %)
Aportaciones a planes de previsión social	1	101

A) Retribución fija

Salario fijo

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

Beneficios sociales y retribución en especie

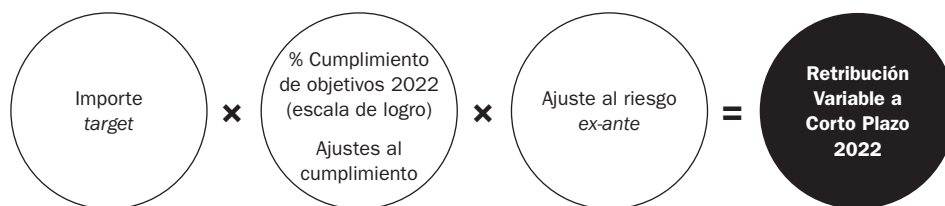
- Beneficios sociales y retribución en especie: Los Consejeros Ejecutivos han sido beneficiarios en 2022 de un Seguro de Vida Colectivo (aplicable a todos los empleados de la Entidad) y un Seguro por Incapacidad Permanente Absoluta (aplicable también al equipo directivo de la Entidad), así como la cesión de uso de vehículo.

Aportaciones a planes de previsión social

- Estos importes incluyen la parte considerada como "beneficio discrecional de pensiones" que, como se ha explicado anteriormente, se considera como retribución variable a efectos regulatorios.
- Estos importes incluyen las aportaciones a otras pólizas de las que disponen los Consejeros Ejecutivos, al igual que el resto de empleados. En concreto, el plan de pensiones de empresa Colectivo B, de aportación definida, que se materializará en el momento de la jubilación efectiva como empleados.
- El Consejero Delegado y el Consejero CRO han participado en los planes de previsión social descritos en el apartado 3.1.2.A) de este Informe.

B) Retribución variable a corto plazo 2022

La retribución variable a corto plazo relativa al ejercicio 2022 tenía el siguiente esquema:



% Cumplimiento de objetivos

Cumplimiento objetivos Grupo 2022

El Consejo de Administración celebrado el 25 de enero 2023 determinó el nivel de cumplimiento de objetivos de Grupo de acuerdo con las ponderaciones establecidas al inicio del ejercicio. Se fijaron unos métodos de evaluación

consistentes en definir unos parámetros de cumplimiento para cada uno de los objetivos entre el 50 % y el 150 %, en función de una escala no lineal de cumplimiento predefinida por la Comisión de Retribuciones. Por debajo del 50 % de cumplimiento de un objetivo se consideraba 0 % a efecto del cómputo en el cumplimiento general. La siguiente tabla resume los objetivos fijados y los niveles de cumplimiento.

Métrica	Definición	Ponderación	Resultado mínimo ⁽¹⁾	Resultado máximo ⁽²⁾	% Cumplimiento
ROTE	<i>Return on tangible equity.</i>	20 %	4,9 %	8,4 %	137,3 %
Beneficio neto del Grupo	Ganancia que es atribuible de manera directa a la sociedad dominante y que es calculado aplicando al resultado del ejercicio la parte del mismo correspondiente a minoritarios.	20 %	0,5 MME	0,9 MME	138,6 %
Margen de intereses más comisiones	Margen de intereses más comisiones netas consolidado del Grupo Banco Sabadell de 2022.	10 %	4,8 MME	5,1 MME	150,0 %
Gastos Grupo	Suma de gastos consolidados de personal, generales y derivados de la actividad inmobiliaria no incluidos en los dos primeros (personal y generales).	10 %	2,5 MME	2,4 MME	111,5 %
Calidad de activos	<i>Cost of Risk</i> (12 %) + Volumen NPA (8%).	20 %			60,0 %
CoR			0,52 %	0,32 %	0,0 %
Volumen NPA			7,6 MME	7,2 MME	150,0 %
Calidad de servicios	Indicador sintético de valoración que recoge la valoración de la calidad del servicio por parte de los clientes del Grupo distinguiendo entre segmento comercial y canales de relación ponderado por el foco estratégico de cada segmento (particulares, pymes, privada, empresas, oficina, internet, mobile...) y la valoración del clima laboral por parte de los empleados de la entidad por su influencia en la calidad de servicio.	10 %	50,0 %	150,0 %	150 %
Sostenibilidad	Indicador sintético de valoración formado por indicadores del ámbito del medio ambiente e igualdad de género: Financiación Verde y Vinculada a la Sostenibilidad, Diversidad (% mujeres directivas), Mejora de nota en las principales agencias de rating/ Índices ESG y Plan de Finanzas sostenibles.	10 %	50,0 %	150,0 %	119,76 %
Total		100 %			120,31 %

(1) Resultado mínimo para devengar cumplimiento del objetivo

(2) Resultado máximo, a partir del cual el cumplimiento del objetivo queda fijado en 150%

En el presente ejercicio 2022, Banco Sabadell ha logrado un beneficio neto de €0,9MM, lo que representa un incremento del 62% sobre el ejercicio anterior. Esta mejora viene propiciada principalmente por un buen comportamiento del resultado core (margen de intereses + comisiones – costes recurrentes). La mejora del margen de intereses se debe fundamentalmente a mayores rendimientos de la cartera crediticia apoyados en el incremento de tipos de interés, una mayor contribución de la cartera ALCO y la buena evolución de los volúmenes. Las comisiones mejoran impulsadas por las comisiones de servicios, así como por mayores ingresos de las comisiones derivadas de operaciones de riesgos. Adicionalmente, Banco Sabadell ha conseguido una significativa reducción de sus costes durante el ejercicio, impulsada por los ahorros en gastos de personal derivados de los planes de eficiencia desplegados por la Entidad.

Las dotaciones para insolvencias y otros deterioros presentan una reducción interanual, tanto por menores dotaciones de crédito, como por un decremento de las dotaciones por inmuebles, a pesar de las mayores dotaciones de crédito derivadas del cambio del entorno macroeconómico, destacando la mejora de la calidad crediticia del grupo, situando el *Cost of Risk* en 0,60%.

Todo ello ha permitido al Grupo alcanzar un ROTE para el 2022 del 7,8%, lo que supone un aumento de 271 pbs respecto a 2021.

A continuación, se presentan en detalle cada uno de los objetivos de Grupo para el 2022:

— **Beneficio Neto:** ganancia que es atribuible de manera directa a la sociedad dominante y que es calculado aplicando al resultado del ejercicio la parte del mismo correspondiente a minoritarios.

El peso de este objetivo es del 20,0% sobre el total y a cierre del ejercicio 2022 correspondería un cumplimiento de 139%.

— **RoTE:** índice que mide el grado de rentabilidad de la compañía sobre los fondos propios tangibles medios. Para ello, el numerador utilizado es el beneficio atribuido al grupo y como denominador los fondos propios medios de los que se excluyen el importe de los activos intangibles y los fondos de comercio.

El peso se sitúa en el 20,0% y a cierre del ejercicio 2022 correspondería un cumplimiento de 137%.

— **Margen Básico:** medida que recoge los ingresos vinculados más directamente a la actividad bancaria, compuesto por el margen de intereses y las comisiones netas del Grupo.

El peso sobre el total es de un 10%, habiéndose alcanzado un cumplimiento en 2022 de 150%.

— **Gastos:** incluye los gastos soportados por la entidad y que comprenden gastos de personal del Grupo, gastos generales del Grupo y gastos derivados de la actividad inmobiliaria que no están incluidos en los anteriores.

Dicho objetivo pondera un 10% sobre el total y su cumplimiento a cierre de 2022 se ha situado en el 112%.

— **Sintético de NPA:** este objetivo está formado por dos indicadores diferentes. El primero es el *Cost of Risk*, calculado como la suma de dotaciones a insolvencias y otros activos financieros dividido entre la suma de crédito a la clientela bruto, inmuebles problemáticos y avales y que nos informa de las pérdidas por unidad de crédito concedido. El segundo es el saldo de NPAs (Non Performing Assets) formado por la suma del saldo de Stage 3 y de los inmuebles problemáticos.

El peso del mismo es de un 20%, ponderando un 12% el *Cost of Risk* y un 8% los NPAs totales, siendo el cumplimiento ponderado de ambos del 60% para 2022.

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

A continuación se incluye el detalle de los indicadores no financieros:

— **Calidad de servicios:** indicador sintético de valoración que recoge la valoración de la calidad del servicio por parte de los clientes del Grupo distinguiendo entre segmento comercial y canales de relación ponderado por el foco estratégico de cada segmento (particulares, pymes, privada, empresas, oficina, internet, mobile...) y la valoración del clima laboral por parte de los empleados de la entidad por su influencia en la calidad de servicio.

El peso del mismo es de un 10% y su rango central es de 100%. El cumplimiento a cierre de 2022 se ha situado en el 100%.

— **Indicador de Sostenibilidad:** indicador sintético de sostenibilidad, con un peso del 10% en los objetivos de Grupo, que agrupa los siguientes parámetros:

Parámetro	Definición	Ponderación	Cumplimiento
Agencias de Rating	Mejorar nota de los principales índices ESG de agencias de rating (MSCI, Sustainalytics, ISS, DJSI)	40 %	106,42 %
Plan Finanzas Sostenibles	Implantación del Plan de Finanzas Sostenibles, basado en la evaluación del Thematic Review	30 %	125,00 %
Diversidad	% Mujeres directivas	15 %	131,99 %
Medio ambiente	Volumen de financiación sostenible (acorde a la taxonomía de la Unión Europea).	15 %	132,61 %
Total	—	100 %	119,76 %

Este indicador se sigue periódicamente en el Comité de Sostenibilidad e incorpora en su revisión la actualización de sus indicadores.

El cumplimiento de este indicador en 2022 ha sido de 119,76 %.

Cumplimiento objetivos Consejero Delegado

El cumplimiento de objetivos final anual para el Consejero Delegado, teniendo en cuenta todos los parámetros descritos anteriormente, ha resultado ser de un 116,25 %.

El Consejero Delegado tenía un 80% de sus objetivos vinculados a objetivos de Grupo y el 20% restante a una valoración cualitativa individual fijada por la Comisión de Retribuciones, a propuesta del Presidente.

La valoración cualitativa individual del Consejero Delegado se ha basado en su contribución a la estrategia del Grupo, en concreto para 2022 centrada en la reducción de costes, la ejecución del plan de digitalización y el incremento de la rentabilidad para todo el Grupo Banco Sabadell. En términos de consecución, destacan el comportamiento del valor de la acción con respecto a los peers, la evolución positiva del índice ROTE (*Return on tangible equity*) y la mejora de la contribución al Grupo de los resultados de la filial TSB.

Asimismo, en la valoración del desempeño de sus funciones ha destacado su liderazgo en la ejecución de las iniciativas y prioridades de gestión, desarrollando la función de representación del Banco en diferentes órganos e instituciones, así como la gobernanza y gestión de los stakeholders.

