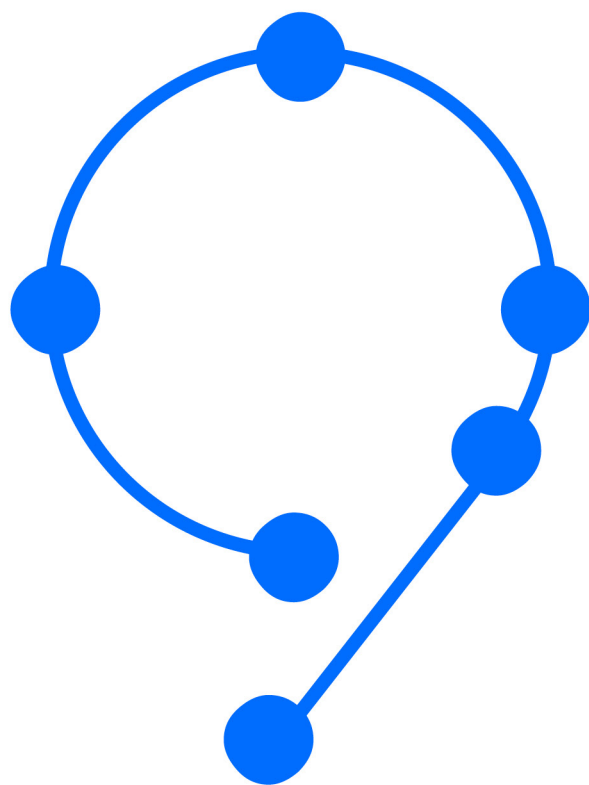


# **Informe anual sobre Remuneracions dels Consellers**



# Índex

<b>Introducció</b>	<b>612</b>
<b>1. Política de remuneracions dels consellers de Banc Sabadell 2024, 2025 i 2026</b>	<b>613</b>
<b>2. Aplicació de la Política de remuneracions dels consellers el 2023</b>	<b>619</b>
2.1. Remuneració dels consellers executius	620
2.2. Remuneració dels consellers per les funcions com a membres del Consell d'Administració	637
<b>3. Política de remuneracions dels consellers aplicable el 2024</b>	<b>640</b>
3.1. Remuneració dels consellers executius	641
3.2. Retribució dels consellers per les funcions com a membres del Consell d'Administració	658
<b>4. Procediments i òrgans involucrats en la determinació i l'aprovació de la Política de remuneracions</b>	<b>662</b>
4.1. Esquema general	662
4.2. <i>Benchmarking</i> retributiu i assessors externs	664
<b>5. Mesures per reduir l'exposició a riscos excessius i contribuir al rendiment sostenible</b>	<b>666</b>
<b>6. Conciliació amb l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers de societats anònimes cotitzades de la CNMV</b>	<b>669</b>
<b>7. Apèndix estadístic</b>	<b>676</b>

# Informe anual sobre remuneracions dels consellers

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

L'Informe anual sobre remuneracions dels consellers de Banc Sabadell (a partir d'ara, l'IARC o l'informe) s'elabora amb la informació del banc al tancament de l'exercici 2023, en compliment del que estableixen l'article 541 del Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de societats de capital (a partir d'ara, l'LSC), i la Circular 4/2013, de 12 de juny, de la Comissió Nacional del Mercat de Valors (a partir d'ara, la CNMV).

Aquest informe, juntament amb l'apèndix estadístic que recull l'apartat 7, s'ha difós com a "altra informació rellevant" a la CNMV, i s'ha de presentar a votació consultiva com a punt separat de l'ordre del dia en la pròxima Junta General d'Accionistes del banc, que s'ha de celebrar el 2024. Així mateix, aquest informe es troba disponible a la secció "Govern corporatiu i Política de remuneracions" a la pàgina web corporativa del grup Banc Sabadell ([www.grupbancsabadel.com](http://www.grupbancsabadel.com)).

La Junta General d'Accionistes del 23 de març de 2023 va aprovar una nova Política de remuneracions dels consellers per als exercicis 2024, 2025 i 2026.

La nova política presenta novetats significatives respecte a l'anterior, per la qual cosa la Junta General d'Accionistes va considerar adequat, de conformitat amb la normativa vigent, que es comencés a aplicar el 2023, des del moment en què es va aprovar i durant els tres exercicis següents.

Aquest informe incorpora un resum de la nova Política de remuneracions dels consellers aplicable des del moment en què es va aprovar, i s'hi descriu com s'ha aplicat durant l'exercici 2023. Cal destacar que, fins al moment en què la Junta General d'Accionistes de 2023 va aprovar la nova política, es va aplicar la Política de remuneracions dels consellers per als exercicis 2021, 2022 i 2023, aprovada en la Junta General d'Accionistes del 26 de març de 2021, i el seu complement informatiu, aprovat en la Junta General d'Accionistes del 24 de març de 2022.

En aquest informe es dona continuïtat a les millores incorporades a l'Informe anual sobre remuneracions de 2022, amb una redacció més clara, completa i senzilla en favor de la transparència comunicativa, i es proporciona més informació referida a l'aplicació de la política retributiva, d'acord amb les millors pràctiques de mercat.

# 1. Política de remuneracions dels consellers de Banc Sabadell 2024, 2025 i 2026

## 1.1. Novetats principals

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

En ocasió de la convocatòria de la Junta General d'Accionistes celebrada el 2023, es va sotmetre a l'aprovació de la Junta, amb un resultat d'un 97,36 % dels vots a favor, una nova Política de remuneracions dels consellers aplicable des del moment de l'aprovació el 2023 i durant els tres exercicis següents, és a dir, 2024, 2025 i 2026, que introdueix algunes millores respecte a la política de remuneracions dels consellers vigent fins al moment.

# 97,36 %

Vots a favor

### Novetats principals

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

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

La Política de remuneracions dels consellers per als exercicis 2021, 2022 i 2023 va romandre vigent fins que va entrar en vigor la nova Política de remuneracions dels consellers.

Per a més informació, es pot accedir a la nova Política de remuneracions dels consellers (a partir d'ara, la Política de remuneracions dels consellers) per als exercicis 2024, 2025 i 2026, aprovada per la Junta General d'Accionistes del 23 de març de 2023, a l'enllaç següent: <https://www.grupbancsabadell.com/corp/ca/govern-corporatiu-i-politica-de-remuneracions/politica-de-remuneracions-de-consellers.html>.

---

**www.grupbancsabadell.com**

---

**>Govern corporatiu  
i Política de remuneracions**

---

**>Política de remuneracions  
dels consellers**

---

# 1.2. Principis de la Política de remuneracions de Banc Sabadell

La Política de remuneracions de Banc Sabadell està orientada a crear valor a llarg termini, mitjançant l'alineament dels interessos dels accionistes i les persones empleades, i és coherent amb els objectius estratègics de riscos i de negoci, com també amb els valors del banc; tot, amb una gestió prudent del risc i evitant l'existència de conflictes d'interès.

D'acord amb els principis generals que estableix la Política retributiva del Grup Banc Sabadell, els principis sobre els quals es basa la Política de remuneracions dels consellers són els següents:

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

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

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

- La política i les pràctiques de remuneració del grup han d'estar en consonància amb l'enfocament de gestió del risc de crèdit i amb l'apetit i les estratègies en relació amb aquest risc, i no han de crear conflicte d'interessos. A més, aquestes pràctiques han d'incorporar mesures per gestionar conflictes d'interessos, per tal de protegir els consumidors davant un perjudici indesitjable.
- La política i les pràctiques de remuneració han d'integrar els riscos de sostenibilitat, i s'ha de publicar informació sobre això a la pàgina web del grup.
- La política i les pràctiques de remuneració han d'estimular un comportament coherent amb els plantejaments del grup (davant els riscos) relacionats amb el clima i el medi ambient, com també amb els compromisos assumits pel grup de manera voluntària. La política i les pràctiques de remuneració han de promoure un enfocament a llarg termini de la gestió dels riscos relacionats amb el clima i el medi ambient.
- Els components de la retribució han de contribuir a fomentar actuacions en matèria ambiental, social i de bon govern (a partir d'ara, ESG, de les sigles en anglès *environmental, social and governance*) per tal de fer sostenible i responsable socialment l'estratègia de negoci.

**El compromís amb la sostenibilitat i la implicació de les persones que formen part de Banc Sabadell en l'acompliment ESG estan presents als objectius del grup.**

A través de l'indicador sintètic de sostenibilitat (ISos), establert el 2020, s'inclouen KPI (indicadors clau de rendiment, per les sigles en anglès) de les matèries ESG i es vincula a la retribució variable a curt termini dels consellers executius i de la resta del personal amb retribució variable, de manera que forma part dels objectius de grup, amb un pes del 10 %. A partir de l'any 2023, per reforçar l'alineament de la retribució dels consellers executius amb el compromís de sostenibilitat del grup, s'ha incorporat un indicador sintètic de sostenibilitat als objectius plurianuals fixats pel grup, vinculats directament amb la retribució a llarg termini, amb un pes del 20 %.

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

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

## **3 Recompensar l'acompliment i alinear la retribució amb els resultats generats per l'individu sense incentivar l'assumpció de riscos més enllà del nivell tolerat pel grup.**

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

**En matèria d'igualtat retributiva, la Política de remuneracions és imparcial quant al gènere, en línia amb el principi d'igualtat de retribució per a una mateixa feina o per a una feina del mateix valor, i la presa de decisions s'orienta per evitar qualsevol bretxa retributiva i garantir la igualtat d'oportunitats com a condició prèvia perquè la remuneració sigui neutra des del punt de vista del gènere a llarg termini.**







## Principis aplicables als membres del Consell d'Administració

### Principis de la Política de remuneracions aplicable als consellers executius

Equilibri raonable entre elements fixos i variables (anual i plurianual), que afavoreix una assumpció adequada de riscos combinada amb l'assoliment d'objectius definits a curt termini i a llarg termini.

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

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

Es retribueix d'acord amb les responsabilitats i les funcions que assumeix cada conseller, però sense que se n'arribi a comprometre la independència.

- No participen en el sistema de remuneració variable.
- No perceben la remuneració mitjançant el lliurament d'accions, opcions o drets sobre accions o instruments referenciats al valor de l'acció.
- No participen en sistemes d'estalvi a llarg termini com ara plans de pensions, sistemes de jubilació o altres sistemes de previsió social.

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

## 2. Aplicació de la Política de remuneracions dels consellers el 2023

La remuneració meritada l'exercici 2023 ha seguit els termes de la Política de remuneracions dels consellers aprovada per la Junta General d'Accionistes del 23 de març de 2023. Fins al moment en què es va aprovar, es va aplicar la Política de remuneracions dels consellers aprovada en la Junta General d'Accionistes del 26 de març de 2021 i el seu complement informatiu, aprovat en la Junta General d'Accionistes del 24 de març de 2022.

Es fa constar que durant l'exercici 2023 no s'ha produït cap desviació del procediment per aplicar la Política de remuneracions, ni s'hi ha aplicat cap excepció temporal.

L'Informe anual sobre remuneracions dels consellers de l'exercici 2022 es va sotmetre a votació consultiva en la Junta General d'Accionistes del 23 de març de 2023:

- El nombre d'accions respecte a les quals es van emetre vots vàlids va ser de 3.484.428.447 accions, que es van distribuir com s'indica a continuació:
- 204.105 abstencions, provinents de 204.190.305 accions propietat de 446 accionistes, que representaven el 5,859 % del total del capital social present i representat amb dret a vot;
- 67.441 vots en contra, provinents de 67.541.341 accions propietat de 918 accionistes, que representaven l'1,936 % del total del capital social present i representat amb dret a vot, i
- 212.172 vots a favor, provinents de 3.212.696.801 accions propietat de 84.198 accionistes, que representaven el 92,205 % del total del capital social present i representat amb dret a vot.

**92,20%**



**61,30%**

Augment de vots a favor

**Com a conseqüència de les novetats incorporades a la Política de remuneracions dels consellers i de les millores en la transparència d'informació, el resultat de la votació consultiva de l'informe ha augmentat del 61,30 % al 92,20 % de vots favorables.**

En aquest apartat 2 s'han incorporat els imports retributius corresponents a l'any 2023 de tots els qui han estat membres del Consell d'Administració durant aquest exercici.

## 2.1. Remuneració dels consellers executius

### 2.1.1. Detall dels elements retributius

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

El Consell d'Administració fixa les retribucions dels consellers executius per a cada exercici, dins el límit màxim global establert per la Junta General d'Accionistes mitjançant l'aprovació de la nova Política de remuneracions dels consellers per a cadascun dels conceptes integrants de la retribució.

El Consell d'Administració s'ha d'ajustar al que disposin les normes legals aplicables, tenint en compte la consideració especial com a entitat financera i d'acord amb els conceptes, el termes i les condicions que estableix la nova Política de remuneracions dels consellers, que preveu una visió de retribució total tenint en compte tots els elements retributius i la relació que hi ha entre aquests elements i estableix un equilibri adequat entre la retribució fixa i la variable, com també entre la distribució de percepcions a curt termini i llarg termini, amb la salvaguarda dels drets i els interessos dels accionistes, els inversors i els clients.

En compliment de la nova Política de remuneracions dels consellers, s'ha modificat l'esquema retributiu del conseller delegat. Aquestes modificacions es basen en la reducció de la retribució fixa del conseller delegat, que passa a ser de 1.900 milers d'euros (2.000 milers d'euros el 2022), dels quals:

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

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

- 300 milers d'euros s'han d'aportar a plans de previsió social.

Tanmateix, l'exercici 2023, d'acord amb el que estableix la Política de remuneracions, s'ha fet una aportació addicional al sistema de previsió social de 600 milers d'euros addicionals a compte de la retribució fixa en efectiu del conseller delegat, de manera que l'aportació inicial a aquest sistema ha estat de 900 milers d'euros, el 15 per cent dels quals es considera beneficis discrecionals de pensions.

En relació amb la retribució variable a curt termini i la retribució a llarg termini del conseller delegat, s'ha incrementat la quantia *target*, o quantitat per percebre en cas d'un nivell de compliment del 100 per cent dels objectius, de 600 milers d'euros a 800 milers d'euros per a cadascuna de les retribucions.

Tal com es va informar a l'apartat 3 de l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers de l'exercici 2022, fins a l'aprovació de la nova política, els elements i les quanties que componien el paquet retributiu del conseller delegat per l'acompliment de les funcions executives s'han mantingut inalterats respecte a l'any 2022.

