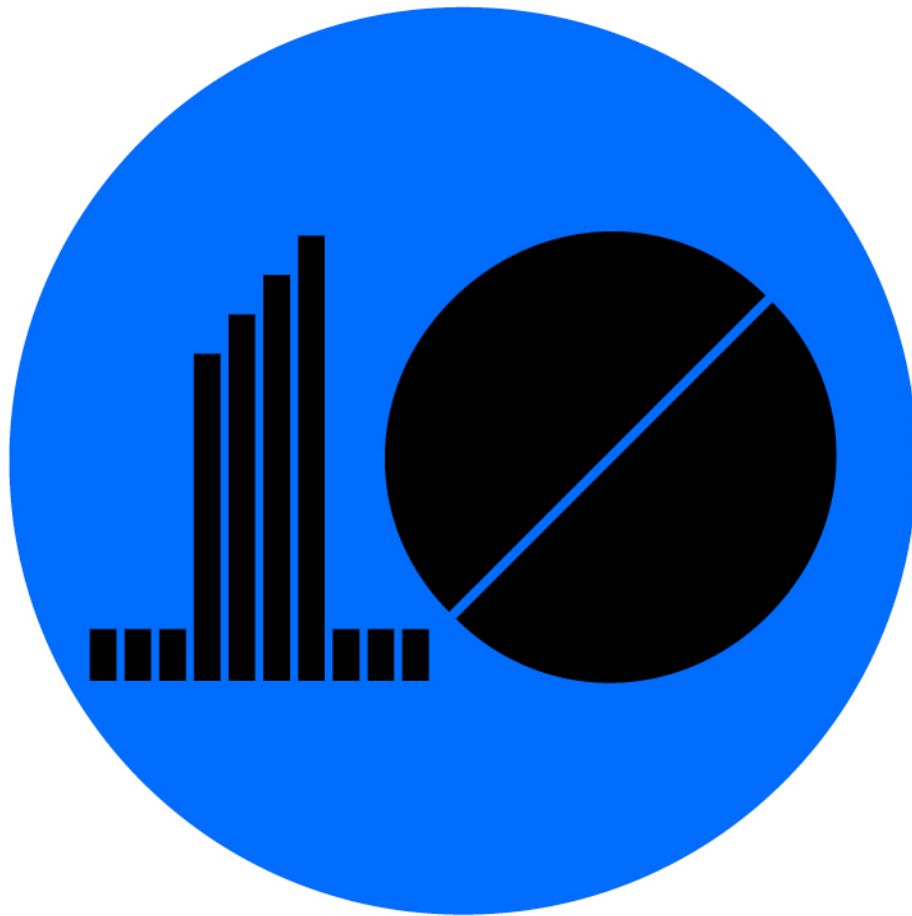


Informe anual sobre Remuneracions dels Consellers



Índex

Introducció	681
1. Política de remuneracions dels consellers de Banc Sabadell 2024, 2025 i 2026	682
2. Aplicació de la Política de remuneracions dels consellers el 2024	686
2.1. Remuneració dels consellers executius	687
2.2. Remuneració dels consellers per les funcions com a membres del Consell d'Administració	705
3. Política de remuneracions dels consellers aplicable el 2025	708
3.1. Remuneració dels consellers executius	709
3.2. Remuneracions dels consellers per les funcions com a membres del Consell d'Administració	725
4. Procediments i òrgans involucrats en la determinació i l'aprovació de la Política de remuneracions	729
4.1. Esquema general	729
4.2. <i>Benchmarking</i> retributiu i assessors externs	731
5. Mesures per reduir l'exposició a riscos excessius i contribuir al rendiment sostenible	733
6. Conciliació amb l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers de societats anònimes cotitzades de la CNMV	738
7. Apèndix estadístic	744

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 2024, 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 2025. Així mateix, aquest informe es troba disponible a la secció "Govern corporatiu i Política de remuneracions" a la pàgina web corporativa del grup Banc Sabadell (www.grupbancsabadell.com).

La Política de remuneracions dels consellers per als exercicis 2024, 2025 i 2026 va ser aprovada a la Junta General d'Accionistes del 23 de març de 2023, amb una vigència de 3 anys i aplicable fins al 2026. .

Aquest informe incorpora un resum de la Política de remuneracions dels consellers aplicable des del moment en què es va aprovar, i s'hi descriu com es va aplicar durant l'exercici 2024.

Per a més informació, es pot accedir a la Política de remuneracions dels consellers (a partir d'ara, la Política de remuneracions) a l'enllaç següent: <https://www.grupbancsabadell.com/corp/ca/govern-corporatiu-i-politica-de-remuneracions/politica-de-remuneracions-de-consellers.html>.

Aquest informe s'ha elaborat seguint les millors pràctiques i recomanacions, amb una redacció clara, completa i senzilla en favor de la transparència comunicativa, i proporciona una informació completa quant a l'aplicació de la política retributiva.

www.grupbancsabadell.com

>Govern corporatiu i Política de remuneracions

>Política de remuneracions dels consellers

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

1.1. 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 la plantilla, 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.