La valoración cualitativa individual ha sido fijada por la Comisión de Retribuciones, a propuesta del Presidente, y ha resultado ser de un 100%.

Cumplimiento objetivos Consejero CRO

El cumplimiento de objetivos final anual para el Consejero CRO, teniendo en cuenta todos los parámetros descritos anteriormente, ha resultado ser de un 101,48 %.

El Consejero CRO tenía un 20 % de su retribución variable anual vinculada a objetivos de Grupo. El 80 % restante estaba indexada a objetivos individuales, que a su vez se componen de objetivos funcionales y de una valoración cualitativa individual. Estos objetivos funcionales están alineados con las funciones de control que desarrolla, independientes de las áreas de negocio y corporativas, y se enfocan en el control y seguimiento de las operaciones y los riesgos que se derivan de dichas operaciones, asegurando el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentación aplicables, y asesorando a las funciones de dirección sobre asuntos relativos a su ámbito de especialización.

A este respecto, para 2022 los objetivos funcionales fijados para el Consejero CRO se valoraban en función de los siguientes parámetros:

- El grado de cumplimiento de los planes de actividades de los distintos ámbitos de los que es responsable.
- Su contribución a la mejora en la calificación SREP.
- La adecuada atención al Supervisor a nivel de Grupo.
- El resultado de la encuesta de compromiso de la plantilla.
- Calidad de la documentación y relevancia de los temas discutidos en el seno de la Comisión de Riesgos.

El cumplimiento de los objetivos funcionales del Consejero CRO en 2022 ha ascendido a 97,5%.

Por lo que respecta a la valoración cualitativa individual, destacan aspectos como su participación y contribución en los foros y Consejos de los que es miembro, así como su impulso de la gestión de los riesgos y de la regulación en la toma de decisiones estratégicas del Grupo, tanto de forma individual como mediante la colaboración con el resto de áreas, con integridad y credibilidad, anticipándose a los potenciales riesgos proporcionando soluciones prácticas y sólidas.

El cumplimiento de la valoración cualitativa individual del Consejero CRO en 2022 ha ascendido a 100%.

La evaluación a final de año de estos objetivos le corresponde a la Comisión de Riesgos, quien propone el nivel de consecución y el grado de cumplimiento conseguido.

Tanto el porcentaje de cumplimiento de los objetivos del Consejero Delegado como del Consejero CRO han sido aprobados por el Consejo de Administración el 25 de enero de 2023.

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

Ajustes al cumplimiento

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

En este sentido, la Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, en su reunión de 24 de enero de 2023, analizó la aplicabilidad del Factor Corrector por Riesgos (FCR). De acuerdo con los objetivos de capital y liquidez, métricas, escalas de logro y curvas de pago del FCR aprobados por el Consejo de Administración el 26 de enero de 2022, la Comisión de Retribuciones determinó que se han cumplido los umbrales que se exigen en el RAS para generar el derecho a la totalidad de la retribución variable que corresponda con el cumplimiento de los objetivos establecidos al respecto.

Ajustes al riesgo ex-ante

La Comisión de Retribuciones, a partir de la información facilitada por la Dirección de Control Interno, no ha considerado proponer ningún ajuste *ex-ante* adicional individual o colectivo para 2022 en la medida en que:

- El Grupo y/o las entidades de crédito filiales han alcanzado el nivel MDA (maximum distributable amount) que determina la regulación en vigor.
- De acuerdo con los informes recibidos por las direcciones de Cumplimiento Normativo, Auditoría Interna, Financiera y la propia Dirección de Control Interno, la retribución variable a corto plazo 2022 está alineada con los niveles de riesgo y de control tales como incumplimientos regulatorios y normativos, traspaso de umbrales de riesgo (por ejemplo RAS (solventía, liquidez) o traspaso de umbrales de pérdida esperada en materia de riesgo operacional) y/o indicadores de control interno (por ejemplo, resultados de auditorías internas) o elementos similares.

Retribución variable a corto plazo generada en 2022

Una vez calculado el cumplimiento de objetivos a nivel Grupo, unidad o país e individual, y la innecesariedad de aplicar ajustes *ex-ante*, se ha determinado la retribución variable a conceder de forma individual para cada uno de los Consejeros Ejecutivos, a partir de la cifra individual

de *target* asignado, la evaluación del cumplimiento de objetivos del desempeño individual, siendo aprobada la retribución variable correspondiente a los Consejeros Ejecutivos por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en su reunión de 25 de enero de 2023.

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

- El 40% se percibe en 2023, siendo abonado el importe resultante el 50% en efectivo y el 50% restante en acciones de Banco Sabadell (valoradas conforme al valor de cierre de la última sesión del mes de abono en 2023 de la parte no diferida), con obligación de retención de estas acciones durante un año.
- El 60% se diferirá durante un periodo de cinco años, abonándose una quinta parte en cada uno de los años 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028, siendo abonado el importe resultante un 45% en efectivo y el 55% restante en acciones de Banco Sabadell (cuyo número se determina conforme al valor de cierre de la última sesión del mes de abono de la parte no diferida), con obligación de retención de estas acciones durante un año.

Abono	D. César González-Bueno	D. David Vegara Figueras
Up-front 2023	139.500 €	20.296 €
	159.246 acciones	23.168 acciones
Diferido 2024	37.665 €	5.480 €
	52.551 acciones	7.645 acciones
2025	37.665 €	5.480 €
	52.551 acciones	7.645 acciones
2026	37.665 €	5.480 €
	52.551 acciones	7.645 acciones
2027	37.665 €	5.480 €
	52.551 acciones	7.645 acciones
2028	37.665 €	5.480 €
	52.551 acciones	7.645 acciones

NOTA: para calcular el número de acciones se ha tenido en cuenta el precio medio ponderado de las 20 últimas sesiones del mes de diciembre de 2022. El número de acciones se actualizará con el valor de cierre de la última sesión del mes de abono de la parte no diferida cuando este se conozca.

Los importes y las acciones diferidas se encuentran sujetas a las cláusulas *malus* y *clawback* descritas en el apartado 3.1.2.B) del presente Informe.

De acuerdo con las instrucciones de la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la CNMV, en el Anexo Estadístico C.1.a.i) se incluye el importe no diferido que se abona en 2023. En el cuadro C.1.a.ii) se incluyen tanto las acciones entregadas (instrumentos financieros consolidados en el ejercicio 2022) como las diferidas (instrumentos financieros al final del ejercicio 2022).

Retribución variable diferida de ejercicios anteriores cuyo pago corresponde en 2023

Como información complementaria a los cuadros C.1.a) i) y ii) del Apéndice Estadístico, se informa de que en 2023 se ha entregado a los Consejeros Ejecutivos el importe en efectivo y las acciones correspondientes por el diferimiento por un periodo de 5 años de la retribución variable

a corto plazo devengada en los ejercicios anteriores, así como los correspondientes a la retribución a largo plazo 2019-2021 y a la indemnización por cese como Consejera Ejecutiva de María José García Beato en 2021, todo ello de acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

A continuación se incluye el detalle de los importes de las entregas en efectivo y en acciones en 2023 correspondientes a retribución variable diferida de ejercicios anteriores:

	D. César González-Bueno	D. David Vegara Figueras	D. Josep Olliu Creus ¹	D ^a María José García Beato ¹
Retribución variable 2021	30.120 €	5.383 €	19.194 €	—
	47.513 acciones	8.490 acciones	30.278 acciones	—
Retribución a largo plazo 2019-2021	—	13.810 €	59.714 €	15.614 €
	—	16.152 acciones	69.840 acciones	18.263 acciones
Indemnización por cese	—	—	—	44.114 €
	—	—	—	102.232 acciones

⁽¹⁾ Importes diferidos correspondientes al periodo en que fueron Consejeros ejecutivos.

La Comisión de Retribuciones ha revisado si concurren las circunstancias para la aplicación de las cláusulas de reducción o cancelación de la retribución variable diferida (*malus*) y de recuperación de las cantidades percibidas (*clawback*), en función de las características y circunstancias de cada caso en particular, concluyendo que en 2022 no se ha producido ninguna de las causas que activarían dichas cláusulas.

C) Retribución a largo plazo

En el presente apartado se incluye la información de los esquemas retributivos a largo plazo cuyos periodos de medición de objetivos han finalizado a lo largo del ejercicio 2022.

Retribución a largo plazo 2020-2022

El esquema de la retribución a largo plazo 2020-2022 es similar al descrito para las retribuciones a largo plazo 2021, 2022 y 2023 (véase apartado 3.1.2.C).

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

Una vez finalizado el año 2020, durante el primer trimestre de 2021 se ajustó el importe de referencia en función del grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo 2020. A la hora de determinar el importe de referencia ajustado también se analizó la aplicabilidad de los ajustes *ex-ante* establecidos en la retribución variable y que ya han sido descritos en este Informe, entre otros, en el apartado 2.1.1.B).

Consejero	Importe de referencia inicial	Importe de referencia ajustado (euros)
Consejero CRO	79.127 €	69.236 €

De conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, los importes de referencia ajustados se han determinado como un importe en metálico (45%) y un número de acciones (55%) que se determinaron con el precio medio ponderado de las 20 últimas sesiones del mes de diciembre de 2020, resultando lo siguiente:

Consejero	Importe en euros	Número de acciones
Consejero CRO	31.156 €	105.484

El abono del importe de referencia ajustado quedó sometido a los siguientes objetivos plurianuales establecidos para el periodo 2020-2022:

Objetivo	Ponderación	Resultado	% Cumplimiento
Rentabilidad al accionista (Total Shareholder Return relativo)	25 %	11°	50 %
Liquidez (Liquidity Coverage Ratio)	25 %	222,72 %	100 %
Solvencia (CET 1)	25 %	12,73 %	100 %
Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC)	25 %	11,12 %	100 %
Total	100 %	—	87,5 %

A continuación, se presentan en detalle cada uno de los objetivos de largo plazo 2020-2022:

Rentabilidad al accionista (Total Shareholder Return, TSR)

Métrica que determina el retorno total que obtendría un accionista por su inversión. Se tomará como TSR la suma de los dividendos abonados y la variación del valor de la acción calculada como la diferencia entre la media aritmética del precio de cierre de la acción, redondeado al tercer decimal de las 20 primeras sesiones posteriores al 1 de enero de 2020 y al 31 de diciembre de 2022.

El TSR de Banco Sabadell se comparará con el TSR de las siguientes compañías (*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 Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, tendrá la facultad de adaptar, en su caso, la composición de la muestra de entidades ante circunstancias no previstas que afecten a las compañías citadas (por ejemplo, fusiones, escisiones, exclusiones de negociación en Bolsa, etc.) así como de adaptar el cálculo del TSR a las eventuales operaciones (por ejemplo, aumentos de capital con reconocimiento del derecho de preferencia) que realicen dichas entidades y que afecten al valor de las acciones para velar por que la comparación se realice sobre bases homogéneas.