Amb aquesta variació de l'esquema retributiu del conseller delegat se'n modifica el mix retributiu (retribució variable/retribució fixa), que passa d'un 60,0 % a un 88,7 % de retribució variable (inclosos els beneficis discrecionals de pensions), i s'incrementa la ràtio de retribució a risc sobre la retribució total, que passa d'un 37,5 % a un 55,6 %. Aquesta modificació té com a objectiu alinear en una mesura més gran la retribució del conseller delegat amb l'interès dels accionistes, com també amb els valors i els interessos a llarg termini del grup Banc Sabadell, i vincular-ne encara més la retribució a l'estratègia de risc i de negoci. Per fixar la retribució del conseller delegat, s'han fet servir dos grups de societats com a *benchmarking*: un primer grup de comparació compost per 15 bancs espanyols i de la resta d'Europa (el *benchmarking* internacional), i un segon grup de comparació compost per 15 empreses espanyoles, la major part de l'IBEX-35 (el *benchmarking* nacional). (Vegeu detall de la llista d'entitats a l'apartat 4.2)

La retribució total del conseller delegat per al 2023 se situa en el 54 percentil del grup en comparació nacional i en el 60 percentil del grup en comparació internacional.

Per al conseller CRO, la Política de remuneracions dels consellers estableix una retribució fixa anual de 553 milers d'euros, que s'abona totalment en efectiu, retribució que és la mateixa que ja tenia aprovada amb la política anterior. En matèria de previsió social es fa a favor seu una aportació anual equivalent a un 19 per cent de la retribució fixa, el 15 per cent de la qual es considera beneficis discrecionals de pensions.

Quant a la retribució variable a curt termini i la retribució a llarg termini de l'exercici 2023, la quantia *target* establerta per al conseller CRO ha estat de 100 milers d'euros i 138 milers d'euros (25 per cent de la retribució fixa), respectivament.

A continuació, es detallen les retribucions individuals que han percebut el 2023 els consellers executius, en milers d'euros, tenint en consideració que per al conseller delegat s'ha aplicat cada política de remuneracions de manera proporcional al període de temps en què ha estat en vigor durant l'exercici 2023:

Element	Conseller delegat (milers d'euros)	Conseller CRO (milers d'euros)
Salari fix	1.100	553
Beneficis socials i retribució en espècie	34	39
Plans de previsió social	901	106
	983	116
Retribució variable a curt termini	(compliment d'objectius 131,00 %)	(compliment d'objectius 115,72 %)
Retribució a llarg termini	983	160
	(compliment d'objectius 131,00 %)	(compliment d'objectius 115,72 %)

En relació amb les retribucions percebudes pel conseller delegat, a continuació, es detallen els imports corresponents en funció del període de temps que han estat en vigor cadascuna de les polítiques de remuneració durant l'exercici 2023.(\*)

(milers d'euros)	01/01/2023 31/03/2023	01/04/2023 31/12/2023
<b>Retribució fixa</b>		
Anual	2.000	1.600
Anual proporcional	500	1.200
Aportació extraordinària Pla previsió social		(-600)
Import percebut	500	600
<b>Import percebut total</b>		<b>1.100</b>
<b>Retribució variable a curt termini</b>		
Import <i>target</i>	600	800
Import <i>target</i> proporcional	148	603
Import percebut	194	790
<b>Import percebut total</b>		<b>983</b>
<b>Retribució a llarg termini</b>		
Import <i>target</i>	600	800
Import <i>target</i> proporcional	148	603
Import percebut	194	790
<b>Import percebut total</b>		<b>983</b>

(\*) Al conseller delegat se li va aplicar la remuneració prevista en la Política de remuneracions dels consellers 2021, 2022 i 2023 fins al 31 de març de 2023. L'1 d'abril de 2023 el conseller delegat va subscriure un nou contracte de prestació de serveis amb Banc Sabadell per incorporar les condicions retributives que preveu la nova Política de remuneracions.

## A) Retribució fixa

### Salari fix

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

### Beneficis socials i retribució en espècie

- Beneficis socials i retribució en espècie: Els consellers executius han estat beneficiaris el 2023, entre altres, d'una assegurança de vida col·lectiva, ajut escolar i panera de Nadal (aplicable a tota la plantilla de l'entitat) i d'una assegurança mèdica i cobertura de risc (també aplicable a l'equip directiu de l'entitat), com també de la cessió d'ús de vehicle, en els mateixos termes que la resta dels membres de l'alta direcció.

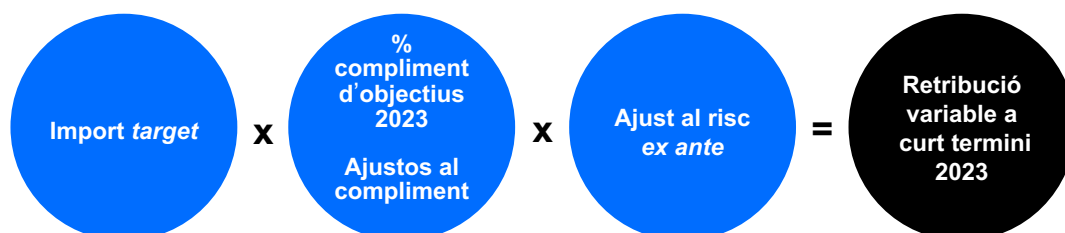
### Aportacions a plans de previsió social

- Els consellers executius són beneficiaris d'una pòlissa d'assegurances per al col·lectiu dels executius, d'aportació definida, que es pot fer efectiva a partir de la data de jubilació efectiva, defunció o invalidesa permanent i absoluta.
- De les aportacions que es fan a favor seu, el 85 % té la consideració de remuneració fixa i el 15 % restant de beneficis discrecionals de pensions, que es consideren retribució variable d'acord amb la normativa vigent, i queden vinculats al percentatge de compliment dels objectius a curt termini del beneficiari i no poden superar en cap cas el 100 % de l'import.

- Els imports informats inclouen les aportacions a altres pòlisses de què disposen els consellers executius, igual que la resta del personal. En concret, el pla de pensions d'empresa col·lectiu B, d'aportació definida, que s'ha de materialitzar en el moment de la jubilació efectiva.

## B) Retribució variable a curt termini 2023

La retribució variable a curt termini relativa a l'exercici 2023 tenia l'esquema següent:



### B.1.) Percentatge de compliment d'objectius de grup 2023

El Consell d'Administració del 31 de gener de 2024 va determinar el nivell de compliment d'objectius de grup d'acord amb les ponderacions establertes a l'inici de l'exercici. Es van fixar uns mètodes d'avaluació consistents a definir uns paràmetres de compliment per a cadascun dels objectius entre el 50 % i el 150 %, en funció d'una escala no lineal de compliment predeterminada per la Comissió de Retribucions. Per sota del 50 % de compliment d'un objectiu, es considerava 0 % a l'efecte del còmput en el compliment general. La taula següent resumeix els objectius fixats i els nivells de compliment.



Mètrica	Definició	Ponderació	Resultat mínim <sup>(1)</sup>	Resultat màxim <sup>(2)</sup>	% compliment
<b>RoTE</b>	<i>Return on tangible equity.</i>	20 %	7,4 %	11,4 %	150,0 %
<b>Benefici net del grup</b>	Guany que és atribuïble de manera directa a la societat dominant i que es calcula aplicant al resultat de l'exercici la part d'aquest corresponent a minoritaris.	20 %	0,9 MM€	1,3 MM€	150,0 %
<b>Marge d'interessos més comissions</b>	Marge d'interessos més comissions netes consolidat del grup Banc Sabadell de 2023.	10 %	5,7 MM€	6,2 MM€	126,3 %
<b>Despeses grup</b>	Suma de despeses consolidades de personal, generals i derivades de l'activitat immobiliària no incloses en les dues primeres (personal i generals).	10 %	2,7 MM€	2,5 MM€	81,7 %
<b>Qualitat d'actius</b>	<i>Cost of risk</i> (6,7 %) + volum NPA (6,7 %) + % ràtio de cobertura d'actius problemàtics (6,7 %).	20 %			146,6 %
	CoR		0,65 %	0,45 %	139,7 %
	Volum NPA		7,9 MM€	7,2 MM€	150,0 %
	% cobertura de NPA totals		49,30 %	53,30 %	150,0 %
<b>Qualitat de serveis</b>	Indicador sintètic que recull la valoració de la qualitat del servei per part dels clients del grup, distingint entre el segment comercial i els canals de relació, ponderat pel focus estratègic de cada segment (particulars, pimes, privada, empreses i corporativa) i de cada canal de relació (oficina, internet, <i>mobile</i> ...) i la valoració del clima laboral per part de les empleades i els empleats de l'entitat, per la influència en la qualitat de servei.	10 %	50,0 %	150,0 %	125,7 %
<b>Sostenibilitat</b>	Indicador sintètic de valoració format per indicadors de l'àmbit del medi ambient i la igualtat de gènere: finançament verd i vinculat a la sostenibilitat, diversitat (% dones directives), millora de nota a les agències de ràting/índexs ESG principals i Pla de finances sostenibles.	10 %	50,0 %	150,0 %	123,2 %
<b>Total</b>		<b>100 %</b>			<b>135,00 %</b>

(1) Resultat mínim per meritament de l'objectiu.

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



Aquest exercici 2023, Banc Sabadell ha obtingut un benefici net d'1,3MM€, xifra que representa un increment del 55 % respecte a l'exercici anterior. Aquesta millora l'ha propiciat principalment un bon comportament de la millora de la corba de tipus d'interés, que ha impulsat el creixement del rendiment del crèdit, i la cartera de renda fixa, que, juntament amb la gestió comercial del cost del passiu, han contribuït a millorar el marge d'interessos en l'exercici.

A més, els esforços en la contenció de costos recurrents i la millora en dotacions ordinàries, que han millorat el CoR, han permès al grup assolir un RoTE per al 2023 de l'11.5 %, la qual cosa representa un increment de 373 p.b. respecte al 2022, i obtenir uns nivells que cobreixen el cost de capital.

A continuació, es presenten de manera detallada cadascun dels objectius de grup per al 2023:

- **Benefici net:** guany que és atribuïble de manera directa a la societat dominant i que es calcula aplicant al resultat de l'exercici la part d'aquest corresponent a minoritaris.  
El pes d'aquest objectiu és del 20,0 % sobre el total, i al tancament de l'exercici 2023 correspondria un compliment del 150 %.
- **RoTE:** índex que mesura el grau de rendibilitat de la companyia sobre els fons propis tangibles mitjans. En aquest sentit, el numerador és el benefici atribuït al grup i el denominador són els fons propis mitjans, dels quals se n'exclouen l'import dels actius intangibles i els fons de comerç.  
El pes se situa en el 20,0 %, i al tancament de l'exercici 2023 correspondria un compliment del 150 %.
- **Marge bàsic:** mesura que recull els ingressos vinculats de manera més directa a l'activitat bancària, compost pel marge d'interessos i les comissions netes del grup.  
El pes sobre el total és d'un 10 %, i l'any 2023 s'ha assolit un compliment del 126,3 %.
- **Despeses:** inclou les despeses suportades per l'entitat que comprenen les despeses de personal del grup, les despeses generals del grup i les despeses derivades de l'activitat immobiliària que no estan incloses en les anteriors.  
Aquest objectiu pondera un 10 % sobre el total, i el compliment al tancament de 2023 s'ha situat en el 81,7 %.
- **Qualitat d'actius:** aquest objectiu està format per tres indicadors diferents. El primer és el *cost of risk*, calculat com la suma de dotacions a insolvències i altres actius financers dividit entre la suma de crèdit a la clientela brut, immobles problemàtics i avals, que ens informa de les pèrdues per unitat de crèdit concedit. El segon és el saldo d'NPA (*non performing assets*), format per la suma del saldo d'*stage 3* i dels immobles problemàtics. El tercer és la cobertura NPA totals calculats com el quocient entre les provisions associades a actius problemàtics i el total d'actius problemàtics.  
El pes d'aquest objectiu és d'un 20 %, i cada indicador pondera un 6,7 %, per la qual cosa el compliment ponderat de cada un és del 146,6 % per al 2023.

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

A continuació, s'inclou el detall dels indicadors no financers:

- **Qualitat de serveis:** indicador sintètic que recull la valoració de la qualitat de servei, que agrupa els paràmetres següents:

Paràmetre	Definició	Ponderació	Compliment
Clima laboral	Resultat enquesta de clima anual	50 %	133,3 %
Satisfacció dels clients	Sabadell Espanya	35 %	116,5 %
	— Satisfacció global oficina		
	— NPS Particulars		
	— NPS Pimes		
	— NPS Empreses		
	— NPS Banca Privada		
	TSB	10 %	126,8 %
	— Bank NPS Channels NPS (mobile, branch, telephony, and Internet banking)		
	Corporate & Investment Banking	5 %	111,3 %
	— NPS Espanya i Ofex EMEA		
<b>Total</b>	—	<b>100 %</b>	<b>125,7 %</b>

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

Paràmetre	Definició	Ponderació	Compliment
Agències de ràting	Millorar nota dels índexs ESG principals d'agències de ràting (MSCI, Sustainalytics, ISS, DJSI)	20 %	131,3 %
Pla de finances sostenibles	— Normes sectorials. Ampliació perímetre clients NFRD	20 %	111,6 %
	— <i>Portfolio alignment</i> . Establir dinàmica seguiment		
	— <i>Reporting</i> . Incrementar granularitat		
	— Adaptació ESG Framework (polítiques admissió)		
Diversitat	% dones directives	20 %	113,9 %
Medi ambient	— Finançament FAS	40 %	129,6 %
	— Finançament FiS		
<b>Total</b>	—	<b>100 %</b>	<b>123,2 %</b>

Aquest indicador se segueix periòdicament al Comitè de Sostenibilitat, i incorpora en la revisió l'actualització dels indicadors. El compliment d'aquest indicador el 2023 ha estat del 123,2 %.

## B.2.) Compliment objectius conseller delegat

El compliment d'objectius final anual per al conseller delegat, tenint en compte tots els paràmetres que s'han descrit anteriorment, com també la valoració anual del conseller delegat, ha estat d'un 131,00 %.

# 131,00 %

Compliment d'objectius final anual

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

La valoració qualitativa individual del conseller delegat s'ha basat en la seva contribució i lideratge per a la consecució de l'estratègia del grup, en concret per a l'any 2023 centrada a reduir costos, executar el pla de digitalització i incrementar la rendibilitat per a tot el grup Banc Sabadell.

En termes de consecució, destaca l'acompliment individual del conseller delegat per assolir els objectius clau següents en l'estratègia del grup:

- Comportament del valor de l'acció respecte als *peers*; ha estat l'entitat que ha obtingut una revaloració més gran de l'acció.
- Evolució positiva de l'índex de rendibilitat RoTE (*return on tangible equity*), de manera que es dona continuïtat al creixement sostingut d'aquest indicador durant els últims exercicis.
- En un entorn geopolític complex, l'entitat ha obtingut uns resultats rècord l'exercici 2023, i ha assolit un benefici net superior als 1.300 milions d'euros.
- Consolidació de la millora de la contribució al grup dels resultats de la filial TSB.
- Posició sòlida en termes de solvència, gràcies a una gestió eficient de les exigències regulatòries en matèria de capital i de les carteres d'actius.
- Acabament amb èxit del pla de digitalització, de manera que l'entitat se situa en posicions de lideratge en matèria digital.