Escala de logro:

Posición del TSR de Banco Sabadell dentro del <i>peer group</i>	% de cumplimiento
Entre la 1ª y la 6ª	100 %
Entre la 7ª y la 9ª	75 %
Entre la 10ª y la 12ª	50 %
Entre la 13ª y la 15ª	0 %

Porcentaje de cumplimiento:

Teniendo en cuenta que la posición de Banco Sabadell dentro del *peer group* ha sido la 11ª, el porcentaje de cumplimiento es del 50%.

Liquidity Coverage Ratio

Es una ratio que nos informa de que la entidad dispone de suficientes activos líquidos para asegurar la capacidad de hacer frente a obligaciones a corto plazo, calculándose como el cociente entre los activos líquidos de alta calidad (HQLAs) y las salidas netas de efectivo en 30 días.

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

Escala de logro:

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

Porcentaje de cumplimiento:

Teniendo en cuenta que el LCR promedio de octubre, noviembre y diciembre de 2022 ha sido superior al *early warning indicator* (EWI), se ha considerado un cumplimiento del 100%.

Solvencia CET 1

Esta ratio es la principal medida de solvencia utilizada por los diferentes agentes del sector financiero. La ratio CET1 es el cociente entre el capital de Nivel 1 (*Common Equity Tier 1*) y los activos ponderados por riesgo (*Risk Weighted Assets*).

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

Escala de logro:

Si el CET1 promedio es superior al *early warning indicator* (EWI), se considerará un cumplimiento del 100 %; si es inferior a dicho umbral, se considerará un cumplimiento del 0 %.

Porcentaje de cumplimiento:

Teniendo en cuenta que el CET1 promedio de octubre, noviembre y diciembre de 2022 ha sido superior al *early warning indicator* (EWI), se ha considerado un cumplimiento del 100%.

Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC)

Índice que mide el grado de rentabilidad de la compañía sobre los fondos propios mínimos requeridos para cumplir con el *early warning indicator* (EWI) de solvencia CET 1. Para ello, el numerador utilizado es el beneficio atribuido al grupo y como denominador los fondos propios mínimos requeridos para cumplir con el *early warning indicator* (EWI) de solvencia CET 1.

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

Escala de logro:

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

Porcentaje de cumplimiento:

Teniendo en cuenta que el RORAC promedio de octubre, noviembre y diciembre de 2022 ha sido superior al *early warning indicator* (EWI), se ha considerado un cumplimiento del 100%.

Teniendo en cuenta los porcentajes de cumplimiento de los objetivos y sus ponderaciones, el porcentaje de

cumplimiento final de los objetivos de Retribución a largo plazo 2020-2022 ha sido del 87,5%. La Comisión de Retribuciones ha verificado que no procede realizar ningún tipo de ajuste a este porcentaje, resultando la siguiente distribución:

Consejero	Incentivo final en euros	Incentivo final en acciones
Consejero CRO	31.156 €	105.484 acciones

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

	2024 (60 %)	2025 (20 %)	2026 (20 %)
Consejero CRO	18.694 € 63.291 acciones	6.231 € 21.097 acciones	6.231 € 21.097 acciones

Notas:

- Estos importes estarán sujetos a las cláusulas *malus* y *clawback* establecidas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros.
- Las acciones que se perciban están sometidas a los requisitos de retención descritos en el apartado 2.1.1.B) correspondiente a la retribución variable a corto plazo.

Retribución a largo plazo 2021-2023

Para el año 2021 se aprobó una retribución a largo plazo en los mismos términos que la aprobada para el año 2020, basada en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales, que establecía una cantidad de referencia de la retribución a largo plazo (cantidad a percibir en caso de un nivel de cumplimiento del 100 % de los objetivos) equivalente a un porcentaje del salario fijo, del 25 % o del 30 % según el caso (véase apartado 3.1.2.C).

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

Consejero	Importe de referencia inicial	Importe de referencia ajustado (euros)
Consejero Delegado	475.068 €	557.777 €
Consejero CRO	112.500 €	112.138 €

Estos importes se verán afectados por el cumplimiento de los objetivos a largo plazo definidos para la retribución a largo plazo 2021-2023 detallados en el apartado 3.1.2.C), no pudiendo resultar en ningún caso superiores a los indicados.

Retribución a largo plazo 2022-2024

Para el año 2022 se aprobó una retribución a largo plazo en los mismos términos que la aprobada para el año 2021, basada en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales, que establecía una cantidad de referencia de la retribución a largo plazo (cantidad a percibir en caso de un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos)

equivalente a un porcentaje del salario fijo, del 25% o del 30% según el caso (véase apartado 3.1.2.C).

Una vez finalizado el año 2022, durante el primer trimestre de 2023 se ha ajustado el importe de referencia en función del grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo 2022.

Consejero	Importe de referencia inicial	Importe de referencia ajustado (valor)	Importe de referencia ajustado (efectivo)	Importe de referencia ajustado (acciones)
Consejero Delegado	600.000 €	697.500 €	313.875 €	437.928
Consejero CRO	131.250 €	133.193 €	59.937 €	83.625

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

Las condiciones de los contratos de los actuales Consejeros Ejecutivos se recogen en el apartado 3.1.3.

En 2022 no se ha producido el cese de ningún Consejero Ejecutivo, por lo que no se han devengado pagos por cese.

2.1.3. Cláusulas *malus* y *clawback*

Tal y como se ha señalado en el apartado 2.1.1, en relación con la retribución variable a corto y largo plazo, los importes pendientes de cobro (hasta el 100 % del importe) están sometidos a cláusulas de reducción o cancelación de las cantidades diferidas (*malus*) y las cantidades percibidas están sujetas a cláusulas de recuperación (*clawback*).

Las causas que activarían dichas cláusulas se han descrito en el apartado 3.1.2.B) anterior; en 2022 no se ha producido ninguna de ellas.

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

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

La retribución de los Consejeros en el ejercicio 2022, de acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada el 26 de marzo de 2021, ha consistido en los siguientes importes anuales:

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

Adicionalmente, los Consejeros no ejecutivos han percibido los siguientes importes anuales por la pertenencia a las diferentes Comisiones del Consejo:

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

Teniendo en cuenta lo anterior, la cantidad total efectivamente percibida por los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2022 (en miles de euros) ha sido:

Consejeros	Categoría del Consejero	Consejo de Administración	Dietas	Comisión de Riesgos	Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	Comisión de Retribuciones	Comisión de Auditoría y Control	Comisión Delegada de Créditos	Comisión de Estrategia y Sostenibilidad
Josep Oliu Creus	Presidente no ejecutivo	1.575	25	0	0	0	0	0	0
Pedro Fontana García	Vicepresidente Independiente	182	25	0	0	0	18	70	40
César González-Bueno Mayer Wittgenstein	Consejero Delegado	75	25	0	0	0	0	0	0
Anthony Frank Elliott Ball	Consejero Independiente coordinador	97	25	0	18	18	0	0	0
Aurora Catá Sala	Consejera Independiente	75	25	19	20	40	0	0	0
Luis Deulofeu Fuguet	Consejero Independiente	75	25	0	0	0	0	35	40
María José García Beato	Consejera Otra Externa	75	25	0	0	0	0	40	40
Mireya Giné Torrens	Consejera Independiente	75	25	0	20	0	40	0	0
Laura González Molero	Consejera Independiente	13	9	0	0	5	3	0	0
George Donald Johnston	Consejero Independiente	75	25	61	0	17	0	0	0
David Martínez Guzmán	Consejero Dominical	75	25	0	0	0	0	0	0
José Manuel Martínez Martínez	Consejero Independiente	75	25	0	40	0	0	0	40
José Ramón Martínez Sufrategui	Consejero Independiente	50	16	0	0	12	13	0	0
Alicia Reyes Revuelta	Consejera Independiente	75	25	20	0	0	0	30	0
Manuel Valls Morató	Consejero Independiente	75	25	20	0	0	20	0	0
David Vegara Figueras	Consejero Ejecutivo	75	25	0	0	0	0	0	0

D. Luis Deulofeu Fuguet, D.^a Aurora Catá Sala y D. Manuel Valls Morató por el cargo de vocales del Consejo de Administración de Sabadell Information Systems, S.A. han percibido un importe de 30 miles de euros, 15 miles de euros y 15 miles de euros respectivamente.

D.^a Mireya Giné Torrens ha percibido un importe de 15 miles de euros por el cargo de vocal del Consejo de Administración de Sabadell Consumer Finance, S.A.U.

D.^a Alicia Reyes Revuelta ha percibido un importe de 19 miles de euros por el cargo de vocal del Consejo de Administración de TSB Banking Group plc.

Las cantidades efectivamente percibidas han dependido de la fecha del nombramiento y de la asistencia, y están individualizadas en el Anexo estadístico de este Informe. Los Consejeros no han percibido en 2022 de la Entidad u otra entidad del Grupo ninguna otra remuneración suplementaria como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo, ni ninguna retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos o garantías, ni remuneraciones en virtud de pagos realizados por el Banco a una tercera entidad, ni ningún otro concepto retributivo distinto de los incluidos en el presente IARC.

3. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2023 sujeta a la aprobación de la Junta General de Accionistas que se celebrará el 23 de marzo de 2023

La realidad del propio Banco

- **Plan estratégico:** alinear la retribución a los objetivos a corto y largo plazo establecidos en el Plan estratégico 2021-2023.
- **Compromiso con la sostenibilidad:** es un elemento esencial en materia de retribución del Grupo. Los componentes de la retribución contribuyen al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno (ESG) con objeto de hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia de negocio.
- **Gestión prudente de los riesgos:** desincentivar la asunción de riesgos presentes y futuros que rebasen el nivel tolerado por el Grupo y teniendo en cuenta los intereses de los clientes.
- **Política de Remuneraciones de Banco Sabadell:** especialmente las que se aplican a miembros del Colectivo Identificado y de la Alta Dirección.

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 26 de marzo de 2021, con una vigencia de 3 años, concluye su aplicación en 2023.

Por tanto, el Consejo de Administración de fecha 16 de febrero de 2023, previo informe de la Comisión de

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

Factores externos

- **Normativa:** estricto cumplimiento de los requisitos regulatorios en materia de remuneraciones.
- **Stakeholders:** las recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con inversores, accionistas y *proxy advisors* que Banco Sabadell lleva a cabo regularmente.
- **Prácticas de mercado:** entidades de crédito que pueden ser competidores por negocio o por talento.
- **Buen gobierno:** las recomendaciones generales de gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.