Així mateix, en la valoració de l'acompliment de les seves funcions se n'ha valorat:

- El lideratge en l'execució de les iniciatives i les prioritats de gestió.
- El desenvolupament de la funció de representació del banc en diferents òrgans i institucions.
- La governança i la gestió dels *stakeholders*.

La valoració qualitativa individual l'ha fixat la Comissió de Retribucions, a proposta del president, i ha estat d'un 115 %. Aquest indicador està limitat a un màxim de compliment del 120 %.

## B.3.) Compliment objectius conseller CRO

El compliment d'objectius final anual per al conseller CRO, tenint en compte tots els paràmetres que s'han descrit anteriorment, com també la valoració anual del conseller CRO, ha estat d'un 115,72 %.

El conseller CRO tenia un 25 % de la retribució variable anual vinculat a objectius de grup. El 75 % restant estava indexat a objectius individuals, que al seu torn es componen d'objectius funcionals i d'una valoració qualitativa individual. Aquests objectius funcionals estan alineats amb les funcions de control que desenvolupa, independents de les àrees de negoci i corporatives, i s'enfoquen al control i el seguiment de les operacions i els riscos que se'n deriven, per tal d'assegurar el compliment de les lleis, les normes i la reglamentació aplicables, a més d'assessorar les funcions de direcció sobre assumptes relatius al seu àmbit d'especialització.

— En aquest sentit, per a l'any 2023 els objectius funcionals fixats per al conseller CRO s'han valorat en funció dels paràmetres següents:

Com a objectius quantitius:

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

Com a objectius qualitius:

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

El compliment dels objectius funcionals del conseller CRO el 2023 ha estat del 107,25%.

Quant a la valoració qualitativa individual, se n'han valorat aspectes com ara:

- La continuïtat i el reforçament de la seva gestió en totes les àrees clau sota la seva responsabilitat.
- La participació i el lideratge per al reconeixement, per part dels diferents òrgans i institucions, de les millores del banc en l'àrea que representa.
- La capacitat per anticipar, identificar i gestionar els riscos potencials i atorgar les eines adequades per tal d'adoptar les decisions estratègiques del grup.
- La credibilitat de la seva funció davant la resta d'àrees del banc, que ha permès reforçar la gestió de riscos de l'entitat.

El compliment de la valoració qualitativa individual del conseller CRO el 2023 ha estat d'un 115%. Aquest indicador està limitat a un màxim de compliment del 120%.

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

# 115,72 %

Compliment d'objectius final anual

# 107,25 %

Compliment d'objectius funcionals  
l'any 2023

El 31 de gener de 2024, el Consell d'Administració va aprovar tant el percentatge de compliment dels objectius del conseller delegat com del conseller CRO.

Per tenir dret a percebre retribució variable s'havia de superar el 60 % de compliment global dels objectius. Per sota del 60 %, no es percebria retribució variable, i per sobre del 144 %, no s'hauria generat una percepció més gran de retribució variable.

## B.4.) Ajustos al compliment

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

En aquest sentit, la Comissió de Retribucions de Banc Sabadell, a la reunió del 26 de gener de 2024, va analitzar l'aplicabilitat del factor corrector per riscos (FCR) sobre els objectius de grup. D'acord amb els objectius de capital i liquiditat, les mètriques, les escales d'assoliment i les corbes de pagament de l'FCR aprovats pel Consell d'Administració el 25 de gener de 2023, la Comissió de Retribucions va determinar que s'han complert els límits que s'exigeixen en el RAS per generar el dret a la totalitat de la retribució variable que correspongui al compliment dels objectius de grup establerts en aquest sentit.

Adicionalment, hi ha mecanismes prudencials d'ajustos al compliment individual del conseller CRO, basats en el traspàs de límits de pèrdua esperada en matèria de risc operacional i/o d'indicadors de control intern. En aquest sentit, al conseller CRO se li ha aplicat un ajust en el compliment de 0,02 punts percentuals.

## B.5.) Ajustos al risc *ex ante*

La Comissió de Retribucions, a partir de la informació facilitada per la Direcció de Control Intern, no ha considerat proposar cap ajust *ex ante* addicional individual o col·lectiu per a l'any 2023 en la mesura en què:

- El grup i/o les entitats de crèdit filials han assolit el nivell MDA (*maximum distributable amount*) que determina la regulació en vigor.
- D'acord amb els informes rebuts per les direccions de Compliment Normatiu, Auditoria Interna i Financera i la mateixa Direcció de Control Intern, la retribució variable a curt termini 2023 està alineada amb els nivells de risc i de control com ara incompliments regulatoris i normatius, traspàs de límits de risc (per exemple, RAS, solvència i liquiditat, o traspàs de límits de pèrdua esperada en matèria de risc operacional) i/o indicadors de control intern (per exemple, resultats d'auditories internes) o elements similars.

## B.6.) Retribució variable a curt termini generada el 2023

Una vegada calculat el compliment d'objectius a escala de grup i individuals, i atesa la no necessitat d'aplicar ajustos *ex ante*, es va determinar la retribució variable que s'ha de concedir de manera individual a cadascun dels consellers executius. A partir de la xifra individual de *target* assignat i el compliment d'objectius obtingut, el Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, a la reunió del 31 de gener de 2024 va aprovar la retribució variable corresponent als consellers executius, amb els imports següents: 983 milers d'euros per al conseller delegat i 116 milers d'euros per al conseller CRO.

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

- El 40 % s'ha de percebre el 2024, i l'import resultant s'ha d'abonar un 50 % en efectiu i el 50 % restant en accions de Banc Sabadell (valorades d'acord amb el valor de tancament de l'última sessió del mes d'abonament el 2024 de la part no diferida), amb l'obligació de retenir aquestes accions fins que transcorri un termini d'almenys tres anys des del lliurament, si no disposen d'una quantitat equivalent a dues vegades la retribució fixa anual, i, en qualsevol cas, amb un període de retenció mínim d'un any.

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

Abonament		Sr. César González-Bueno	Sr. David Vegara Figueras	
<b>Up-front</b>	<b>2024</b>	milers d'euros	197	23
		nombre d'accions	165.138	19.432
<b>Diferit</b>	<b>2025</b>	milers d'euros	53	6
		nombre d'accions	54.495	6.412
	<b>2026</b>	milers d'euros	53	6
		nombre d'accions	54.495	6.412
	<b>2027</b>	milers d'euros	53	6
		nombre d'accions	54.495	6.412
	<b>2028</b>	milers d'euros	53	6
		nombre d'accions	54.495	6.412
	<b>2029</b>	milers d'euros	53	6
		nombre d'accions	54.495	6.412

NOTA: en la mesura que les accions s'han de lliurar en la sessió de l'últim dia hàbil del mes de febrer, a l'efecte de poder confeccionar aquest quadre, s'ha pres com a valor per calcular el nombre d'accions el preu mitjà ponderat de les 20 últimes sessions del mes de desembre de 2023 (1,191 €/acció). El nombre d'accions s'ha d'actualitzar amb el valor de tancament de la sessió de l'últim dia hàbil del mes de febrer, quan es conegui aquest valor.

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

D'acord amb les instruccions de la Circular 4/2013, de 12 de juny, de la CNMV, a l'annex estadístic C.1.a.i) s'inclou l'import no diferit en efectiu que s'ha d'abonar el 2024. Al quadre C.1.a.ii) s'inclouen tant les accions lliurades (instruments financers consolidats l'exercici 2023) com les diferides (instruments financers al final de l'exercici 2023).

## B.7.) Retribució variable diferida d'exercicis anteriors el pagament de la qual correspon el 2024

Com a informació complementària als quadres C.1.a) i) i ii) de l'apèndix estadístic, s'informa que el 2024 s'ha lliurat als consellers executius l'import en efectiu i les accions corresponents pel diferiment per un període de 5 anys de la retribució variable a curt termini meritada els exercicis anteriors, com també els corresponents a la retribució a llarg termini meritada els exercicis anteriors i a la indemnització per cessament com a consellera executiva de la Sra. María José García Beato l'any 2021; tot, d'acord amb la Política de remuneracions dels consellers.

A continuació, s'inclou el detall dels imports dels lliuraments en efectiu, en milers d'euros, i en accions el 2024 corresponents a retribució variable diferida d'exercicis anteriors:

		Sr. César González-Bueno	Sr. David Vegara Figueras	Sr. Josep Oliu Creus <sup>1</sup>	Sra. María José García Beato <sup>1</sup>
<b>Retribució variable 2021</b>	milers d'euros	30	5	19	—
	nombre d'accions	47.513	8.490	30.278	—
<b>Retribució variable 2022</b>	milers d'euros	38	5	—	—
	nombre d'accions	37.305	5.427	—	—
<b>Retribució a llarg termini 2019-2021</b>	milers d'euros	—	5	20	5
	nombre d'accions	—	5.384	23.280	6.088
<b>Retribució a llarg termini 2020-2022</b>	milers d'euros	—	19	—	15
	nombre d'accions	—	63.291	—	50.391
<b>Indemnització per cessament</b>	milers d'euros	—	—	—	44
	nombre d'accions	—	—	—	102.232

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

La Comissió de Retribucions ha revisat si concorren les circumstàncies per aplicar les clàusules de reducció o cancel·lació de la retribució variable diferida (*malus*) i de recuperació de les quantitats percebudes (*clawback*), en funció de les característiques i les circumstàncies de cada cas particular, i ha conclòs que el 2023 no s'ha produït cap de les causes que activarien aquestes clàusules.

## C) Retribució a llarg termini

En aquest apartat s'inclou la informació dels esquemes retributius a llarg termini els períodes de mesurament d'objectius dels quals abasten l'exercici 2023. A títol il·lustratiu, es mostren els calendaris de cadascun dels incentius a llarg termini en vigor.

Retribució a llarg termini	2021	2022	2023	2024	2025
<b>2021-2023</b>	Inici del període de mesurament		<b>Fi del període de mesurament</b>		
<b>2022-2024</b>		Inici del període de mesurament		Fi del període de mesurament	
<b>2023-2025</b>			<b>Inici del període de mesurament</b>		Fi del període de mesurament

### C.1.) Retribució a llarg termini 2021-2023

L'esquema de la retribució a llarg termini 2021-2023 es basa en el compliment d'objectius anuals i plurianuals (3 anys), en què s'establí un import de referència de la retribució a llarg termini (quantitat per percebre en cas d'un nivell de compliment del 100 % tant dels objectius anuals com plurianuals) a l'inici del cicle.

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



l'aplicabilitat dels ajustos *ex ante* establerts en la retribució variable (descrits en aquest informe, entre altres, a l'apartat 2.1.1.B).

Conseller	Import de referència inicial (milers d'euros)	Import de referència ajustat (milers d'euros)
Conseller delegat	475	558
Conseller CRO	113	112
President	119	140

De conformitat amb la Política de remuneracions dels consellers, els imports de referència ajustats es van configurar amb un import en metàl·lic (45 %) i un nombre d'accions (55 %), que es van determinar amb el preu mitjà ponderat de les 20 últimes sessions del mes de desembre de 2021, de manera que en resulta el següent:

Conseller	Import (milers d'euros)	Nombre d'accions
Conseller delegat	251	522.619
Conseller CRO	50	105.070
President	63	130.732

L'abonament de l'import de referència ajustat va quedar sotmès als objectius plurianuals establerts per al període 2021-2023 següents:

Objectiu	Ponderació	Resultat	% compliment
Rendibilitat a l'accionista ( <i>total shareholder return</i> relatiu)	25 %	1r	100 %
Liquiditat ( <i>liquidity coverage ratio</i> )	25 %	218,4 %	100 %
Solvència (CET 1)	25 %	13,27 %	100 %
<i>Return on risk adjusted capital</i> (RoRAC)	25 %	16,8 %	100 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>—</b>	<b>100 %</b>

A continuació, es presenten de manera detallada cadascun dels objectius de llarg termini 2021-2023:

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

Mètrica que determina el retorn total que obtindria un accionista per la seva inversió. S'ha de prendre com a TSR la suma dels dividendes abonats i la variació del valor de l'acció calculada com la diferència entre la mitjana aritmètica del preu de tancament de l'acció, arrodonit al tercer decimal, de les 20 primeres sessions posteriors a l'1 de gener de 2021 i al 31 de desembre de 2023.

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

#### Peer group

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

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

A aquest efecte, el Consell d'Administració del 30 de novembre de 2023, amb l'informe previ de la Comissió de Retribucions, va aprovar la modificació de l'escalat de compliment, a causa de l'absorció de dues de les entitats que formaven part del grup de comparació (Bankia, S.A. i UBI Banca) i de l'eliminació d'una d'aquestes entitats per haver deixat de cotitzar (Natixis, S.A.).

#### Escala d'assoliment:

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

#### Percentatge de compliment:

Tenint en compte que la posició de Banc Sabadell dins el *peer group* ha estat la 1a, el percentatge de compliment és del 100 %.

### Liquidity coverage ratio

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

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

#### Escala d'assoliment:

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

#### Percentatge de compliment:

Tenint en compte que l'LCR mitjana d'octubre, novembre i desembre de 2023 ha estat superior a l'*early warning indicator* (EWI), s'ha considerat un compliment del 100 %.

### Solvència CET 1

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

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

**Escala d'assoliment:**

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

**Percentatge de compliment:**

Tenint en compte que el CET 1 mitjana d'octubre, novembre i desembre de 2023 ha estat superior a l'*early warning indicator* (EWI), s'ha considerat un compliment del 100 %.

### **Return on risk adjusted capital (RoRAC)**

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

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

**Escala d'assoliment:**

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

**Percentatge de compliment:**

Tenint en compte que l'RoRAC mitjana d'octubre, novembre i desembre de 2023 ha estat superior a l'*early warning indicator* (EWI), s'ha considerat un compliment del 100 %.

Tenint en compte els percentatges de compliment dels objectius i les ponderacions, el percentatge de compliment final dels objectius de retribució a llarg termini 2021-2023 ha estat del 100 %. La Comissió de Retribucions del 26 de gener de 2024 ha verificat que no escau fer cap mena d'ajust a aquest percentatge, de manera que en resulta la distribució següent:

Conseller	Import (milers d'euros)	Nombre d'accions
Conseller delegat	251	522.619
Conseller CRO	50	105.070
President	63	130.732

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

		2025 (60 %)	2026 (20 %)	2027 (20 %)
Conseller delegat	milers d'euros	150	50	50
	nre. accions	313.572	104.524	104.524
Conseller CRO	milers d'euros	30	10	10
	nre. accions	63.042	21.014	21.014
President	milers d'euros	38	13	13
	nre. accions	78.439	26.146	26.146

Notes:

- Aquests imports estan subjectes a les clàusules *malus* i *clawback* que estableix la Política de remuneracions dels consellers.
- Les accions que es percebin estan sotmeses als requisits de retenció que es descriuen a l'apartat 3.1.1.B) corresponent a la retribució variable a curt termini.