Retribuciones que se pone a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas, someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas que se celebrará en 2023 una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable desde el momento de su aprobación en 2023 y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, 2024, 2025 y 2026, que introduce ciertas mejoras respecto a la Política de Remuneraciones de Consejeros actualmente vigente que se recogen en el presente informe.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023 mantendrá su vigencia hasta la entrada en vigor de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2024, 2025 y 2026 en el momento de su aprobación.

Principales novedades

- Refuerzo del principio general de sostenibilidad empresarial.
- Cambio en las condiciones contractuales del Presidente del Consejo de Administración, eliminando la cláusula de no competencia post contractual.
- Actualización de la remuneración por la presidencia o pertenencia a la Comisión de Auditoría y Control y a la Comisión de Riesgos.
- Cambio en el esquema de retribución del Consejero Delegado, modificando su mix retributivo con el fin de mejorar la alineación con el accionista. En concreto (i) se reduce su retribución fija en efectivo, (ii) una parte de la retribución fija se reinvierte en acciones que permanecerán indisponibles durante un período de cinco años, (iii) se introduce, en sustitución de parte de su retribución fija, una aportación a planes de previsión social de la cual el 15 por ciento será considerada beneficios discretionales de pensión y (iv) se incrementa la retribución variable *target* a corto y largo plazo.
- Cambio en la retribución del Consejero *Chief Risk Officer* con el fin de adecuarla al benchmark retributivo de la función ejecutiva desempeñada.
- Inclusión de la posibilidad de ajustar los importes diferidos en efectivo por la inflación, de conformidad con la habilitación permitida por las Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE de la Autoridad Bancaria Europea (en adelante, "Directrices EBA/GL/2021/04").
- Incorporación de un apartado específico que regula, conforme a la modificación de la LSC, la posibilidad de aplicar excepciones temporales a la Política de Remuneraciones, desarrollando el procedimiento y las condiciones para su aplicación.

Por lo demás, se ha procurado aplicar una línea de continuidad, manteniendo sin variaciones en la mayor parte de los casos las cuantías de los distintos elementos retributivos respecto de los aplicados en ejercicios anteriores. Ello es coherente con el marco de aplicación de la Política Retributiva que regula la retribución del resto de la plantilla.

Para mayor detalle, se puede acceder a la propuesta de Política de Remuneraciones en la documentación puesta a disposición de los accionistas en la sección Junta General de Accionistas de 23 de marzo de 2023 en el siguiente enlace: <https://www.grupbancsabadell.com/corp/es/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones/politica-de-remuneraciones-de-consejeros.html>.

3.1. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

3.1.1. Sistema retributivo

Los Consejeros Ejecutivos, además de su remuneración por su condición de miembros del Consejo de Administración, perciben las retribuciones que les corresponden por el desempeño de sus funciones ejecutivas, al amparo de lo previsto en los Estatutos Sociales de Banco Sabadell, que coinciden en sus conceptos con los de la Alta Dirección de Banco Sabadell y el resto del Colectivo Identificado. Las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos para cada ejercicio son fijadas por el Consejo de Administración, dentro del límite máximo global establecido por la Junta General de Accionistas mediante la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para cada uno de los conceptos integrantes de su retribución. El Consejo de Administración se ajustará a lo dispuesto en las normas legales aplicables, teniendo en cuenta su especial consideración como entidad financiera y de acuerdo con los conceptos, términos y condiciones establecidos en la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, que contempla una visión de retribución total teniendo en cuenta todos los elementos retributivos y la relación existente entre ellos, estableciendo un adecuado equilibrio entre la retribución fija y la variable, así como

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

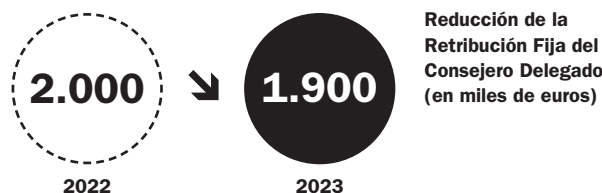
El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado, en su reunión celebrada el 24 de noviembre de 2022, la modificación del esquema retributivo del Consejero Delegado para 2023, sujeta a la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros en la Junta General de Accionistas que se celebrará el 23 de marzo 2023, y a la aprobación de un contrato en el que se recojan dichas modificaciones.

Estas modificaciones se basan en la reducción de la Retribución Fija del Consejero Delegado, pasando a ser de 1.900 miles de euros (2.000 miles en 2022), de los que: — 1.600 miles de euros se abonarán en efectivo.

El Consejero Delegado realizará, tras las correspondientes retenciones a cuenta del IRPF, una reinversión sistemática en la compra de acciones del Banco por el importe neto anual equivalente a una cuantía de 300 miles de euros brutos de su retribución fija. El Consejero Delegado asumirá por su parte un compromiso y obligación de retención de las acciones del Banco adquiridas de cinco años o hasta la fecha de su cese en la Entidad, en caso de producirse con anterioridad.

— 300 miles de euros serán aportados a planes de previsión social, de los que el 15% serán considerados beneficios discrecionales de pensiones.

No obstante, en el ejercicio 2023 está previsto que la aportación inicial sea de 900 miles de euros (600 miles de euros adicionales a la aportación anual que se realice a partir del 2024), por lo que el importe en efectivo de la retribución fija en 2023 será de 1.000 miles de euros.



Se incrementa su retribución variable a corto plazo y retribución a largo plazo de 600 miles de euros a 800 miles de euros para cada uno de los conceptos.

Con esta variación del esquema retributivo del Consejero Delegado se modifica su mix retributivo (Retribución Variable /Retribución Fija), pasando de un 60,0% a un 88,7% de variable (incluyendo los beneficios discrecionales de pensiones), y se incrementa la ratio de retribución a riesgo sobre la retribución total, pasando de un 37,5% a un 55,6%. La retribución total del Consejero Delegado para 2023 se sitúa en el 68 percentil del grupo de comparación internacional y en el 67 percentil del grupo de comparación nacional.

Esta modificación tiene como objetivo alinear en mayor medida la retribución del Consejero Delegado con el interés de los accionistas, así como con los valores y los intereses a largo plazo del Grupo Banco Sabadell, y vincular aún más su retribución a la estrategia de riesgo y de negocio.

Existen las siguientes diferencias entre el paquete retributivo del Consejero Delegado y del Consejero Chief Risk Officer (en adelante, Consejero CRO):

— La remuneración del Consejero CRO es predominantemente fija para reflejar la naturaleza de sus actividades y no comprometer su independencia respecto a las unidades de negocio que supervisa.

— Los métodos utilizados para fijar los objetivos y determinar su retribución variable tiene en cuenta las particularidades de cada uno de los Consejeros y, en concreto para el Consejero CRO, no deben comprometer su objetividad ni su independencia. A este respecto, el 80% de la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado está vinculado a objetivos de Grupo y el 20%

restante se basa en una valoración cualitativa individual aprobada por la Comisión de Retribuciones a propuesta del Presidente. Para el Consejero CRO, dada la naturaleza de sus funciones (función de control), el porcentaje vinculado a objetivos de Grupo se limita a un 25% y el 75% restante está indexado a objetivos individuales que, a su vez, se componen de objetivos funcionales (55%) y de una valoración cualitativa individual (20%).

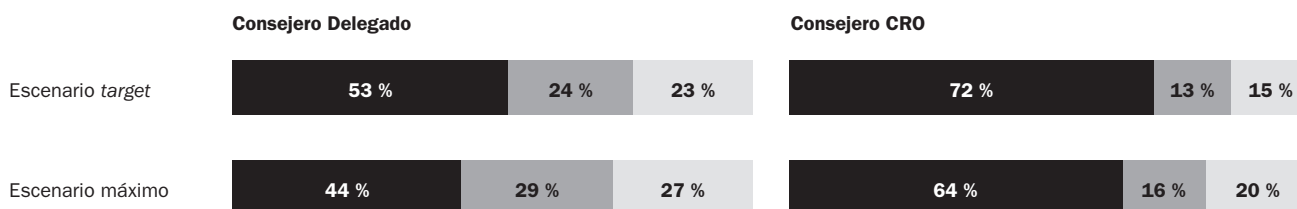
A continuación, se resumen los elementos retributivos de los Consejeros Ejecutivos que se contemplan en la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, si bien hasta la aprobación de esta nueva Política en la Junta General de Accionistas de 23 de Marzo de 2023 los elementos que componen el paquete retributivo del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas se mantendrán inalterados respecto al año 2022.

Elemento	Retribución anterior a la aprobación de la nueva Política		Importes 2023 bajo la nueva Política	
	Consejero Delegado	Consejero Delegado	Consejero Delegado	Consejero CRO
Salario fijo	2.000 miles €	1.600 miles € ⁽¹⁾	1.600 miles €	553 miles €
Beneficios sociales y retribución en especie	Importes similares a 2022	Importes similares a 2022	Importes similares a 2022	Importes similares a 2022
Planes de previsión social	1 miles €	300 miles € ⁽²⁾	300 miles €	105 miles €
Retribución variable a corto plazo*	Target: 600 miles € Máximo: 864 miles €	Target**: 800 miles € Máximo: 1.152 miles €	Target**: 800 miles € Máximo: 1.152 miles €	Target**: 100 miles € Máximo: 144 miles €
Retribución a largo plazo*	Target: 600 miles € Máximo: 864 miles €	Target**: 800 miles € Máximo: 1.152 miles €	Target**: 800 miles € Máximo: 1.152 miles €	Target**: 138 miles € Máximo: 199 miles €

(1) El Consejero Delegado realizará, tras las correspondientes retenciones a cuenta del IRPF, una reinversión sistemática en la compra de acciones de Banco Sabadell, S.A., por el importe neto anual equivalente a una cuantía de 300 miles de euros brutos de su retribución fija. Dichas acciones quedarán sujetas a un periodo de retención de hasta 5 años o hasta la fecha de su cese en la Entidad, en caso de producirse con anterioridad.
(2) De forma extraordinaria se realizará una aportación adicional de 600 miles de euros en 2023 que serán reducidos de su retribución fija.

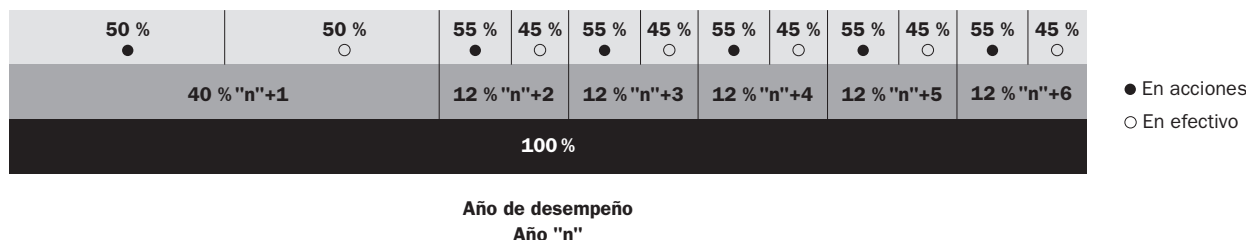
* El abono de cualquier elemento de retribución variable está sometido a los requisitos relativos a ajustes *ex-ante*, periodos de diferimiento, abono en instrumentos de capital y cláusulas *malus* y *clawback*, que se describen en el presente Informe.
Por otro lado, se indican los importes *target* y máximos de la retribución variable en el momento de la asignación, sin perjuicio de que el valor efectivamente percibido pueda ser inferior, igual o superior, dependiendo de (i) la evolución del valor de los instrumentos de capital durante el periodo de diferimiento y (ii) la aplicación, en su caso, de cláusulas *malus*.
** *Target*: retribución a asignar en caso de que se obtenga una valoración del 100% en el cumplimiento de los objetivos asignados.
Máximo: importe máximo de retribución variable a asignar en caso de obtener el máximo nivel de sobrecumplimiento establecido en los objetivos.