## C.2.) Retribució a llarg termini 2022-2024

Per a l'any 2022, es va aprovar una retribució a llarg termini en els mateixos termes que la que es va aprovar per a l'any 2021, basada en el compliment d'objectius anuals i plurianuals, que estableix una quantitat de referència de la retribució a llarg termini (quantitat per percebre en cas d'un nivell de compliment del 100 % dels objectius).

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

	Import de referència inicial (milers d'euros)	Import de referència ajustat (valor milers d'euros)	Import de referència ajustat (efectiu milers d'euros)	Import de referència ajustat (nombre d'accions)
Conseller delegat	600	(600 x 116,25 %) 698	314	437.928
Conseller CRO	131	(131 x 101,48 %) 133	60	83.625

Aquests imports es veuran afectats pel compliment dels objectius a llarg termini definits per a la retribució a llarg termini 2022-2024, i en cap cas no poden ser superiors als indicats.

## C.3.) Retribució a llarg termini 2023-2025

Per a l'any 2023, es va aprovar una retribució a llarg termini en els mateixos termes que la que es va aprovar per a l'any 2022, basada en el compliment d'objectius anuals i plurianuals.

Una vegada acabat l'any 2023, durant el primer trimestre de 2024 s'ha ajustat l'import de referència en funció del grau de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini 2023, el qual, tal com s'ha indicat en aquest informe, ha estat del 131,00 % per al conseller delegat i del 115,72 % per al conseller CRO.

	Import de referència inicial (milers d'euros)	Import de referència ajustat (valor milers d'euros)	Import de referència ajustat (efectiu milers d'euros)	Import de referència ajustat (nombre d'accions)
Conseller delegat	751	(751 x 131,00 %) 983	443	454.130
Conseller CRO	138	(138 x 115,72 %) 160	72	73.896

Aquests imports es veuran afectats pel compliment dels objectius a llarg termini definits per a la retribució a llarg termini 2023-2025, que es detallen a l'apartat 3.1.2.C), i en cap cas no poden ser superiors als indicats.

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

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

El 2023 no s'ha produït el cessament de cap conseller executiu, per la qual cosa no s'han meritat pagaments per cessament.

## 2.1.3. Clàusules *malus* i *clawback*

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

Les causes que activarien aquestes clàusules es descriuen a l'apartat 3.1.2.B); el 2023 no se n'ha produït cap.



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

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

La retribució dels consellers l'exercici 2023, d'acord amb la Política de remuneracions dels consellers aprovada el 23 de març de 2023, ha consistit en els imports anuals següents:

	Retribució 2023 (milers d'euros)	Dietes d'assistència 2023 (milers d'euros per sessió)
Membres	75	2
Addicionalment:	1.500	
— President	107	
— Vicepresident	22	
— Conseller independent coordinador		

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

Comissió	Càrrec	Import (milers d'euros)
Comissió d'Estratègia i Sostenibilitat	President	—
	Membre	40
Comissió Delegada de Crèdits	President	70
	Membre	40
Comissió d'Auditoria i Control	President	50
	Membre	25
Comissió de Nomenaments i Govern Corporatiu	President	40
	Membre	20
Comissió de Retribucions	President	40
	Membre	20
Comissió de Riscos	President	70
	Membre	40

Tenint en compte això, la quantitat total que han percebut de manera efectiva els membres del Consell d'Administració l'exercici 2023 (en milers d'euros) ha estat la següent:

Consellers	Categoria del conseller	Consell d'Administració	Dietes	Comissió de Riscos	Comissió de Nomenaments i Govern Corporatiu	Comissió de Retribucions	Comissió d'Auditoria i Control	Comissió Delegada de Crèdits	Comissió d'Estratègia i Sostenibilitat
<b>Josep Oliu Creus</b>	President no executiu	1.575	25	0	0	0	0	0	0
<b>Pedro Fontana García</b>	Vicepresident independent	182	25	0	0	0	25	70	40
<b>César González-Bueno Mayer Wittgenstein</b>	Conseller delegat	75	25	0	0	0	0	0	0
<b>Anthony Frank Elliott Ball</b>	Conseller independent	16	5	0	2	2	0	0	0
<b>Aurora Catá Sala</b>	Consellera independent	75	25	40	17	17	0	0	0
<b>Luis Deulofeu Fuguet</b>	Conseller independent	75	25	0	0	0	0	35	40
<b>Maria José García Beato</b>	Consellera una altra externa	75	25	0	10	0	0	20	40
<b>Mireya Giné Torrens</b>	Consellera independent	75	25	0	20	20	25	0	0
<b>Laura González Molero</b>	Consellera independent	75	25	0	0	20	25	0	0
<b>George Donald Johnston</b>	Conseller independent coordinador	93	25	64	0	7	0	0	17
<b>David Martínez Guzmán</b>	Conseller dominical	75	20	0	0	0	0	0	0
<b>José Manuel Martínez Martínez</b>	Conseller independent	75	25	0	40	10	0	0	20
<b>Alicia Reyes Revuelta</b>	Consellera independent	75	25	37	0	0	0	33	0
<b>Manuel Valls Morató</b>	Conseller independent	75	25	40	0	0	38	0	0
<b>David Vegara Figueras</b>	Conseller executiu	75	25	0	0	0	0	0	0
<b>Pedro Viñolas Serra</b>	Conseller independent	44	14	0	0	0	13	20	0

El Sr. Luis Deulofeu Fuguet ha percebut un import de 30 milers d'euro pel càrrec de vocal del Consell d'Administració de Sabadell Digital, S.A.U.

La Sra. Mireya Giné Torrens ha percebut un import de 30 milers d'euros pel càrrec de vocal del Consell d'Administració de Sabadell Consumer Finance, S.A.

L'exercici 2023, el Consell d'Administració s'ha reunit en 11 sessions.



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

El 2023, els consellers no han percebut de l'entitat o d'una altra entitat del grup cap altra remuneració suplementària com a contraprestació per serveis prestats diferents dels inherents al càrrec, ni cap retribució derivada de la concessió de bestretes, crèdits o garanties, ni remuneracions en virtut de pagaments fets pel banc a una tercera entitat, ni cap altre concepte retributiu diferent dels que inclou aquest IARC.



# 3. Política de remuneracions dels consellers aplicable el 2024

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

## La realitat del mateix banc

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

## Factors externs

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

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

L'exercici 2024 no es plantegen canvis en la Política de remuneracions dels consellers, per la qual cosa s'aplicaran els principis i la composició dels elements retributius que defineix la política vigent.

## 3.1. Remuneració dels consellers executius

### 3.1.1. Sistema retributiu

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

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

En aquest sentit, hi ha les diferències següents entre el paquet retributiu del conseller delegat i del conseller CRO:

- La remuneració del conseller CRO és predominantment fixa per reflectir la naturalesa de les activitats que desenvolupa i no comprometre'n la independència respecte a les unitats de negoci que supervisa.
- Els mètodes emprats per fixar els objectius i determinar la retribució variable tenen en compte les particularitats de cadascun dels consellers, i en concret per al conseller CRO no n'han de comprometre l'objectivitat ni la independència. En aquest sentit, el 80 % de la retribució variable a curt termini del conseller delegat està vinculat a objectius de grup i el 20 % restant es basa en una valoració qualitativa individual fixada per la Comissió de Retribucions, a proposta del president. Per al conseller CRO, atesa la naturalesa de les funcions que apleix (funció de control), el percentatge vinculat a objectius de grup es limita a un 25 %, i el 75 % està indexat a objectius individuals, que, al seu torn, es componen d'objectius funcionals (55 %) i d'una valoració qualitativa individual (20 %).

A continuació, es resumeixen els elements retributius dels consellers executius que preveu la Política de remuneracions dels consellers:

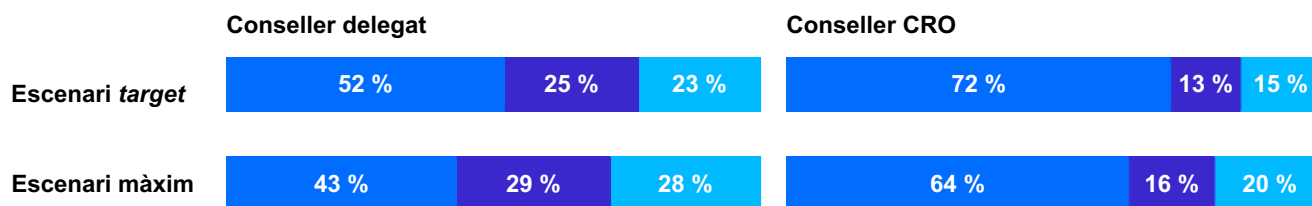
Element	Imports 2024 (milers d'euros)	
	Conseller delegat	Conseller CRO
Salari fix	1.664(1)	581
Beneficis socials i retribució en espècie	Imports similars al 2023	Imports similars al 2023
Plans de previsió social	301	111
Retribució variable a curt termini	Target:* 856 Màxim: 1.233	Target:* 105 Màxim: 151
Retribució a llarg termini	Target:* 856 Màxim: 1.233	Target:* 145 Màxim: 209

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

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

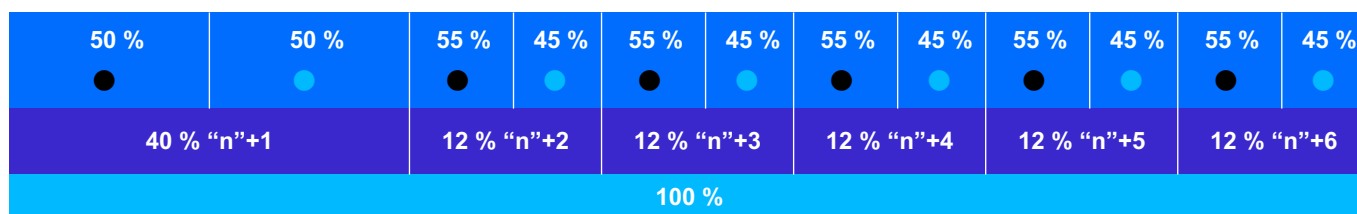
Màxim: import màxim de retribució variable que s'ha d'assignar en cas d'obtenir el nivell màxim de sobrecompliment establert als objectius.

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



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

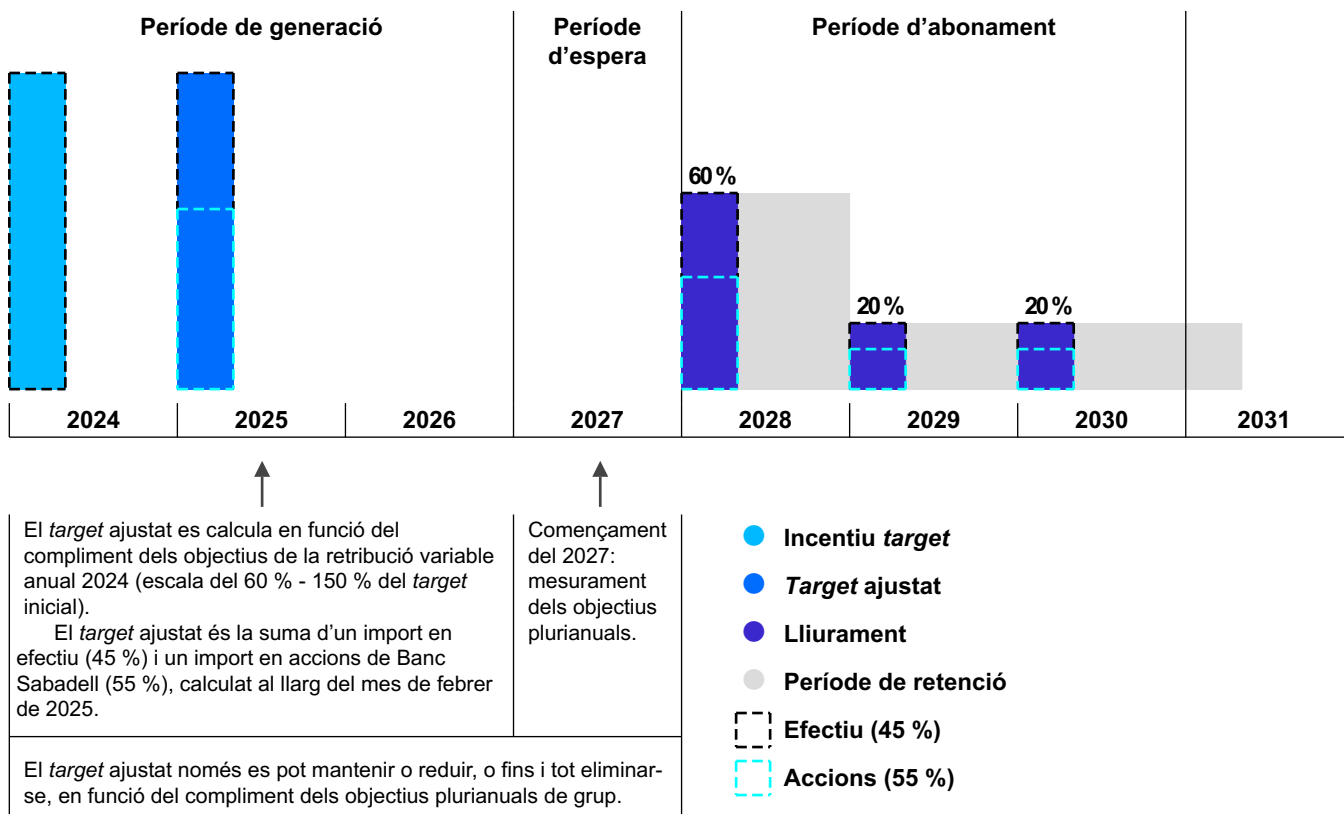
#### Esquema d'abonament de la retribució variable a curt termini



Any d'acompliment  
Any "n"

- En accions
- En efectiu

## Esquema d'abonament de la retribució a llarg termini



### 3.1.2. Detall dels elements retributius

D'acord amb la Política de remuneracions dels consellers, es faculta el Consell d'Administració, amb informe previ de la Comissió de Retribucions, per fixar la quantia anual de la retribució fixa i variable de cadascun dels consellers executius, dins dels límits màxims fixats.

En aquest sentit, com a conseqüència de la conjuntura econòmica actual i del desenvolupament de les seves funcions executives, en el marc del procés general de revisió salarial per a l'any 2024, s'han actualitzat els imports de retribució fixa i variable dels consellers executius.