Teniendo en cuenta lo anterior, la proporción relativa entre los componentes fijos y variables para los Consejeros atendiendo a un escenario *target* y a un escenario máximo de cumplimiento de objetivos es la siguiente:



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

Esquema de abono de la retribución variable a corto plazo



3.1.2. Detalle de los elementos retributivos

Hasta la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros en la Junta General de Accionistas de 23 de marzo de 2023, los elementos que componen el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas serán iguales a 2022 (ver apartado 2.1.1). A partir de dicha fecha, serán los siguientes:

A) Retribución fija

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

A continuación, se detallan las retribuciones individuales que conforman la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos conforme a la nueva Política aplicable en 2023:

Concepto	Información adicional	Importe
Salario fijo	Se abona mensualmente en metálico. Esta retribución es establecida por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.	— Consejero Delegado: 1.600 miles € ⁽¹⁾ — Consejero CRO: 553 miles €
Beneficios sociales y retribuciones en especie	Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios en 2022 de un Seguro de Vida Colectivo, Ayuda Escolar y Cesta de Navidad en los mismos términos que el resto de empleados de la entidad. Asimismo, son beneficiarios de un Seguro por Incapacidad Permanente Absoluta en los mismo términos que el resto de directivos de la entidad, así como la cesión de uso del vehículo en los mismos términos que el resto de miembros de la Alta Dirección.	— Consejero Delegado: Importes similares a 2022 ⁽²⁾ — Consejero CRO: Similares al 2022 ⁽²⁾
Plan de pensiones	Al igual que el resto de empleados, los Consejeros Ejecutivos participan en el plan de pensiones de empresa Colectivo B, de aportación definida, que se materializará en el momento de la jubilación efectiva como empleados.	— Consejero Delegado: 1 miles € — Consejero CRO: 1 miles €
Planes de previsión social*	Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de una Póliza de seguros Colectivo Ejecutivos, de aportación definida indexada al salario fijo anual, que podrá hacerse efectiva a partir de la fecha de la jubilación efectiva, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta, y contempla la posibilidad de cobro de la prestación en forma de capital, renta o combinación de ambos de acuerdo con la normativa legal vigente, excepto en el caso en que sin interés expreso de Banco Sabadell permanezca en activo en Banco Sabadell con posterioridad a la edad legalmente definida para percibir la prestación de jubilación, en que perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese.	Se prevé que en el 2023 se realizarán las siguientes aportaciones: — Consejero Delegado: 300 miles € ⁽³⁾ — Consejero CRO: 105 miles €

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

En este sentido, el 15 % de las aportaciones a realizar en 2023 en relación con la póliza de seguros Colectivo Ejecutivos a favor del Consejero Delegado y Consejero CRO se realizarán ajustándose al porcentaje de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo.

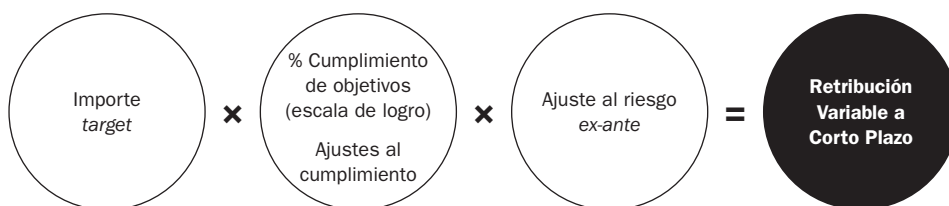
(1) De dicho importe, 300 miles de euros serán reinvertidos de forma sistemática en acciones de Banco de Sabadell, S.A., sujetas a un periodo de retención de hasta 5 años o hasta la fecha de su baja en la Entidad, en caso de ser anterior.

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

(3) De forma extraordinaria se realizará una aportación adicional de 600 miles de euros en 2023 que serán reducidos de su retribución fija.

B) Retribución variable a corto plazo 2023

El Consejo de Administración en su reunión celebrada el 25 de enero de 2023, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha establecido que la retribución variable a corto plazo relativa al ejercicio 2023 tendrá el siguiente esquema:



Importes target y máximo

Concepto	Información adicional	Importe Consejero Delegado	Consejero CRO
Retribución variable a corto plazo	<p>Reflejar el desempeño del ejercicio medido a través de unos objetivos anuales alineados con el riesgo incurrido. Cada Consejero Ejecutivo tiene asignados unos objetivos, incluyendo tanto métricas de control y gestión de riesgos, como de solvencia, capital y objetivos estratégicos con ponderaciones asignadas a cada indicador, y una escala de consecución.</p> <p>En este apartado 3.1.2.B) se pueden consultar los objetivos establecidos para los Consejeros Ejecutivos para el año 2023.</p>	<p>Target: 800 miles €</p> <p>Máximo: 1.152 miles €</p>	<p>Target: 100 miles €</p> <p>Máximo: 144 miles €</p>

Objetivos y métricas

La distribución de los objetivos para 2023 es la siguiente:

Elemento	Consejero Delegado	Consejero CRO
Objetivos de Grupo anuales	80%	25%
Objetivos funcionales	—	55%
Valoración cualitativa individual	20%	20%
Total	100%	100%

Objetivos Grupo 2023

Para 2023 se han revisado los indicadores de los Objetivos de Grupo y se han realizado algunas modificaciones con respecto al año anterior, alineándolos a las prioridades estratégicas definidas por la entidad.

Métricas seleccionadas para los objetivos de Grupo

Objetivo	Peso	Descripción
ROTE	20,0%	<i>Return on tangible equity.</i>
Beneficio Neto Grupo	20,0%	Ganancia que es atribuible de manera directa a la sociedad dominante y que es calculado aplicando al resultado del ejercicio la parte del mismo correspondiente a minoritarios.
Margen Intereses + Comisiones	10,0%	Margen de intereses más comisiones netas consolidado del Grupo Banco Sabadell de 2023.
Gastos Grupo	10,0%	Gastos de Personal + Gastos Generales + Gastos derivados de la actividad inmobiliaria no incluidos en los dos primeros (Personal y GGA).
Calidad de Activos	20,0%	<i>Cost of Risk (7%) + Volumen NPA's (7%) + Ratio de Coberturas (7%).</i>
Calidad de Servicio	10,0%	Indicador sintético de valoración que recoge la valoración de la calidad del servicio por parte de los clientes del Grupo distinguiendo entre segmento comercial y canales de relación ponderado por el foco estratégico de cada segmento (particulares, pymes, privada, empresas, oficina, internet, mobile...) y la valoración del clima laboral por parte de los empleados de la entidad por su influencia en la calidad de servicio.
Sostenibilidad	10,0%	Indicador sintético de valoración formado por indicadores del ámbito del medio ambiente e igualdad de género: Financiación Verde y Vinculada a la Sostenibilidad, Diversidad (% mujeres directivas), Mejora de nota en las principales agencias de rating/ Índices ESG y Plan de Finanzas sostenibles.

Objetivos Consejero Delegado

El Consejero Delegado tiene un 80 % de sus objetivos vinculados a objetivos de Grupo, y el 20 % restante a una valoración cualitativa individual fijada por la Comisión de Retribuciones, a propuesta del Presidente.

Objetivos Consejero CRO

Para el Consejero CRO el porcentaje de objetivos de Grupo se incrementa del 20% en 2022 al 25 % en 2023. El 75% restante está indexado a objetivos individuales, que a su vez se componen de objetivos funcionales (55 %) y de una valoración cualitativa individual (20 %). Estos objetivos funcionales están alineados con las funciones de control que desarrolla, independientes de las áreas de negocio y corporativas, y se enfocan en el control y seguimiento de las operaciones y los riesgos que se derivan de dichas operaciones, asegurando el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentación aplicables, y asesorando a las funciones de dirección sobre asuntos relativos a su ámbito de especialización.

A este respecto, para 2023 los objetivos funcionales fijados para el Consejero CRO giran en torno a los siguientes parámetros:

Como objetivos cuantitativos se encuentran:

- La mejora en la calificación SREP, con una ponderación del 30% de los objetivos funcionales.
- Clima de la Dirección, con una ponderación del 10% de los objetivos funcionales.

Como objetivos cualitativos:

- Contribución al funcionamiento de la Comisión de Riesgos, con una ponderación del 10%.
- Cumplimiento de los planes anuales previstos para la segunda línea de defensa (2LoD) con una ponderación del 35%.
- Valoración de la On-site Inspections (OSI) de segunda línea de defensa, con una ponderación del 15%.

El 40% de los objetivos funcionales del Consejero CRO son cuantitativos y el 60% restante corresponde a valoraciones cualitativas realizadas por parte de la Comisión de Riesgos.

Escalas de logro

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

En el caso de los objetivos funcionales del Consejero CRO, los parámetros de cumplimiento se fijan entre 50 % y 150 %.

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

Ajustes prudenciales al cumplimiento de objetivos

La percepción real vendrá determinada por el rango de cumplimiento de los objetivos de Grupo establecidos, al que se aplicará un factor corrector en función de los niveles de capital (CET1) y liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*) de la Entidad respecto a los límites fijados en el RAS (*Risk Appetite Statement*). El incumplimiento de uno de estos indicadores supondrá una reducción de la retribución variable; un incumplimiento del umbral de tolerancia del RAS de estos indicadores implicará un cumplimiento cero en los objetivos de Grupo 2023.

Ajustes al riesgo *ex-ante*

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

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

del Banco fuera inferior al *Maximum Distributable Amount* (MDA) que determine la regulación en cada momento.

Cláusulas *malus* y *clawback*

La retribución variable a corto plazo y la retribución a largo plazo pendiente de cobro (hasta el 100% del importe) estará sometida a cláusulas de reducción o cancelación de las cantidades diferidas (*malus*) y de recuperación de las cantidades percibidas (*clawback*) en caso de un deficiente desempeño financiero del Banco en su conjunto o de una división o área concreta o de las exposiciones generadas por el Consejero Ejecutivo al que resulten aplicables. Asimismo, serán aplicables en los casos de actuaciones u omisiones de los Consejeros Ejecutivos a quienes resulten aplicables contrarios a la normativa aplicable o a las normas internas de la Entidad, o de cualquier otro modo irregulares. Estas cláusulas no requieren dolo o negligencia. A estos efectos, se comparará la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyeron a la consecución de los objetivos.

Se tendrán en cuenta los siguientes factores:

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

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

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

Procedimiento de abono

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

Teniendo en cuenta lo anterior, la efectiva percepción de la remuneración variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos correspondiente a 2023 estará sujeta al siguiente esquema:

Retribución variable 2023



El 40 % de la retribución variable del año 2023 se percibirá en 2024, siendo abonado el importe resultante el 50 % en efectivo y el 50 % restante en acciones de Banco Sabadell (valoradas conforme al valor de cierre de la última sesión del mes de abono en 2024 de la parte no diferida), con obligación de retención de estas acciones durante un año*.

El 60% de la retribución variable del año 2023 se diferirá durante un periodo de cinco años, abonándose una quinta parte en cada uno de los años 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029, siendo abonado el importe resultante un 45% en efectivo y el 55% restante en acciones de Banco Sabadell (cuyo número se determina conforme al valor de cierre de la última sesión del mes de abono en 2024 de la parte no diferida).

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

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

En el momento de cada liquidación del importe diferido en efectivo, se podrá abonar el importe correspondiente al ajuste por la inflación desde la fecha de reconocimiento de dicha retribución diferida hasta la fecha de abono de cada uno de los importes diferidos.

C) Retribución a largo plazo

Los Consejeros Ejecutivos cuentan con una retribución a largo plazo cuyos ciclos solapados se conceden anualmente.

Esquema general

El esquema de la retribución a largo plazo se basa en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales (3 años), donde se establece un importe de referencia de la retribución a largo plazo (cantidad a percibir en caso de un nivel de cumplimiento del 100 % tanto de los objetivos anuales como plurianuales) al comienzo del ciclo. Este importe de referencia asciende para el periodo 2023-2025 a un importe de 800 miles de euros para el Consejero Delegado y a un importe de 138 miles de euros para el Consejero CRO.

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

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

Este ajuste puede suponer que el importe de referencia sea cero o, como máximo, en caso de sobrecumplimiento de objetivos anuales, un 144 % del importe de referencia para ambos Consejeros.

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

Adicionalmente, al igual que en los objetivos anuales, se aplicará un factor corrector por riesgos con indicadores de capital (CET 1) y liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*) y un ajuste al cumplimiento. Un incumplimiento en el umbral de tolerancia del RAS en liquidez o solvencia implicará la reducción del importe de la retribución a largo plazo a cero.

Importes target y máximo

Concepto	Información adicional	Importe Consejero Delegado	Consejero CRO
Retribución a largo plazo	<p>Medir el desempeño del Grupo y del Consejero Ejecutivo en un marco plurianual.</p> <p>Los objetivos anuales determinan el importe asignado, en la misma medida que la retribución variable a corto plazo. Sobre ese importe, los objetivos plurianuales determinan el importe final a percibir, pudiendo reducir, nunca incrementar, el importe asignado tras la medición de objetivos anuales.</p> <p>En el apartado 3.1.2.C) se pueden consultar los objetivos establecidos para los Consejeros Ejecutivos en los diferentes ciclos vigentes en 2023.</p>	<p>Target: 800 miles €</p> <p>Máximo: 1.152 miles €</p>	<p>Target: 138 miles €</p> <p>Máximo: 199 miles €</p>

Objetivos y métricas

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

Objetivo	2021-23	2022-24	2023-25
Total Shareholder Return (TSR)	25 %	25 %	40%
Liquidez (Liquidity Coverage Ratio)	25 %	25 %	—
Solvencia (CET 1)	25 %	25 %	—
Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC)	25 %	—	—
Return on Tangible Equity (ROTE)	—	25%	40%
Sostenibilidad	—	—	20%

En relación con los objetivos plurianuales de la retribución a largo plazo 2023, se introducen las siguientes novedades:

- Se incrementa el peso del objetivo de TSR (ver detalle a continuación).
- Se eliminan los objetivos de Liquidez y Solvencia, manteniéndose como factores correctores.
- Se incrementa el peso del ROTE del 25% al 40%.
- Se incorpora un indicador de Sostenibilidad.

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

Rentabilidad al accionista (TSR relativo)

Definición:

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

Retribución a largo plazo	2021-23	2022-24	2023-25
Fecha de inicio	1 enero 2021	1 enero 2022	1 enero 2023
Fecha de finalización	31 diciembre 2023	31 diciembre 2024	31 diciembre 2025

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

Retribución a largo plazo 2021

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

NOTA: con respecto a la composición del Grupo de Comparación establecido para la retribución a largo plazo 2021-2023 se han producido los siguientes cambios:

1. Unione di Banche Italiane, SpA: Entidad absorbida por Intesa SanPaolo, SpA.
2. Bankia, S.A.: Entidad absorbida por Caixabank, S.A.
3. Natixis, S.A.: Entidad no cotizada.

Retribución a largo plazo 2022 y 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 Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, tendrá la facultad de adaptar, en su caso, la composición de la muestra de entidades ante circunstancias no previstas que afecten a las compañías citadas (por ejemplo, fusiones, escisiones, exclusiones de negociación en Bolsa, etc.) así como de adaptar el cálculo del TSR a las eventuales operaciones (por ejemplo, aumentos de capital con reconocimiento del derecho de preferencia) que realicen dichas entidades y que afecten al

valor de las acciones para velar por que la comparación se realice sobre bases homogéneas.

Escala de logro:

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

Posición del TSR de Banco Sabadell dentro del <i>peer group</i>		
Retribución a largo plazo		
2023		%
1°		150 %
2°		143 %
3°		136 %
4°		129 %
5°		121 %
6°		114 %
7°		107 %
8°		100 %
9°		88 %
10°		75 %
11°		63 %
12°		50 %
13°		30 %
Entre el 14° y el 16°		0 %

Liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*) (fijado para 2021-2023 y 2022-2024)

Definición:

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

Escala de logro:

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

Retribución a largo plazo	2021	2022
LCR promedio	01 octubre 2023 31 diciembre 2023	01 octubre 2024 31 diciembre 2024

Solvencia CET 1 (fijado para 2021-2023 y 2022-2024)

Definición:

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

Escala de logro:

Si la Solvencia CET 1 es superior al *early warning indicator* (EWI), se considerará un cumplimiento del 100 %; si es inferior a dicho umbral, se considerará un cumplimiento del 0 %.

Retribución a largo plazo	2021	2022
CET 1 promedio	01 octubre 2023 31 diciembre 2023	01 octubre 2024 31 diciembre 2024

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

Definición:

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

Escala de logro:

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

Retribución a largo plazo	2021
RORAC promedio	01 octubre 2023 31 diciembre 2023

Return on Tangible Equity (ROTE) (fijado para 2022-2024 y 2023-2025)

Definición:

Para 2023-2025 no se toma el ROTE al final del periodo de medición sino el ROTE promedio a final de cada periodo anual (2023-2024-2025).

Escala de logro:

Se define el siguiente escalado de cumplimiento con posición al final del periodo diciembre de 2024:

Sostenibilidad (fijado para 2023-2025)

Definición:

Indicador sintético relativo a Medio Ambiente (Financiación FAS, Financiación Social, Financiación vinculada a

la Sostenibilidad y Resto Movilización) y Diversidad (% Mujeres en equipo Directivo).

Escala de logro:

Se define una escala de cumplimiento para el indicador de Movilización Sostenible en base a objetivos acumulados 2023-2025 y otra escala de cumplimiento para el indicador de % Mujeres en equipo Directivo.

Ajustes prudenciales al cumplimiento de objetivos

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

Ajustes al riesgo *ex-ante*

Los ajustes *ex-ante* descritos en el apartado 3.1.2.B) correspondiente a la retribución variable a corto plazo serán igualmente aplicables sobre la retribución a largo plazo.

Procedimiento de abono

El pago de esta retribución variable está sometido a los criterios de diferimiento y abono en instrumentos de capital, de acuerdo con la normativa aplicable. En el siguiente cuadro se describe el calendario de abono de las retribuciones a largo plazo correspondientes a 2021, 2022 y 2023:

Retribución a largo plazo	Año medición anual	Periodo medición plurianual	1.º pago* (60 %)	2.º pago* (20 %)	3.º pago* (20 %)
2021	Año 2021	2021-2023	2025	2026	2027
2022	Año 2022	2022-2024	2026	2027	2028
2023	Año 2023	2023-2025	2027	2028	2029

* Teniendo en cuenta que el importe de referencia ajustado se determina un 45 % en efectivo y el 55 % restante en acciones de Banco Sabadell, cada pago de la retribución a largo plazo respetará la misma proporción. Las acciones que se perciban están sometidas a los requisitos de retención descritos en el apartado 3.1.2.B) correspondiente a la retribución variable a corto plazo.

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

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

- **Duración:** los contratos tienen carácter indefinido.
- **Retribución fija:** los contratos incorporan el abono de las cantidades fijas de la retribución de los Consejeros Ejecutivos, en los términos y condiciones explicados anteriormente.
- **Retribución variable:** los contratos incorporan el abono de las cantidades variables de retribución de los Consejeros Ejecutivos, en los términos y condiciones explicados anteriormente.
- **Previsión social:** los contratos incorporan la participación de los Consejeros Ejecutivos en los sistemas de previsión social, en los términos y condiciones explicados anteriormente.
- **Beneficios:** los contratos de los Consejeros Ejecutivos incorporan beneficios sociales y programas de retribución flexible que el Banco tenga establecidos para el resto de empleados de la empresa, en los mismos términos que el resto de beneficiarios.
- **Confidencialidad:** los contratos incorporan una cláusula de confidencialidad que obliga a los Consejeros Ejecutivos a no comunicar, ni durante la vigencia del contrato, ni una vez finalizado el mismo, ninguno de los datos confidenciales, procedimientos, métodos, información, datos comerciales o industriales, que se refieran a los negocios o finanzas del Banco.
- **Restitución y uso de los bienes de la empresa:** todos los bienes materiales, soportes de información, ficheros, documentación, manuales, etc. que los Consejeros Ejecutivos tuvieran en su poder deberán ser devueltos al Banco en el momento de la extinción del contrato.
- **Cláusulas *Malus* y *Clawback*:** los contratos incluyen estos dos tipos de cláusulas en los supuestos definidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que se describen en el apartado 3.1.2.B).
- **Terminación anticipada y no competencia:** el contrato del Consejero Delegado contiene una cláusula de no competencia post-contractual de dos anualidades de retribución fija en caso de cese por decisión de la Entidad, sin que obedezca a un incumplimiento o quebrantamiento de sus funciones como Consejero Delegado, o de un cambio de control y un año para el resto de supuestos. Se establece la limitación geográfica de la aplicación de dicha cláusula de no competencia a España y Reino Unido, donde se concentra la actividad principal de la Entidad. El contrato del Consejero CRO contiene una cláusula de no competencia post contractual, con una duración de dos años, que aplicaría como máximo hasta la primera fecha de jubilación ordinaria, por un importe de dos anualidades de la retribución fija.