#### A) Retribució fixa

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

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

Concepte	Informació adicional	Import (milers d'euros)
Salari fix	S'abona mensualment en metàl·lic. Aquesta retribució l'estableix el Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions.	— Conseller delegat: 1.664 <sup>(1)</sup> — Conseller CRO: 581
Beneficis socials i retribucions en espècie	El 2024, els consellers executius són beneficiaris, entre altres, d'una assegurança de vida col·lectiva, ajut escolar i panera de Nadal (aplicable a tota la plantilla de l'entitat) i d'una assegurança mèdica i per incapacitat permanent absoluta, en els mateixos termes que la resta dels directius de l'entitat, com també de la cessió d'ús de vehicle, en els mateixos termes que la resta dels membres de l'alta direcció.	— Conseller delegat: imports similars al 2023 <sup>(2)</sup> — Conseller CRO: similars al 2023 <sup>(2)</sup>
Pla de pensions	Igual que la resta de la plantilla, els consellers executius participen en el pla de pensions d'empresa col·lectiu B, d'aportació definida, que s'ha de materialitzar en el moment de la jubilació efectiva.	— Conseller delegat: 1 — Conseller CRO: 1
Plans de previsió social*	El conseller delegat és beneficiari d'una pòlissa d'assegurança col·lectiva d'estalvi, d'aportació definida, que es pot fer efectiva en el moment de l'extinció del contracte, la defunció o la invalidesa permanent i absoluta, subjecta a la condició d'una actuació diligent en la condició de conseller delegat. El conseller CRO és beneficiari d'una pòlissa d'assegurances col·lectiu executius, d'aportació definida, que es pot fer efectiva a partir de la data de la jubilació efectiva, la defunció o la invalidesa permanent i absoluta, excepte en el cas que sense un interès exprés de Banc Sabadell romangui en actiu a Banc Sabadell amb posterioritat a l'edat definida legalment per percebre la prestació de jubilació, en què perdria tots els drets econòmics constituïts a favor seu. Ambdues pòlisses preveuen la possibilitat de cobrar la prestació en forma de capital, renda o la combinació d'ambdós, d'acord amb la normativa legal vigent. Els plans són compatibles amb possibles indemnitzacions per cessament.	— Conseller delegat: 300 — Conseller CRO: 110

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

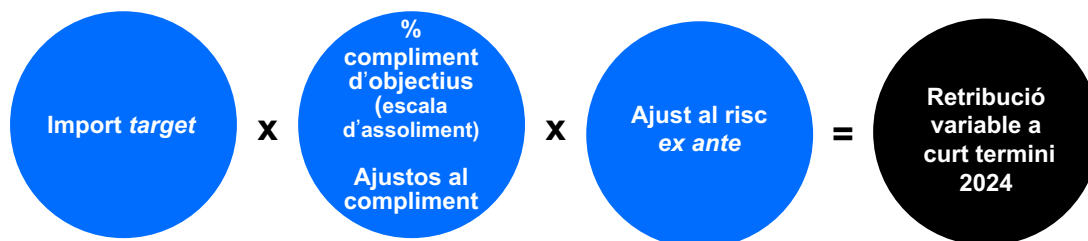
En aquest sentit, el 15 % de les aportacions que s'han de fer el 2024 en relació amb la pòlissa d'assegurances col·lectiu executius a favor del conseller delegat i del conseller CRO s'han de fer d'acord amb el percentatge de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini.

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

(2) Els imports de 2023 es detallen a l'apartat 7. Apèndix estadístic, taula i).

## B) Retribució variable a curt termini 2024

La Política de remuneracions dels Consellers estableix l'esquema següent per a la retribució variable a curt termini:



## B.1.) Imports *target* i màxim

Concepte	Informació adicional	Conseller delegat	Conseller CRO
		Import (milers d'euros)	Import (milers d'euros)
Retribució variable a curt termini	Reflectir l'acompliment de l'exercici mesurat a través d'uns objectius anuals alineats amb el risc incorregut. Els consellers executius tenen assignats objectius de grup, que inclouen tant mètriques de control i gestió de riscos com de solvència, capital, i també poden tenir objectius estratègics, amb ponderacions assignades a cada indicador i una escala d'assoliment. En aquest apartat 3.1.2.B) es poden consultar els objectius establerts per als consellers executius per a l'any 2024.	<i>Target:</i> 856	<i>Target:</i> 105
		Màxim: 1.233	Màxim: 151

## B.2.) Objectius i mètriques

La distribució dels objectius per a l'any 2024 és la següent:

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

Objectiu grup 2024	Per al 2024 es mantenen els mateixos indicadors que per al 2023, alineats amb les prioritats estratègiques definides per l'entitat, i s'incorpora un indicador de quota de mercat.	
Mètriques seleccionades per als objectius de grup		
Objectiu	Pes	Descripció
RoTE	15,0 %	<i>Return on tangible equity.</i>
Benefici net grup	15,0 %	Guany que és atribuïble de manera directa a la societat dominant i que es calcula aplicant al resultat de l'exercici la part d'aquest corresponent a minoritaris.
Marge interessos + comissions	15,0 %	Marge d'interessos més comissions netes consolidat del grup Banc Sabadell de 2023.
Despeses grup + amortitzacions	10,0 %	Despeses de personal + despeses generals + despeses derivades de l'activitat immobiliària no incloses en les dues primeres (personal i DGA).
Qualitat d'actius	15,0 %	<i>Cost of risk</i> (5 %) + volum NPA (5 %) + ràtio de cobertures (5 %).
Qualitat de serveis	10,0 %	Indicador sintètic de valoració que recull la valoració de la qualitat del servei per part dels clients del grup, distingint entre el segment comercial i els canals de relació, ponderat pel focus estratègic de cada segment (particulars, pimes, privada, empreses, oficina, internet, <i>mobile</i> ...) i la valoració del clima laboral per part del personal de l'entitat, per la influència en la qualitat de servei.
Sostenibilitat	10,0 %	Indicador sintètic de valoració format per indicadors de l'àmbit del medi ambient i la igualtat de gènere: finançament verd i vinculat a la sostenibilitat, diversitat (% dones directives), millora de nota a les agències de ràting/índexs ESG principals i Pla de finances sostenibles.
Quota de mercat	10,0 %	Indicador sintètic enfocat a incrementar la rendibilitat i el volum de negoci i està compost per indicadors de quota de mercat d'inversió creditícia a Espanya, de quota de mercat d-hipoteques al Regne Unit, a través de la filial TSB, i quota de mercat de comissions netes relativa a les entitats de crèdit que operen a Espanya.



## Objectius conseller delegat

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

## Objectius conseller CRO

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

En aquest sentit, per a l'any 2024 els objectius funcionals fixats per al conseller CRO giren entorn dels paràmetres següents:

Com a objectius quantitius:

- La millora en la qualificació SREP, amb una ponderació del 20 % dels objectius funcionals.
- El clima de la direcció, amb una ponderació del 10 % dels objectius funcionals.

Com a objectius qualitius:

- La contribució al funcionament de la Comissió de Riscos, amb una ponderació del 20 %.
- El compliment dels plans anuals d'acció previstos per a la segona línia de defensa (2LoD), amb una ponderació del 25 %.
- El seguiment del RAROC d'admissió i rendibilitat de noves iniciatives amb una ponderació del 10 %.
- El desenvolupament i la implementació pla anual de models regulatoris amb una ponderació del 7,5 %.
- El compliment del Remediation Plan de l'ICAAP, amb una ponderació del 7,5 %.

El 30 % dels objectius funcionals del conseller CRO són quantitius, i el 70 % restant correspon a valoracions qualitatives fetes per part de la Comissió de Riscos.

## B.3.) Escales d'assoliment

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

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

En el cas de la valoració qualitativa individual, el compliment màxim està limitat a 120 %.

Per tenir dret a percebre retribució variable s'ha de superar el 60 % de compliment global dels objectius. Per sota del 60 %, no es percep retribució variable, i per sobre del 144 %, no es genera una percepció més gran de retribució variable.

## B.4.) Ajustos prudencials al compliment d'objectius

La percepció real s'ha de determinar pel rang de compliment dels objectius de grup establerts, al qual s'ha d'aplicar un factor corrector en funció dels nivells de capital (CET 1 i MREL) i liquiditat (*liquidity coverage ratio*) de l'entitat respecte als límits fixats en el RAS (*risk appetite*)

statement). L'incompliment d'un d'aquests indicadors comporta una reducció de la retribució variable; un incompliment del llindar de tolerància del RAS d'aquests indicadors implica un compliment zero en els objectius de grup 2024.

Adicionalment, hi ha mecanismes prudencials d'ajustos al compliment individual del conseller CRO, basats en el traspàs de llindars de pèrdua esperada en matèria de risc operacional i/o d'indicadors de control intern.

## B.5.) Ajustos al risc *ex ante*

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

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

## B.6.) Clàusules *malus* i *clawback*

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

Cal tenir en compte els factors següents:

- Errors significatius en gestionar el risc comesos per l'entitat o per una unitat de negoci.
- Increment patit per l'entitat o per una unitat de negoci de les necessitats de capital, no previstes en el moment de generar les exposicions.
- Sancions regulatòries o condemnes judicials per fets que puguin ser imputables a la unitat o al personal responsable. Així mateix, l'incompliment de codis de conducta interns de l'entitat.

- Conductes irregulars, ja siguin individuals o col·lectives. S'han de considerar de manera especial els efectes negatius que es derivin de la comercialització de productes inadequats i les responsabilitats de les persones o els òrgans que van prendre aquestes decisions.

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

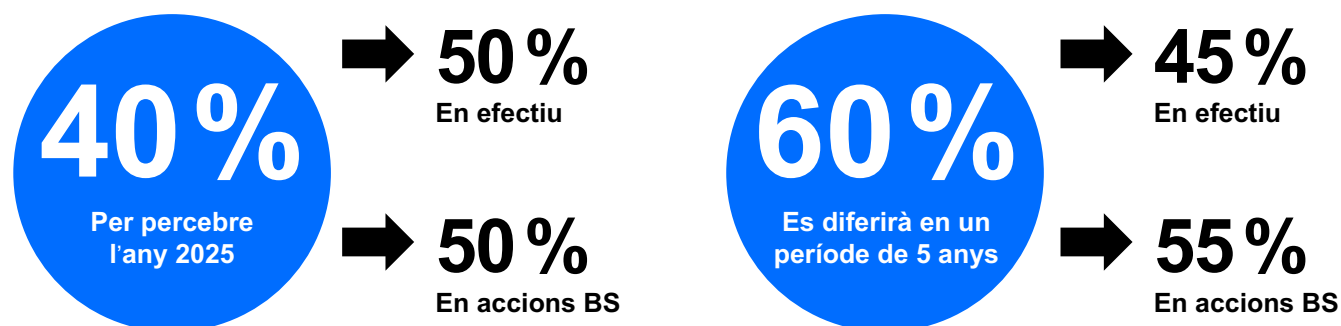
La Comissió de Retribucions ha de revisar la situació anualment per proposar al Consell d'Administració, si escau, amb l'informe previ de la Direcció de Persones, recollides les opinions de les direccions de Control Intern, Financera i Compliment Normatiu, si concorren les circumstàncies per aplicar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

## B.7.) Procediment d'abonament

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

Tenint en compte això, la percepció efectiva de la remuneració variable a curt termini dels consellers executius corresponent a l'any 2024 està subjecta a l'esquema següent:

### Retribució variable 2024



El 40 % de la retribució variable de l'any 2024 s'ha de percebre el 2025, i l'import resultant s'ha d'abonar un 50 % en efectiu i el 50 % restant en accions de Banc Sabadell (valorades d'acord amb el valor de tancament de l'última sessió del mes d'abonament el 2025 de la part no diferida), amb l'obligació de retenir aquestes accions durant un any.\*

El 60 % de la retribució variable de l'any 2024 s'ha de diferir durant un període de cinc anys i se n'ha d'abonar una cinquena part cadascun dels anys 2026, 2027, 2028, 2029 i 2030, i l'import resultant s'ha d'abonar un 45 % en efectiu i el 55 % restant en accions de Banc Sabadell (el nombre de les quals s'ha de determinar d'acord amb el valor de tancament de l'última sessió del mes d'abonament el 2025 de la part no diferida).

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

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

## C) Retribució a llarg termini 2024-2026

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

L'esquema de la retribució a llarg termini 2024-2026 es basa en el compliment d'objectius anuals i plurianuals (3 anys), en què s'estableix un import de referència de la retribució a llarg termini (quantitat per percebre en cas d'un nivell de compliment del 100 % tant dels objectius anuals com plurianuals) a l'inici del cicle. Aquest import de referència ascendeix per al període 2024-2026 a un import de 856 milers d'euros per al conseller delegat i de 145 milers d'euros per al conseller CRO.

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

- El grau de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini corresponent al primer exercici del cicle.
- Els possibles ajustos *ex ante*.

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

L'abonament de l'import de referència ajustat, determinat com un import en metàl·lic (45 %) i un nombre d'accions (55 %), depèn del grau de compliment dels objectius plurianuals a 3 anys. L'import final que s'ha d'abonar ha de ser, com a màxim, l'import de referència ajustat (en cap cas no es pot incrementar).

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

### C.1.) Imports *target* i màxim

Concepte	Informació addicional	Conseller delegat Import (milers d'euros)	Conseller CRO Import (milers d'euros)
Retribució a llarg termini	Mesurar l'acompliment del grup i del conseller executiu en un marc plurianual. Els objectius anuals determinen l'import assignat, en la mateixa mesura que la retribució variable a curt termini. Sobre aquest import, els objectius plurianuals determinen l'import final que s'ha de percebre, i poden reduir, mai incrementar, l'import assignat després de mesurar els objectius anuals. L'apartat 3.1.2.C) es poden consultar els objectius establerts per als consellers executius en els diferents cicles vigents el 2024.	<i>Target:</i> 856  Màxim: 1.233	<i>Target:</i> 145  Màxim: 209

### C.2.) Objectius i mètriques

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

A continuació, es detallen els indicadors dels objectius plurianuals per al període 2024-2026.

Objectiu	2024-2026
Total shareholder return (TSR)	40 %
Return on tangible equity (RoTE)	40 %
Sostenibilitat	20 %

**En relació amb els objectius plurianuals de la retribució a llarg termini 2024, s'introdueixen les novetats següents en l'indicador TSR:**

Amb l'objectiu d'aplicar les millors pràctiques de mercat, i seguint les recomanacions rebudes en el procés d'involucració amb els inversors, els accionistes i els *proxy advisors* que Banc Sabadell porta a terme de manera regular, s'han definit més exigències per obtenir el compliment de l'indicador TSR:

- Es redueix el tant per cent de compliment màxim, que passa d'un 150 % a un 135 %.
- Per aconseguir un compliment superior al 100 % cal situar-se per sobre de mitjana.
- Compliment 0 % en totes les posicions situades en l'últim quartil.