No contienen ninguna otra de las cláusulas que especifica el artículo 249.4 en relación con el artículo 529.1 *octodecimas* de la Ley de Sociedades de Capital.

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

3.2.1. Política de Remuneraciones

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en 2023, el límite máximo global de retribución a los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración, al amparo de lo previsto en los Estatutos Sociales de Banco Sabadell, es de 5 millones de euros anuales. Este límite máximo incluye la remuneración adicional que corresponde al Presidente por sus funciones no ejecutivas. La retribución se fija anualmente dentro de este límite por el Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones.

Para determinar la retribución del Consejo de Administración se han considerado en el ejercicio 2023 los Informes de Remuneraciones de los Consejeros en España que publica Spencer Stuart.

La retribución de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2023 se desglosa de la siguiente manera:

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

fuera el caso, por su pertenencia a alguno de los Consejos Consultivos de Banco Sabadell.

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

3.2.2. Remuneraciones previstas

En la siguiente tabla se resumen las remuneraciones previstas a abonar en 2023 por sus funciones como miembros del Consejo de Administración:

	Retribución fija 2023 (en euros)	Dietas de asistencia 2023 (euros por sesión)
Miembros	75.000	2.272
Adicionalmente:		
— Presidente	1.500.000	—
— Vicepresidente	107.000	—
— Consejero Independiente Coordinador	22.000	—

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

Comisión	Cargo	Importe (en euros)
Comisión de Estrategia y Sostenibilidad	Presidente	—
	Miembro	40.000
Comisión Delegada de Créditos	Presidente	70.000
	Miembro	40.000
Comisión de Auditoría y Control	Presidente	50.000
	Miembro	25.000
Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	Presidente	40.000
	Miembro	20.000
Comisión de Retribuciones	Presidente	40.000
	Miembro	20.000
Comisión de Riesgos	Presidente	70.000
	Miembro	40.000

Por el cargo de vocales del Consejo de Administración de Sabadell Information Systems, S.A., D. Luis Deulofeu Fuguet percibirá un máximo de 30.000 euros.

Por el cargo de vocal del Consejo de Sabadell Consumer Finance, S.A.U., D^a. Mireya Giné Torrens percibirá 30.000 euros.

No está previsto que en 2023 los Consejeros no ejecutivos perciban de la Entidad u otra entidad del Grupo ninguna otra remuneración suplementaria en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo, ni otros conceptos retributivos como los derivados de la concesión de anticipos, créditos o garantías, ni ninguna otra remuneración suplementaria no incluida en el presente IARC.

Por último, se hace constar que tanto el Presidente D. Josep Olliu Creus como la Consejera D^a María José García

Beato seguirán percibiendo los importes diferidos de las retribuciones variables a corto y largo plazo generadas total o parcialmente mientras desarrollaron sus funciones ejecutivas.

3.2.3. Condiciones de los contratos

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

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

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

En la Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable desde el momento de su aprobación en 2023 y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, 2024, 2025 y 2026, que se someterá a aprobación en la próxima Junta General de Accionistas de 2023, está prevista la eliminación de la cláusula de no competencia postcontractual del contrato del Presidente de Banco Sabadell, para alinear de esta manera las condiciones contractuales del Presidente con las mejores prácticas de mercado.

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

4.1. Esquema general

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

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

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

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

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

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

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

La Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, de acuerdo con lo previsto en el artículo 67 de los Estatutos Sociales, al cierre del ejercicio 2022, está formada por cuatro Consejeros no ejecutivos, todos ellos Consejeros Independientes, siendo su composición la siguiente:

Composición:

Presidenta

D.ª Aurora Catá Sala

Vocales

D. Anthony Frank Elliot Ball

D.ª Laura González Molero

D. George Donald Johnston III

Secretario no vocal

D. Gonzalo Baretino Coloma

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

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

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

El Consejo de Administración, en su sesión de fecha 25 de enero de 2023, de acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros y dentro de los límites establecidos en la misma, ha determinado la cuantía de las remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio en curso. En concreto, ha determinado la remuneración que corresponderá al Presidente durante el ejercicio y la de los restantes Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración. Asimismo, ha determinado las que les corresponden a los Consejeros Ejecutivos por el

desempeño de sus funciones ejecutivas, que se detallan en los correspondientes apartados anteriores.

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

4.2. Benchmarking retributivo y asesores externos

La Comisión de Retribuciones, además de contar con el asesoramiento interno de los propios servicios del Banco, cuenta con el asesoramiento de la firma especializada Willis Towers Watson, que colabora con la Comisión de Retribuciones en la identificación de las tendencias de mercado y las novedades regulatorias en materia de remuneraciones al igual que con la firma EY People Advisory Services, especializada en la implantación de estrategias de negocios integradas. Por otra parte, la consultora

especializada Mercer Consulting S.L. ha emitido el informe sobre la Evaluación Prudencial de las Remuneraciones, una valoración independiente sobre la aplicación de la Política Retributiva aplicable a los miembros del Colectivo Identificado y la Política de Remuneración de los Consejeros, cuyas conclusiones confirmaron su correcta aplicación, y fueron elevadas a la Comisión de Riesgos y a la Comisión de Retribuciones celebradas en enero de 2022.

Adicionalmente, a fin de establecer una Política de Remuneraciones coherente con empresas comparables, Banco Sabadell realiza con carácter anual, utilizando tanto el Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración 2022 y el informe "La remuneración de los consejeros de las sociedades cotizadas" emitido por la consultora KPMG, como el asesoramiento de la consultora Willis Towers Watson, análisis comparativos de la retribución del Consejo de Administración, de los miembros de la Alta Dirección y de los miembros del Colectivo Identificado respecto al mercado.

Para fijar la retribución del Consejero Delegado en el ejercicio 2023, se han utilizado dos grupos de sociedades como *benchmarking*. Conforme se detalla en el siguiente cuadro, el primer grupo de comparación está compuesto por 15 bancos españoles y del resto de Europa (el *benchmarking* europeo), mientras que el segundo grupo de comparación lo componen 15 empresas españolas, la mayoría de ellas del IBEX-35 (el *benchmarking* doméstico).

La retribución total del Consejero Delegado para 2023 se sitúa en el 60 percentil del grupo de comparación internacional y en el 63 percentil del grupo de comparación nacional.

Empresas utilizadas como *benchmark*

Bancos incluidos en <i>Benchmark</i> europeo		Empresas incluidas en <i>benchmark</i> doméstico	
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	Grifols
Skandinaviska Enskilda Banken	Bankinter	Endesa	Merlin Properties
ABN Amro Group		Siemens Gamesa	
Standard Chartered Bank		BBVA	
Virgin Money		Ferrovial	

Para fijar la retribución del Consejero CRO, se ha tenido en cuenta la información comparable a sus funciones de entre el grupo de empresas europeas y españolas detalladas anteriormente, situándose en el percentil 35 con respecto al grupo de comparación de empresas españolas.

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

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

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

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

Objetivos establecidos en la retribución variable

Los objetivos de Grupo corporativos establecidos en la retribución variable a corto plazo en 2022 y en 2023 miden el rendimiento prudencial del Banco tanto desde el punto de vista financiero como no financiero. A este respecto, un 80 % de los objetivos está vinculado a métricas financieras relacionadas con la rentabilidad (ROTE), los resultados (beneficio neto, margen de intereses más comisiones), el control del gasto (gastos de Grupo) y la calidad de activos (*cost of risk*, volumen NPA). El 20 % restante está vinculado a parámetros no financieros que son fundamentales para la creación de valor en el Grupo, como son la disponibilidad de los servicios de atención a clientes del Grupo (calidad de servicios) y la mejora de nota en los principales índices ESG de agencias de *rating*, resultado Thematic Review, diversidad y medio ambiente (Sostenibilidad).

Además, teniendo en cuenta las funciones que desarrolla el Consejero CRO, de acuerdo con lo que establece la normativa aplicable en entidades de crédito, se ha establecido que el peso de los objetivos de Grupo se limite en su caso particular al 25 %, dejando el 75 % restante vinculado a objetivos individuales en 2023.

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

Ajustes al cumplimiento de objetivos

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

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

Ajustes al riesgo *ex-ante*

El importe total de cualquier elemento de retribución variable queda sometido a un posible ajuste a la baja que es determinado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, pudiendo incluso llegar a ser cero en función de los parámetros ya descritos en el apartado 3.1.2.B) del presente Informe, entre los que se encuentran:

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

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

Diferimiento y pago

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

- Horizonte temporal de diferimiento de un mínimo de 5 años para los Consejeros Ejecutivos y el resto de los miembros de la Alta Dirección y de un mínimo de 4 años para el resto de miembros del Colectivo Identificado.
- Diferimiento de un mínimo del 60 % para los Consejeros Ejecutivos y para aquellos miembros del Colectivo Identificado que superen 1.500.000 euros de retribución variable y de un mínimo del 40 % para el resto de miembros del Colectivo Identificado.

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

El calendario de abono específico de la retribución variable a corto plazo de 2022 y 2023 se puede consultar en los apartados 2.1.1.B) y 3.1.2.B), respectivamente.

En relación con la retribución a largo plazo, también se abona en una proporción del 55 % a los Consejeros Ejecutivos y resto de miembros de la Alta Dirección y de al menos el 50 % al resto del Colectivo Identificado. El horizonte temporal desde que se miden los objetivos anuales que determinan el importe de referencia ajustado hasta la última fecha de pago es de 5 años, sin contar con el periodo de retención aplicable a las acciones que, en su caso, se entreguen. En los apartados 2.1.1.C) y 3.1.2.C) se incluye la información sobre los calendarios de pago de las retribuciones a largo plazo vigentes en 2022 y 2023.

Cláusulas *malus* y *clawback*

La retribución variable a corto plazo y la retribución a largo plazo pendiente de cobro (hasta el 100 % del importe) está sometida a cláusulas de reducción o cancelación de las cantidades diferidas (*malus*) y las cantidades percibidas están sujetas a cláusulas de recuperación (*clawback*) en caso de un deficiente desempeño financiero del Banco en su conjunto o de una división o área concreta o de las exposiciones generadas por el Consejero Ejecutivo al que resulten aplicables. Estas cláusulas no requieren dolo o negligencia. A estos efectos, se comparará la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a *posteriori* de las variables que contribuyeron a la consecución de los objetivos. Se tendrán en cuenta los factores ya descritos en el apartado 3.1.2.B).