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

## Rendibilitat a l'accionista (TSR relatiu)

### Definició:

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

Retribució a llarg termini	2024-2026
Data d'inici	1 gener 2024
Data d'acabament	31 desembre 2026

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

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

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

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

### Escala d'assoliment

Posició del TSR de Banc Sabadell dins el <i>peer group</i>	
Retribució a llarg termini	
2024	%
1r	135 %
2n	129 %
3r	124 %
4t	118 %
5è	112 %
6è	106 %
7è	101 %
8è	95 %
9è	84 %
10è	73 %
11è	61 %
12è	50 %
Entre el 13è i el 16è	0 %

### Return on tangible equity (RoTE)

#### Definició:

El RoTE es determinarà com la mitjana dels valors obtinguts a cada mes de desembre del període de mesurament (2024-2026)

#### Escala d'assoliment:

Es defineix l'escalat de compliment següent:

0 %	50 %	100 %	150 %
<11 %	>11 %	12 % - 13 %	>14 %

Per als compliments situats entre el 50 % i el 100 % i el 100 % i el 150 %, el compliment s'incrementa linealment.

### Sostenibilitat

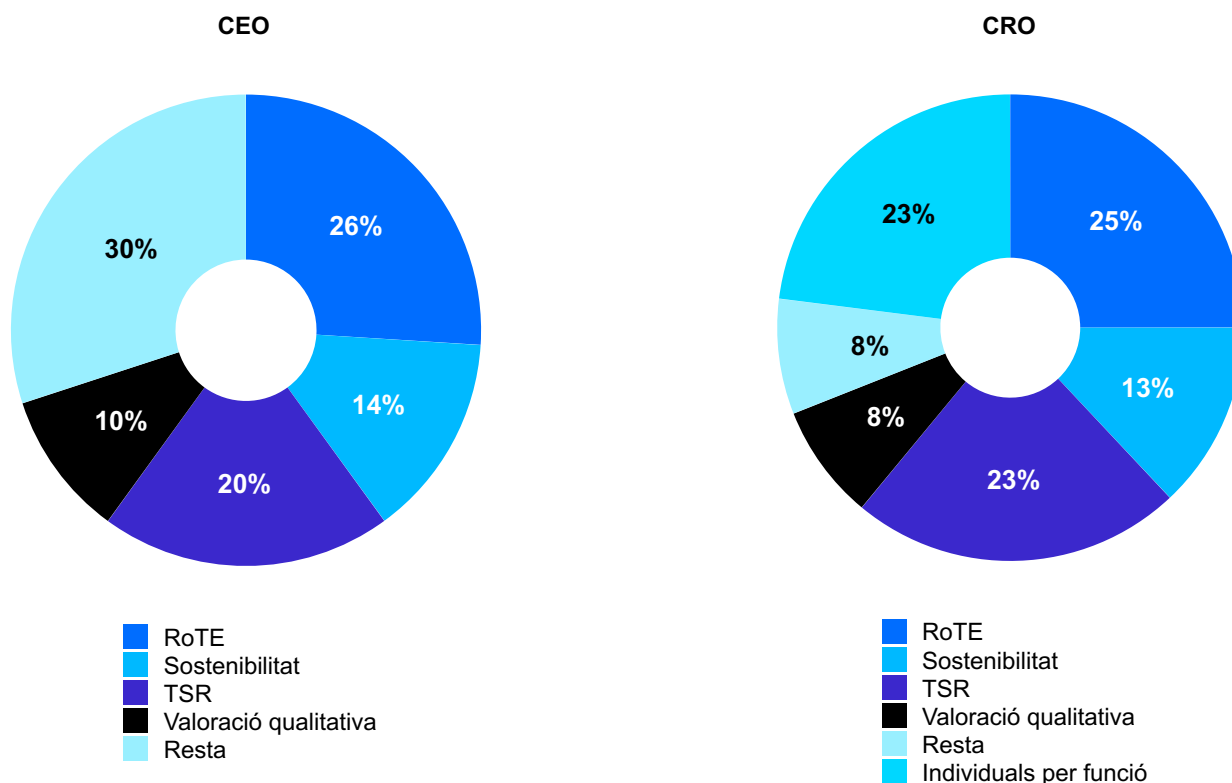
#### Definició:

Indicador sintètic relatiu a medi ambient (finançament FAS, finançament vinculat a la sostenibilitat i resta mobilització) i diversitat (% dones a l'equip directiu).

#### Escala d'assoliment:

Es defineix una escala de compliment per a l'indicador de mobilització sostenible sobre la base d'objectius acumulats 2024-2026 i una altra escala de compliment per a l'indicador de % dones a l'equip directiu.

### C.3.) Proporció de la retribució variable total respecte a les mètriques d'objectius



### D) Retribucions a llarg termini 2022-2024 i 2023-2025

A continuació, es resumeixen els indicadors dels plans de retribució a llarg termini vigents i que abasten l'any 2024, que, igual que el corresponent al període 2024-2026, es basen en el compliment d'objectius anuals i plurianuals (3 anys), en què s'estableix un import de referència de la retribució a llarg termini (quantitat per percebre en cas d'un nivell de compliment del 100 % tant dels objectius anuals com plurianuals) a l'inici del cicle.

Els imports fixats per a cadascun d'aquests dos plans es detallen a l'apartat 2.1.1.c).

Objectiu	2022-2024	2023-2025
Total shareholder return (TSR)	25 %	40 %
Liquiditat ( <i>liquidity coverage ratio</i> )	25 %	—
Solvència (CET 1)	25 %	—
Return on tangible equity (RoTE)	25 %	40 %
Sostenibilitat	—	20 %



## Rendibilitat a l'accionista (TSR relatiu)

### Definició:

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

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

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

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	

### Escala d'assoliment

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

Posició del TSR de Banc Sabadell dins el <i>peer group</i>	
Retribució a llarg termini	
2023-2025	%
1r	150 %
2n	143 %
3r	136 %
4t	129 %
5è	121 %
6è	114 %
7è	107 %
8è	100 %
9è	88 %
10è	75 %
11è	63 %
12è	50 %
13è	30 %
Entre el 14è i el 16è	0 %

## Liquiditat (*liquidity coverage ratio*) (fixat per a 2022-2024)

### Definició:

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

### Escala d'assoliment:

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

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

## Solvència CET 1 (fixat per a 2022-2024)

### Definició:

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

### Escala d'assoliment:

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

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

## Return on tangible equity (RoTE) fixat per a ambdós plans

### Definició:

El RoTE de cada pla es determinarà com la mitjana dels valors obtinguts a cada mes de desembre del període de mesurament (2022-2024 i 2023-2025)

### Escala d'assoliment:

Es defineix l'escalat de compliment següent:

<b>2022-2024</b>	<b>0 %</b>	<b>50 %</b>	<b>75 %</b>	<b>100 %</b>
	<5 %	5 %	6 %	>7,5 %

<b>2023-2025</b>	<b>0 %</b>	<b>50 %</b>	<b>100 %</b>	<b>150 %</b>
	<8 %	>8 %	10 % - 12 %	>15 %

Per als compliments situats entre el 50 % i el 100 % i el 100 % i el 150 %, el compliment s'incrementa linealment.

## Sostenibilitat (fixat per a 2023-2025)

### Definició:

Indicador sintètic relatiu a medi ambient (finançament FAS, finançament social, finançament vinculat a la sostenibilitat i resta mobilització) i diversitat (% dones a l'equip directiu).

### Escala d'assoliment:

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

## D.1.) Ajustos prudencials al compliment d'objectius

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

## D.2.) Ajustos al risc *ex ante*

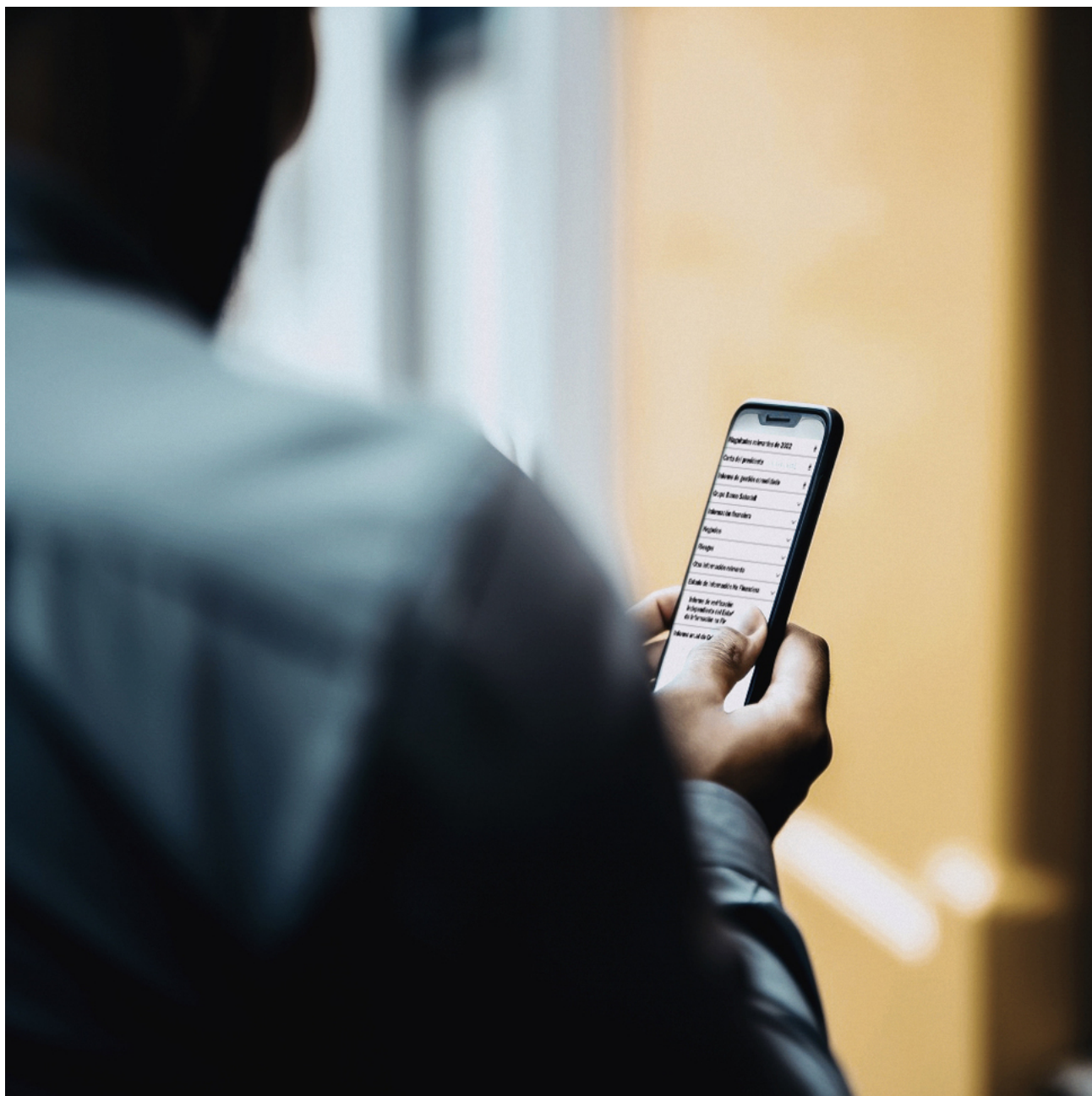
Els ajustos *ex ante* que es descriuen a l'apartat 3.1.2.B) corresponent a la retribució variable a curt termini són aplicables de la mateixa manera sobre la retribució a llarg termini.

## D.3.) Procediment d'abonament

El pagament d'aquesta retribució variable està sotmès als criteris de diferiment i abonament en instruments de capital, d'acord amb la normativa aplicable i la política de retribucions. Al quadre següent es descriu el calendari d'abonament de les retribucions a llarg termini corresponents a 2022, 2023 i 2024:

Retribució a llarg termini	Any mesurament anual	Període mesurament plurianual	1r pagament* (60 %)	2n pagament* (20 %)	3r pagament* (20 %)
2022	Any 2022	2022	2026	2027	2028
2023	Any 2023	2023	2027	2028	2029
2024	Any 2024	2024 2026	2028	2029	2030

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



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

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

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

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

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

### 3.2.1. Política de remuneracions

D'acord amb la Política de remuneracions dels consellers vigent el 2024, el límit màxim global de retribució als consellers per les funcions com a membres del Consell d'Administració, a l'empara del que preveuen els Estatuts Socials de Banc Sabadell, és de 5 milions d'euros anuals. Aquest límit màxim inclou la remuneració addicional que correspon al president per les funcions no executives. La retribució la fixa anualment dins aquest límit el Consell d'Administració, amb l'informe previ favorable de la Comissió de Retribucions.

Per determinar la retribució del Consell d'Administració s'han considerat en l'exercici 2024 els informes de remuneracions dels consellers a Espanya que publica Spencer Stuart, i l'informe *La remuneració dels consellers de les societats cotitzades* emès per la consultora KPMG, com també l'informe específic de *benchmarking* retributiu elaborat per la consultora Willis Towers Watson per a Banc Sabadell.

La retribució dels consellers per les funcions com a membres del Consell d'Administració en l'exercici 2024 es desglossa de la manera següent:

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

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

## 3.2.2. Remuneracions previstes

D'acord amb la facultat que concedeix la Política de remuneracions dels consellers al Consell d'Administració, i sobre la base de la revisió del model de remuneració i les quanties del Consell i les comissions amb les pràctiques de mercat, el 31 de gener de 2024 es van aprovar les remuneracions següents, que s'especifiquen a la taula següent:

	<b>Retribució fixa 2024</b> (milers d'euros)	<b>Dietes d'assistència 2024</b> (milers d'euros per sessió)
Membres	100	2
Adicionalment:		
— President	1.500	—
— Vicepresident	107	—
— Conseller independent coordinador	22	—

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

<b>Comissió</b>	<b>Càrrec</b>	<b>Import (milers d'euros)</b>
Comissió d'Estratègia i Sostenibilitat	President	—
	Membre	40
Comissió Delegada de Crèdits	President	70
	Membre	40
Comissió d'Auditoria i Control	President	70
	Membre	40
Comissió de Nomenaments i Govern Corporatiu	President	50
	Membre	30
Comissió de Retribucions	President	50
	Membre	30
Comissió de Riscos	President	70
	Membre	40

Pel càrrec de vocal del Consell d'Administració de Sabadell Digital, S.A.U., el Sr. Luis Deulofeu Fuguet ha de percebre un màxim de 30 milers d'euros.

Pel càrrec de vocal del Consell de Sabadell Consumer Finance, S.A., la Sra. Mireya Giné Torrens ha de percebre un màxim de 30 milers d'euros.

No està previst que el 2024 els consellers no executius percebin de l'entitat o d'una altra entitat del grup cap altra remuneració suplementària com a contraprestació per serveis prestats diferents dels inherents al càrrec, ni altres conceptes retributius com els derivats de la concessió de bestretes, crèdits o garanties, ni cap altra remuneració suplementària no inclosa en aquest IARC.

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



### 3.2.3. Condicions dels contractes

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

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

Per l'amplitud i la particularitat de les funcions assignades, el contracte del president en la condició de no executiu preveu una retribució fixa addicional a la que li correspon per la pertinença al Consell.





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

## 4.1. Esquema general

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

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

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

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

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

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

La Comissió de Retribucions de Banc Sabadell, d'acord amb el que preveu l'article 67 dels Estatuts Socials, al tancament de l'exercici 2023 està formada per quatre consellers no executius, tots, consellers independents, i la composició és la següent:

**Composició:**

**Presidenta**

Sra. Mireya Giné Torrens

**Vocals**

Sr. José Manuel Martínez Martínez

Sra. Laura González Molero

**Secretari no vocal**

Sr. Gonzalo Baretino Coloma

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

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

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

El Consell d'Administració, a la sessió del 31 de gener de 2024, d'acord amb la Política de remuneracions dels consellers i dins els límits que s'hi estableixen, va determinar la quantia de les remuneracions dels consellers per a l'exercici en curs. En concret, va determinar la remuneració que correspon al president durant l'exercici i la de la resta dels consellers en la condició de membres del Consell d'Administració. Així mateix, va determinar les remuneracions que corresponen als consellers executius per l'acompliment de les funcions executives, que es detallen als apartats anteriors corresponents.

D'altra banda, són diverses les direccions del banc que intervenen en l'aplicació i la supervisió de la Política de remuneracions. Entre aquestes direccions destaca la Direcció de Persones, que elabora un informe anual de retribucions que té com a objectiu facilitar a la Comissió de Retribucions els elements bàsics que li permetin accomplir les funcions que té encomanades en relació amb la revisió dels principis generals de la Política de remuneracions de Banc Sabadell i la supervisió de la remuneració dels consellers executius, l'alta direcció i la resta de les persones que, atès el nivell de responsabilitat, la capacitat d'assumir riscos i la situació retributiva, formen part del denominat col·lectiu identificat del grup, tal com estableixen la Llei 10/2014 i el Reglament delegat 923/2021/EU.

## 4.2. Benchmarking retributiu i assessors externs

La Comissió de Retribucions, a més de tenir l'assessorament intern dels mateixos serveis del banc, disposa de l'assessorament de la firma especialitzada Willis Towers Watson, que col·labora amb la Comissió de Retribucions en la identificació de les tendències de mercat i les novetats regulatòries en matèria de remuneracions, i també de la firma EY People Advisory Services, especialitzada a implantar estratègies de negocis integrades. D'altra banda, la consultora especialitzada Mercer Consulting, S.L. ha emès l'Informe sobre l'avaluació prudencial de les remuneracions, una valoració independent sobre l'aplicació de la política retributiva aplicable als membres del col·lectiu identificat i la Política de remuneracions dels consellers, les conclusions del qual en van confirmar l'aplicació correcta i es van elevar a la Comissió de Riscos i a la Comissió de Retribucions celebrades el gener de 2024.

Adicionalment, per tal d'establir una política de remuneracions coherent amb empreses comparables, Banc Sabadell fa amb caràcter anual, emprant tant l'índex Spencer Stuart de consells d'administració 2023 i l'informe *La remuneració dels consellers de les societats cotitzades* emès per la consultora KPMG com l'assessorament de la consultora Willis Towers Watson, anàlisis comparatives de la retribució del Consell d'Administració, dels membres de l'alta direcció i dels membres del col·lectiu identificat respecte al mercat.

Per fixar la retribució del conseller delegat l'exercici 2024 s'han fet servir dos grups de societats com a *benchmarking*. Com es detalla al quadre següent, el primer grup de comparació està compost per 15 bancs espanyols i de la resta d'Europa (el *benchmarking* internacional), i el segon grup de comparació el componen 15 empreses espanyoles, la majoria de l'IBEX 35 (el *benchmarking* nacional).

La retribució total del conseller delegat per a l'any 2024 se situa en el 69 percentil del grup de comparació internacional i en el 61 percentil del grup de comparació nacional.

### Empreses emprades com a *benchmarking*

Bancs inclosos en el <i>benchmarking</i> internacional		Empreses incloses en el <i>benchmarking</i> nacional	
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	

Per fixar la retribució del conseller CRO s'ha tingut en compte la informació comparable a les seves funcions entre el grup d'empreses europees i espanyoles indicades anteriorment, i s'ha situat per sobre del percentil 75 respecte al grup de comparació d'empreses espanyoles.





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

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

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

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

## Objectius establerts en la retribució variable

Els objectius de grup corporatius establerts en la retribució variable a curt termini el 2023 i el 2024 mesuren el rendiment prudencial del banc tant des del punt de vista financer com no financer. En aquest sentit, un 80 % dels objectius està vinculat a mètriques financeres relacionades amb la rendibilitat (RoTE), els resultats (benefici net, marge d'interessos més comissions), el control de la despesa (despeses de grup), la qualitat d'actius (*cost of risk*, volum NPA, % cobertura) i quotes de mercat (exercici 2024). El 20 % restant està vinculat a paràmetres no financers que són fonamentals per crear valor dins el grup, com ara la disponibilitat dels serveis d'atenció als clients del grup i el clima laboral (qualitat de serveis) i la millora de nota en els índexs ESG principals d'agències de ràting, Pla de finances sostenibles, diversitat i medi ambient (sostenibilitat).

A més, tenint en compte les funcions que desenvolupa el conseller CRO, d'acord amb el que estableix la normativa aplicable en entitats de crèdit, s'ha establert que el pes dels objectius de grup es limiti en el seu cas particular al 25 %, i deixar el 75 % restant vinculat a objectius individuals el 2024.

En la retribució a llarg termini, a més dels objectius anuals establerts per a la retribució variable a curt termini, s'han de complir els objectius plurianuals lligats a la creació de valor per a l'accionista (TSR relatiu), a la rendibilitat (RoTE) i a la sostenibilitat (indicador sintètic d'ESG).

## Ajustos al compliment d'objectius

Com s'ha comentat en apartats anteriors, tant la retribució a curt termini com a llarg termini estan subjectes a un factor corrector per riscos que inclou indicadors de capital (CET 1 i MREL) i liquiditat (*liquidity coverage ratio*) en relació amb els límits fixats en el RAS. L'incompliment de qualsevol d'aquests indicadors comporta una reducció de la retribució.

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



Adicionalment, hi ha mecanismes prudencials d'ajustos al compliment individual, basats en el traspàs de llindars de pèrdua esperada en matèria de risc operacional i/o d'indicadors de control intern.

## Ajustos al risc *ex ante*

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

d'aquest informe, entre els quals hi ha els següents:

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

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

## Diferiment i pagament

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

- Horitzó temporal de diferiment d'un mínim de 5 anys per als consellers executius i la resta dels membres de l'alta direcció i d'un mínim de 4 anys per a la resta dels membres del col·lectiu identificat.
- Diferiment d'un mínim del 60 % per als consellers executius i per als membres del col·lectiu identificat que superin 1.500.000 euros de retribució variable i d'un mínim del 40 % per a la resta dels membres del col·lectiu identificat.
- La retribució diferida s'abona en accions de Banc Sabadell en una proporció del 55 % als consellers executius i la resta dels membres de l'alta direcció i d'almenys el 50 % a la resta del col·lectiu identificat.
- La retribució variable abonada en accions comporta un període de retenció d'un any. Seguint la recomanació 62 del Codi de bon govern, els consellers executius no poden transmetre les accions lliurades fins que hagi transcorregut un termini d'almenys tres anys des del lliurament si no disposen d'una quantitat equivalent a dues vegades la retribució fixa anual. Això no és aplicable a les accions que s'hagin d'alienar, si escau, per afrontar les obligacions fiscals que es derivin del lliurament d'aquestes accions.
- No es poden fer servir cobertures personals amb productes financers o qualsevol altre mecanisme que pugui assegurar el cobrament total, o parcial, de la retribució variable.

El calendari d'abonament específic de la retribució variable a curt termini de 2023 i 2024 es pot consultar als apartats 2.1.1.B) i 3.1.2.B), respectivament.

En relació amb la retribució a llarg termini, també s'abona en una proporció del 55 % als consellers executius i la resta dels membres de l'alta

direcció i d'almenys el 50 % a la resta del col·lectiu identificat. L'horitzó temporal des que es mesuren els objectius anuals que determinen l'import de referència ajustat fins a l'última data de pagament és de 5 anys, sense comptar el període de retenció aplicable a les accions que, si escau, es lliurin. Als apartats 2.1.1.C), 3.1.2.C) i D) s'inclou la informació sobre els calendaris de pagament de les retribucions a llarg termini vigents el 2023 i el 2024.

## Clàusules *malus* i *clawback*

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

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

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

- La Comissió de Riscos revisa si els programes de retribució de la plantilla són coherents amb els nivells de risc, capital i liquiditat del banc i n'informa la Comissió de Retribucions.
- La Comissió d'Auditoria i Control supervisa el procés d'elaboració i presentació de la informació financera regulada, inclosa la relativa a remuneracions, i revisa el compliment dels requisits normatius i l'aplicació correcta dels criteris comptables.
- La Direcció d'Auditoria Interna, dins el marc de les seves funcions, porta a terme almenys amb caràcter anual un examen independent de la definició, l'aplicació i els efectes de la Política de remuneracions de l'entitat en el perfil de risc i de la manera en què aquests efectes es gestionen. Addicionalment, a l'Informe sobre l'avaluació prudencial de les remuneracions que elabora la firma especialitzada Mercer Consulting, S.L. per a la Comissió de Riscos i la Comissió de Retribucions, s'avalua i es garanteix que la determinació del col·lectiu identificat existent al grup i les pràctiques i les polítiques retributives s'adeqüen als requisits que estableix la normativa i als criteris interpretatius de l'EBA i del Banc d'Espanya.
- El conseller CRO eleva anualment a la Comissió de Retribucions una proposta sobre l'eventual ajust de retribució variable, que pot ser a escala de grup, d'unitat o país, i fins i tot individual, per aplicar al final de l'exercici, en funció de l'evolució del perfil de risc i de l'evolució de resultats.

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

22/02/2024

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

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

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

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

**Informe anual sobre remuneracions dels consellers Banc Sabadell**

**Contingut del model Circular 3/2021**

---

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

### **A.1.1**

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

**Apartats 1, 2 i 4**

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

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

- a)** La descripció dels procediments i els òrgans de la societat involucrats en la determinació, l'aprovació i l'aplicació de la política de remuneracions i les condicions.
- b)** Indiqui i, si escau, expliqui si s'han tingut en compte empreses comparables per establir la política de remuneració de la societat.
- c)** La informació sobre si hi ha participat algun assessor extern i, si és el cas, la seva identitat.
- d)** Els procediments que preveu la política de remuneracions dels consellers vigent per aplicar excepcions temporals a la política, les condicions en què es pot recórrer a aquestes excepcions i els components que poden ser objecte d'excepció segons la política.

## A.1.2

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

- L'import i la naturalesa dels components fixos que es preveu que meritin en l'exercici els consellers en la seva condició com a tals.
- L'import i la naturalesa dels components fixos que es meritaren en l'exercici per l'acompliment de funcions d'alta direcció dels consellers executius.
- L'import i la naturalesa de qualsevol component de remuneració en espècie que es meritirà en l'exercici, incloses, però no limitat a, les primes d'assegurances abonades a favor del conseller.
- L'import i la naturalesa dels components variables; cal diferenciar entre els establerts a curt termini i llarg termini. Paràmetres financers i no financers, inclosos entre aquests últims els socials, els mediambientals i de canvi climàtic, que s'han seleccionat per determinar la remuneració variable en l'exercici en curs i explicació sobre en quina mesura aquests paràmetres tenen relació amb el rendiment, tant del conseller com de l'entitat, i amb el perfil de risc i sobre la metodologia, el termini necessari i les tècniques que s'han previst per poder determinar, en acabar l'exercici, el grau efectiu de compliment dels paràmetres que s'han fet servir per dissenyar la remuneració variable; cal explicar els criteris i els factors que s'han aplicat quant al temps requerit i els mètodes per comprovar que s'han complert de manera efectiva les condicions de rendiment o de qualsevol altra mena a les quals estaven vinculades la meritació i la consolidació de cada component de la retribució variable. Indiqui el rang en termes monetaris dels diferents components variables en funció del grau de compliment dels objectius i els paràmetres establerts, i si hi ha algun import monetari màxim en termes absoluts.
- Característiques principals dels sistemes d'estalvi a llarg termini. Entre altra informació, cal indicar les contingències cobertes pel sistema, si és d'aportació o prestació definida, l'aportació anual que s'hagi de fer als sistemes d'aportació definida, la prestació a la qual tinguin dret els beneficiaris en el cas de sistemes de prestació definida, les condicions de consolidació dels drets econòmics a favor dels consellers i la compatibilitat amb qualsevol tipus de pagament o indemnització per resolució o cessament anticipat, o derivat de la terminació de la relació contractual en els termes previstos entre la societat i el conseller.  
Cal indicar si la meritació o la consolidació d'algun dels plans d'estalvi a llarg termini estan vinculades a l'assoliment de determinats objectius o paràmetres relacionats amb l'acompliment a curt termini i llarg termini del conseller.
- Qualsevol tipus de pagament o indemnització per resolució o cessament anticipat o derivat de la terminació de la relació contractual en els termes previstos entre la societat i el conseller, tant si el cessament és a voluntat de l'empresa com del conseller, com també qualsevol mena de pactes que s'hagin acordat, com ara exclusivitat, no-concurrencia postcontractual i permanència o fidelització, que donin dret al conseller a qualsevol tipus de percepció.