Control por parte de determinados órganos y direcciones de la Entidad

Sin perjuicio de las funciones que se han mencionado anteriormente y las que corresponden a la Comisión de Retribuciones y Consejo de Administración de la entidad, a continuación, se enumeran las funciones de otros órganos y direcciones de la Entidad responsables de elementos de control sobre la retribución:

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

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

16/02/2023

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

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

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

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros Banco Sabadell

Contenido del modelo Circular 3/2021

A. Política de Remuneraciones de la sociedad para el ejercicio en curso

A.1.1

Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Apartados 1, 4

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.

b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.

c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

A.1.2

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

Apartados 3.1, 5

— Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los Consejeros en su condición de tales.

Apartado 3.2

- Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de Alta Dirección de los Consejeros Ejecutivos. **Apartado 4.2**
- Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a las primas de seguros abonadas en favor del Consejero. **Apartado 3.1**
- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del Consejero como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable. Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos. **Apartados 3.1 y 5**
- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los Consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el Consejero. **Apartado 3.1**
 Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del Consejero.
- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el Consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del Consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia poscontractual y permanencia o fidelización, que den derecho al Consejero a cualquier tipo de percepción. **Apartados 2.1 y 3.1**
- Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de Alta Dirección como Consejeros Ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el Consejero Ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia poscontractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior. **Apartado 3.1**
- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los Consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo. **Apartados 2.1 y 3.1**
- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al Consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones. **Apartados 2.1 y 3.1**
- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del Grupo, que se devengará por los Consejeros en el ejercicio en curso. **Apartados 2.1 y 3.1**

A.2.

Explique cualquier cambio relevante en la Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de: **Apartado 3**

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el Consejo para el ejercicio en curso de la Política de Remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el Consejo de Administración hubiera acordado presentar a la Junta General

de Accionistas a la que se someterá este Informe Anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

A.3.

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

Apartado 3

A.4.

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

Apartado 2

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

B.1.

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

Apartado 2

B.1.2.

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

Apartado 2

B.1.3.

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

Apartado 2

B.2.

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

Apartado 2.1

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

Apartados 2.1 y 3.1

B.3.

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

Apartados 1, 3.1 y 5

B.4.

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

Apartados 2, 3

B.5.

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

Apartado 2.2

B.6.

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

Apartado 2.1

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

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

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

Explique los componentes.

B.7.

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

Apartados 2.1 y 5

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

B.8.

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

Apartado 2.1**B.9.**

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

Apartado 2.1**B.10.**

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

Apartado 2.1**B.11.**

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

Apartado 2.1**B.12.**

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

Apartados 2.1 y 2.2**B.13.**

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

Apartados 2.1 y 2.2**B.14.**

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

Apartado 2.1**B.15.**

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

Apartados 2.1 y 2.2**B.16.**

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

Apartados 2.1 y 2.2

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

Apéndice estadístico

Apartado 7

7. Apéndice estadístico

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don Josep Oliu I Creus	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don Pedro Fontana García	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don César González-Bueno Mayer	Consejero Delegado	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don Anthony Frank Elliott Ball	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña Aurora Catá Sala	Consejera Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don Luis Deulofeu Fuguet	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña María José García Beato	Consejera Otra Externa	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña Mireya Giné Torrens	Consejera Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don George Donald Johnston Iii	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don David Martínez Guzmán	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don José Manuel Martínez Martínez	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don José Ramón Martínez Sufrategui	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/08/2022
Doña Alicia Reyes Revuelta	Consejera independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don Manuel Valls Morató	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don David Vegara Figueras	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2022]

CIF: [A-08000143]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	3.174.692	56,43
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.219.187	38,40
Votos a favor	1.946.218	61,30
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	9.287	0,29

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don JOSEP OLIU CREUS	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don PEDRO FONTANA GARCIA	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN	Consejero Delegado	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña AURORA CATÁ SALA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don LLUIS DEULOFEU FUGUET	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Consejero Independiente	Desde 19/09/2022 hasta 31/12/2022
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don DAVID MARTINEZ GUZMAN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/08/2022
Doña ALICIA REYES REVUELTA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don MANUEL VALLS MORATÓ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don JOSEP OLIU CREUS	1.575	25			19	60			1.679	1.798
Don PEDRO FONTANA GARCIA	182	25	128						335	257
Don CÉSAR CONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	75	25		2.000	170			24	2.294	1.792
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	97	25	36						158	162
Doña AURORA CATÁ SALA	75	25	79						179	178
Don LLUIS DEULOFEU FUGUET	75	25	75						175	39
Doña MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO	75	25	80			16	44		240	1.507
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	75	25	60						160	150
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	13	9	8						30	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	75	25	78						178	188
Don DAVID MARTINEZ GUZMAN	75	25							100	100
Don JOSÉ MANUEL MARTINEZ MARTÍNEZ	75	25	80						180	167
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATECUI	50	16	25						91	135
Doña ALICIA REYES REVUELTA	75	25	50						150	164
Don MANUEL VALLS MORATÓ	75	25	40						140	145
Don DAVID VEGAPA FIGUERAS	75	25		525	26	14		48	713	654

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSEP OLIU CREUS	RLP 2019-2021	1.164.010	116.041			69.840	69.840	0,87	61			46.560	46.560
Don JOSEP OLIU CREUS	RLP 2020-2022							0,00					
Don JOSEP OLIU CREUS	RLP 2021-2023	130.732	130.732					0,00					130.732
Don JOSEP OLIU CREUS	RV 2021	151.390	151.390			30.278	30.278	0,87	27			121.112	121.112
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN	RLP 2021-2023	522.619	522.619					0,00				522.619	522.619
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN	RLP 2022-2024				437.928			0,00				437.928	437.928
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN	RV 2021	237.565	237.565			47.513	47.513	0,87	42			190.052	190.052
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN	RV 2022				422.001	159.246	159.246	0,87	139			262.755	262.755
Doña MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO	RLP 2019-2021	30.438	30.438			18.263	18.263	0,87	16			12.175	12.175

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio					Instrumentos vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	RLP 2020-2022	95.983	95.983					0,00			11.998	83.985	83.985	83.985
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	INDEMNIZACIÓN	511.160	511.160			102.232		0,87	89			408.928	408.928	408.928
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2019-2021	26.920	26.920			16.152		0,87	14			10.768	10.768	10.768
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2020-2022	120.553	120.553					0,00			15.069	105.484	105.484	105.484
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2021-2023	105.070	105.070					0,00				105.070	105.070	105.070
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2022-2024			83.625	83.625			0,00				83.625	83.625	83.625
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2021	42.450	42.450			8.490		0,87	7			33.960	33.960	33.960
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2022			61.393	61.393	23.168		0,87	20			38.225	38.225	38.225

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSEP OLIU CREUS	
Don PEDRO FONTANA GARCIA	
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	1

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	
Doña AURORA CATÁ SALA	
Don LLUIS DEULOFEU FUGUET	
Doña MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO	
Doña MIREYA CINÉ TORRENS	
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	
Don DAVID MARTINEZ GUZMAN	
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	
Doña ALICIA REYES REVUELTA	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	1

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don JOSEP OLIU CREUS		1		1.485
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN	1		2	
				7.489
				1.387

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO		2.691		253	4.473	4.693	1.143	727
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	1	1	100	94	2	2	346	260

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSEP OLIU CREUS	-	
Don PEDRO FONTANA GARCIA	-	
Don CÉSAR CONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	-	
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	-	
Doña AURORA CATÁ SALA	-	
Don LLUIS DEULOFEU FUGUET	-	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	-	
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	-	
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	-	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	-	
Don DAVID MARTINEZ GUZMAN	-	
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	-	

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	-	
Doña ALICIA REYES REVUELTA	-	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	-	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	-	

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don JOSEP OLIU CREUS										
Don PEDRO FONTANA GARCIA										
Don CÉSAR CONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN										
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL										
Doña AURORA CATÁ SALA	15								15	25
Don LLUIS DEULOFEU FUGUET	30								30	5
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO										
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	15								15	
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO										
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III										
Don DAVID MARTINEZ GUZMAN										

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ										
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	19								19	49
Doña ALICIA REYES REVUELTA	15								15	25
Don MANUEL VALLS MORATÓ										
Don DAVID VEGARA FIGUERAS										

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos financieros vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSEP OLIU CREUS	-							0,00					
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN	-							0,00					

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos financieros vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	-							0,00					
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	-							0,00					

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSEP OLIU CREUS	
Don PEDRO FONTANA GARCIA	
Don CÉSAR CONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	
Doña AURORA CATÁ SALA	
Don LLUIS DEULOFEU FUGUET	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	
Don DAVID MARTINEZ GUZMAN	
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	
Doña ALICIA REYES REVUELTA	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don JOSEP OLIU CREUS				
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN				
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO				
Don DAVID VEGARA FIGUERAS				

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSEP OLIU CREUS	-	
Don PEDRO FONTANA GARCIA	-	
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	-	
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	-	
Doña AURORA CATÁ SALA	-	
Don LLUIS DEULOFEU FUGUET	-	
Doña MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO	-	
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	-	
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	-	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	-	
Don DAVID MARTINEZ GUZMAN	-	
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	-	
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	-	
Doña ALICIA REYES REVUELTA	-	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	-	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	-	

- c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):
Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Total ejercicio 2022 sociedad + grupo	
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos		Total ejercicio 2022 grupo
Don JOSEP OLIU CREUS	1.679	88			1.767					1.767
Don PEDRO FONTANA GARCIA	335				335					335
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	2.294	181	1		2.476					2.476
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	158				158					158
Doña AURORA CATÁ SALA	179				179	15			15	194
Don LLUIS DEULOFEU FUGUET	175				175	30			30	205
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	240	105			345					345
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	160				160	15			15	175
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	30				30					30

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	178				178						178
Don DAVID MARTINEZ GUZMAN	100				100						100
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	180				180						180
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	91				91						91
Doña ALICIA REYES REVUELTA	150				150	19			19		169
Don MANUEL VALLS MORATÓ	140				140	15			15		155
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	713	41	1		755						755
TOTAL	6.802	415	2		7.219	94			94		7.313

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

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

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

	Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	180	7,78	167	21,01	138	-25,41	185	2,78	180	
Don JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	91	-32,59	135	-3,57	140	8,53	129	7,50	120	
Doña ALICIA REYES REVUELTA	169	-20,66	213	-	0	-	0	-	0	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	155	-8,82	170	-5,56	180	12,50	160	0,00	160	
Resultados consolidados de la sociedad										
	1.242.646	100,43	619.990	-	-120.830	-	951.076	127,06	418.865	
Remuneración media de los empleados										
	63	6,78	59	9,26	54	-1,82	55	5,77	52	

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[16/02/2023]

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

- [] Si
[✓] No