## Apartats 2.1 i 5

### Apartat 3.2

### Apartat 3.1

### Apartat 3.1

## Apartats 3.1 i 5

### Apartat 3.1

### Apartat 3.1

- Indiqui les condicions que han de respectar els contractes de les persones que exerceixin funcions d'alta direcció com a consellers executius. Entre altres, cal informar sobre la durada, els límits a les quanties d'indemnització, les clàusules de permanència, els terminis de preavis, i el pagament com a substitució del termini de preavis esmentat, i qualssevol altres clàusules relatives a primes de contractació, com també indemnitzacions o blindatges per resolució anticipada o terminació de la relació contractual entre la societat i el conseller executiu. Cal incloure, entre altres, els pactes o els acords de no-concurrencia, exclusivitat, permanència o fidelització i no-competència postcontractual, llevat que s'hagin explicat a l'apartat anterior. **Apartat 3.1**
- La naturalesa i l'import estimat de qualsevol altra remuneració suplementària que meritaren els consellers en l'exercici en curs en contraprestació per serveis prestats diferents dels inherents al càrrec. **Apartat 3.1 i 3.2**
- Altres conceptes retributius com els derivats, si escau, de la concessió per part de la societat al conseller de bestretes, crèdits i garanties i altres remuneracions. **Apartats 2.1 i 3.1**
- La naturalesa i l'import estimat de qualsevol altra remuneració suplementària prevista no inclosa als apartats anteriors, ja sigui satisfeta per l'entitat o una altra entitat del grup, que meritaren els consellers en l'exercici en curs. **Apartats 2.1 i 3.1**

#### **A.2.**

Expliqui qualsevol canvi rellevant en la política de remuneracions aplicable en l'exercici en curs derivada de: **Apartats 1 i 3**

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

#### **A.3.**

Identifiqui l'enllaç directe al document en què figuri la política de remuneracions vigent de la societat, que ha d'estar disponible a la pàgina web de la societat. **Apartat 1**

#### **A.4.**

Expliqui, tenint en compte les dades facilitades a l'apartat B.4., com s'ha tingut en compte el vot dels accionistes en la junta general a la qual es va sotmetre a votació, amb caràcter consultiu, l'informe anual de remuneracions de l'exercici anterior. **Apartat 2**

---

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

### **B.1.**

Expliqui el procés que s'ha seguit per aplicar la política de remuneracions i determinar les retribucions individuals que es reflecteixen a la secció C d'aquest informe. Aquesta informació ha d'incloure el paper que ha acomplert la comissió de retribucions, les decisions que ha pres el consell d'administració i, si escau, la identitat i el rol dels assessors externs els serveis dels quals s'hagin fet servir en el procés d'aplicació de la política retributiva durant l'exercici tancat. **Apartat 2**

#### **B.1.2.**

Expliqui qualsevol desviació del procediment establert per aplicar la política de remuneracions que s'hagi produït durant l'exercici. **Apartat 2**

#### **B.1.3.**

Indiqui si s'ha aplicat qualsevol excepció temporal a la política de remuneracions i, si s'ha aplicat, expliqui les circumstàncies excepcionals que han motivat l'aplicació d'aquestes excepcions, els components específics de la política retributiva afectats i les raons per les quals l'entitat considera que aquestes excepcions han estat necessàries per servir als interessos a llarg termini i la sostenibilitat de la societat en conjunt o per assegurar-ne la viabilitat. Així mateix, quantifiqui l'impacte que l'aplicació d'aquestes excepcions ha tingut sobre la retribució de cada conseller en l'exercici. **Apartat 2**

**B.2.**

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

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

**Apartats 2.1 i 5****Apartats 2.1 i 3.1****B.3.**

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

**Apartats 2.1 i 5****B.4.**

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

**Apartat 2****B.5.**

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

**Apartat 2.2**

## B.6.

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

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

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

Expliqui els components variables a curt termini dels sistemes retributius.

Expliqui'n els components.

## B.7.

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

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

## Apartat 2.1

## Apartats 2.1 i 5



**B.8.**

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

**Apartat 2.1****B.9.**

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

**Apartat 2.1****B.10.**

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

**Apartat 2.1****B.11.**

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

**Apartats 2.1 i 3.1****B.12.**

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

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

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

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

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

**Apartat 2.1****B.15.**

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

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

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

**Apartats 2.1 i 2.2**

---

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

Apèndix estadístic

**Apartat 7**

# 7. Apèndix estadístic

---

**DADES IDENTIFICATIVES DE L'EMISSOR**

---

Data fi de l'exercici de referència: [ 31/12/2023 ]

CIF: [ A-08000143 ]

Denominació social:

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

Domicili social:

[ AV. ÓSCAR ESPLÁ, 37 (ALACANT) ]

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

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

	Nombre	% sobre el total
Vots emesos	3.483.718	61,92
	Nombre	% sobre emesos
Vots negatius	67.441	1,94
Vots a favor	3.212.172	92,20
Vots en blanc		0,00
Abstencions	204.105	5,85

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

Nom	Tipologia	Període de meritació exercici 2023
Sr. JOSEP OLIU CREUS	President un altre extern	Des de 01/01/2023 fins a 31/12/2023
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA	Vicepresident independent	Des de 01/01/2023 fins a 31/12/2023
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	Conseller delegat	Des de 01/01/2023 fins a 31/12/2023
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	Conseller independent	Des de 01/01/2023 fins a 23/03/2023
Sra. AURORA CATÁ SALA	Consellera independent	Des de 01/01/2023 fins a 31/12/2023
Sr. LLUÍS DEULOFEU FUGUET	Conseller independent	Des de 01/01/2023 fins a 31/12/2023
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Consellera una altra externa	Des de 01/01/2023 fins a 31/12/2023
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	Consellera independent	Des de 01/01/2023 fins a 31/12/2023
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Consellera independent	Des de 01/01/2023 fins a 31/12/2023
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	Conseller coordinador	Des de 01/01/2023 fins a 31/12/2023
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Conseller dominical	Des de 01/01/2023 fins a 31/12/2023
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Conseller independent	Des de 01/01/2023 fins a 31/12/2023
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	Consellera independent	Des de 01/01/2023 fins a 31/12/2023
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	Conseller independent	Des de 01/01/2023 fins a 31/12/2023
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	Conseller executiu	Des de 01/01/2023 fins a 31/12/2023
Sr. PEDRO VIÑOLAS SERRA	Conseller independent	Des de 22/06/2023 fins a 31/12/2023

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

a) Retribucions de la societat objecte d'aquest informe:

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

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2023	Total exercici 2022
Sr. JOSEP OLIU CREUS	1.575	25			19	20			1.639	1.679
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA	182	25	135						342	335
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	75	25		1.103	264			31	1.498	2.294
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	16	5	3						24	158
Sra. AURORA CATÁ SALA	75	25	73						173	179
Sr. LLUÍS DEULOFEU FUGUET	75	25	75						175	175
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	75	25	70			20	44		234	240
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	75	25	65						165	160
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	75	25	45						145	30
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	93	25	88						206	178
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	75	20							95	100
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	75	25	70						170	180
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	75	25	70						170	150
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	75	25	78						178	140
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	75	25		555	34	23		37	749	654
Sr. PEDRO VIÑOLAS SERRA	44	14	32						90	

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

Nom	Denominació del pla	Instruments financers al començament de l'exercici 2023		Instruments financers concedits durant l'exercici 2023		Instruments financers consolidats en l'exercici				Instruments venguts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2023	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats (milers €)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Sr. JOSEP OLIU CREUS	RLP 2019-2021	46.560	46.560			23.280	23.280	1,19	28		23.280	23.280
Sr. JOSEP OLIU CREUS	RLP 2020-2022							0,00				
Sr. JOSEP OLIU CREUS	RLP 2021-2023	130.732	130.732					0,00			130.732	130.732
Sr. JOSEP OLIU CREUS	RV 2021	121.112	121.112			30.278	30.278	1,19	36		90.834	90.834
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RLP 2021-2023	522.619	522.619					0,00			522.619	522.619
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RLP 2022-2024							0,00			437.928	437.928
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RLP 2023-2025			454.130	454.130			0,00			454.130	454.130
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RV 2021	190.052	190.052			47.513	47.513	1,19	57		142.539	142.539
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-	RV 2022	186.525	186.525			37.305	37.305	1,19	44		149.220	149.220



Nom	Denominació del pla	Instruments financers al començament de l'exercici 2023		Instruments financers concedits durant l'exercici 2023		Instruments financers consolidats en l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2023	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/con solidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats (milers €)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
BUENO MAYER WITTEGENSTEIN												
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTEGENSTEIN	RV 2023			437.613	437.613	165.138	165.138	1,19	197		272.475	272.475
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	RLP 2019-2021	12.175	12.175			6.088	6.088	1,19	7		6.088	6.088
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	RLP 2020-2022	83.985	83.985			50.391	50.391	1,19	60		33.594	33.594
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Indemnització	408.928	408.928			102.232	102.232	1,19	122		306.696	306.696
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2019-2021	10.768	10.768			5.384	5.384	1,19	6		5.384	5.384
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2020-2022	105.484	105.484			63.291	63.291	1,19	75		42.194	42.194
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2021-2023	105.070	105.070					0,00			105.070	105.070
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2022-2024	83.625	83.625					0,00			83.625	83.625
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2023-2025			73.896	73.896			0,00			72.619	72.619
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2021	33.960	33.960			8.490	8.490	1,19	10		25.470	25.470
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2022	27.135	27.135			5.427	5.427	1,19	7		21.708	21.708

Nom	Denominació del pla	Instruments financers al començament de l'exercici 2023		Instruments financers concedits durant l'exercici 2023		Instruments financers consolidats en l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2023	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/con solidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats (milers €)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2023			51.492	51.492	19.432	19.432	1,19	23		32.060	32.060

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini.

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Sr. JOSEP OLIU CREUS	
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA	
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	1
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	
Sra. AURORA CATÁ SALA	
Sr. LLUÍS DEULOFEU FUGUET	
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	1
Sr. PEDRO VIÑOLAS SERRA	

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers €)				Import dels fons acumulats (milers €)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2023	Exercici 2022	Exercici 2023	Exercici 2022	Exercici 2023	Exercici 2022	Exercici 2023	Exercici 2022
Sr. JOSEP OLIU CREUS							1.489	1.387
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	1	1	855		3	2	876	
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO					4.660	4.473	1.500	1.143
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	1	1	104	100	3	2	467	346

iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
Sr. JOSEP OLIU CREUS	Concepte	
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA	Concepte	

Nom	Concepte	Import retributiu
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	Concepte	
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	Concepte	
Sra. AURORA CATÁ SALA	Concepte	
Sr. LLUÍS DEULOFEU FUGUET	Concepte	
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Concepte	
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	Concepte	
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Concepte	
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	Concepte	
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Concepte	
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Concepte	
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	Concepte	
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	Concepte	
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	Concepte	
Sr. PEDRO VIÑOLAS SERRA	Concepte	

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

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

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2023	Total exercici 2022
Sr. JOSEP OLIU CREUS										

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2023	Total exercici 2022
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA										
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN										
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL										
Sra. AURORA CATÁ SALA										15
Sr. LLUÍS DEULOFEU FUGUET	30								30	30
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO										
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	30								30	15
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO										
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III										
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN										
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ										
Sra. ALICIA REYES REVUELTA										19
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ										15
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS										
Sr. PEDRO VIÑOLAS SERRA										

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

Nom	Denominació del pla	Instruments financers al començament de l'exercici 2023		Instruments financers concedits durant l'exercici 2023		Instruments financers consolidats en l'exercici				Instruments venguts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2023	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/con solidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats (milers €)		Nre. instruments	Nre. instruments
Sr. JOSEP OLIU CREUS	-							0,00				
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	-							0,00				
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	-							0,00				
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	-							0,00				

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini.

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

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

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers €)				Import dels fons acumulats (milers €)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2023	Exercici 2022	Exercici 2023	Exercici 2022	Exercici 2023	Exercici 2022	Exercici 2023	Exercici 2022
Sr. JOSEP OLIU CREUS								

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers €)				Import dels fons acumulats (milers €)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2023	Exercici 2022	Exercici 2023	Exercici 2022	Exercici 2023	Exercici 2022	Exercici 2023	Exercici 2022
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN								
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO								
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS								

iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
Sr. JOSEP OLIU CREUS	Concepte	
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA	Concepte	
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	Concepte	
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	Concepte	
Sra. AURORA CATÁ SALA	Concepte	
Sr. LLUÍS DEULOFEU FUGUET	Concepte	
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Concepte	
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	Concepte	
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Concepte	



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

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

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

Nom	Retribució meritada en la societat					Retribució meritada en societats del grup					Total exercici 2023 societat + grup
	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2023 societat	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2023 grup	
Sr. JOSEP OLIU CREUS	1.639	64			1.703						1.703
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA	342				342						342
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	1.498	298	1		1.797						1.797

Nom	Retribució meritada en la societat					Retribució meritada en societats del grup					Total exercici 2023 societat + grup
	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2023 societat	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2023 grup	
Sr. ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	24				24						24
Sra. AURORA CATÁ SALA	173				173						173
Sr. LLUÍS DEULOFEU FUGUET	175				175	30				30	205
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	234	189			423						423
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	165				165	30				30	195
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	145				145						145
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	206				206						206
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	95				95						95
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	170				170						170
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	170				170						170

Nom	Retribució meritada en la societat					Retribució meritada en societats del grup					Total exercici 2023 societat + grup
	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2023 societat	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2023 grup	
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	178				178						178
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	749	121	1		871						871
Sr. PEDRO VIÑOLAS SERRA	90				90						90
<b>TOTAL</b>	<b>6.053</b>	<b>672</b>	<b>2</b>		<b>6.727</b>	<b>60</b>				<b>60</b>	<b>6.787</b>

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

	Imports totals meritats i % variació anual								
	Exercici 2023	% variació 2023/2022	Exercici 2022	% variació 2022/2021	Exercici 2021	% variació 2021/2020	Exercici 2020	% variació 2020/2019	Exercici 2019
<b>Consellers executius</b>									
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	1.797	-27,42	2.476	30,04	1.904	-	0	-	0
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	871	15,36	755	12,02	674	21,44	555	-6,41	593
<b>Consellers externs</b>									

	Imports totals meritats i % variació anual								
	Exercici 2023	% variació 2023/2022	Exercici 2022	% variació 2022/2021	Exercici 2021	% variació 2021/2020	Exercici 2020	% variació 2020/2019	Exercici 2019
Sr. JOSEP OLIU CREUS	1.703	-3,62	1.767	-5,46	1.869	-5,89	1.986	-35,81	3.094
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA	342	2,09	335	30,35	257	29,80	198	1,54	195
Sra. AURORA CATÁ SALA	173	-10,82	194	-4,43	203	9,14	186	16,25	160
Sr. LLUÍS DEULOFEU FUGUET	205	0,00	205	365,91	44	-	0	-	0
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	423	22,61	345	10,93	311	-49,02	610	-25,06	814
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	195	11,43	175	16,67	150	284,62	39	-	0
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	145	383,33	30	-	0	-	0	-	0
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	206	15,73	178	-5,32	188	0,00	188	1,08	186
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	95	-5,00	100	0,00	100	0,00	100	0,00	100
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	170	-5,56	180	7,78	167	21,01	138	-25,41	185
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	170	0,59	169	-20,66	213	-	0	-	0
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	178	14,84	155	-8,82	170	-5,56	180	12,50	160
Sr. PEDRO VIÑOLAS SERRA	90	-	0	-	0	-	0	-	0
<b>Resultats consolidats de la societat</b>									
	1.890.780	52,16	1.242.646	100,43	619.990	-	-120.830	-	951.076
<b>Remuneració mitjana dels empleats</b>									

Imports totals meritats i % variació anual									
	Exercici 2023	% variació 2023/2022	Exercici 2022	% variació 2022/2021	Exercici 2021	% variació 2021/2020	Exercici 2020	% variació 2020/2019	Exercici 2019
	65	3,17	63	6,78	59	9,26	54	-1,82	55

**D. ALTRES INFORMACIONS D'INTERÈS**

---

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

[ 22/02/2024 ]

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

[ ] Sí  
[  ] No