Seguint els principis generals que estableix la Política retributiva del grup Banc Sabadell, els principis en què es basa aquesta 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.

Banc Sabadell manté el compromís amb la sostenibilitat i contribueix a fomentar actuacions en matèria ambiental, social i de bon govern.

A través de l'indicador sintètic de sostenibilitat (ISos) 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 %. Per reforçar l'alineament de la retribució dels consellers executius amb el compromís de sostenibilitat del grup, es defineix un indicador sintètic de sostenibilitat en els objectius plurianuals fixats pel grup. Aquest indicador està vinculat 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.

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 de gènere 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.

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.

La Política de remuneracions és neutral 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.

Principis aplicables als membres del Consell d'Administració

Principis de la Política de remuneracions aplicable als consellers executius	Principis de la Política de remuneracions aplicable als consellers per les funcions com a membres del Consell d'Administració
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.	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 2024

La remuneració meritada l'exercici 2024 va seguir els termes de 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.

Durant l'exercici 2024 no es va produir cap desviació del procediment per aplicar la Política de remuneracions, ni s'hi va aplicar cap excepció temporal.

L'Informe anual sobre remuneracions dels consellers de l'exercici 2023 es va sotmetre a votació consultiva en la Junta General d'Accionistes del 10 d'abril de 2024:

El nombre d'accions respecte a les quals es van emetre vots vàlids va ser de 3.361.267.861 accions, que es van distribuir com s'indica a continuació:

- 3.256.556 vots a favor, provinents de 3.257.212.363 accions propietat de 78.358 accionistes que representaven el 96,911 % del total del capital social present i representat amb dret a vot;
- 93.206 vots en contra, provinents de 93.342.238 accions propietat de 1.184 accionistes, que representaven el 2,774 % del total del capital social present i representat amb dret a vot, i
- 10.586 abstencions, provinents de 10.713.260 accions propietat de 537 accionistes, que representaven el 0,315 % del total del capital social present i representat amb dret a vot.

96,91 %



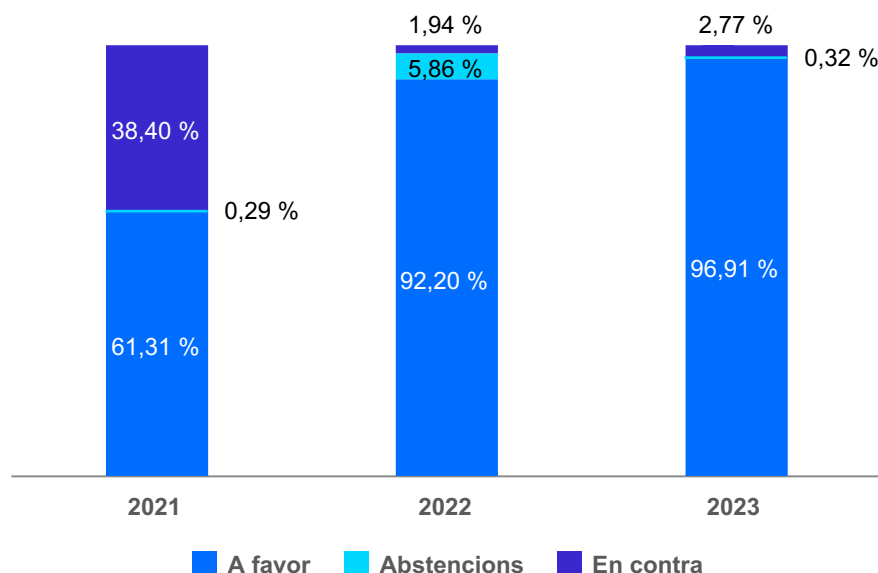
92,20 %

Augment de vots a favor

Derivat del compromís de transparència de la informació i la consolidació de bones pràctiques de mercat, el resultat de la votació consultiva de l'informe ha passat del 92,20 % al 96,91 % de vots favorables.

A continuació, incorporem l'evolució dels tres últims anys dels resultats de la votació consultiva en la Junta General d'Accionistes de l'Informe anual de remuneracions dels consellers, en què es pot observar un increment dels vots a favor a partir de l'Informe anual de remuneracions dels consellers de l'any 2022, com a conseqüència de les millores incorporades.

Votació consultiva IARC (2021-2023)



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 Política de remuneracions dels consellers per a cadascun dels conceptes integrants de la retribució.

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

El mix retributiu del conseller delegat (retribució variable/retribució fixa) va passar de 88,7 % a 91,6 % de retribució variable (inclosos els beneficis discrecionals de pensions), i la ràtio de retribució a risc sobre la retribució total es va situar en un 56 %. Aquesta ràtio busca 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, es van emprar 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 majoria de l'IBEX 35 (el *benchmarking* nacional).

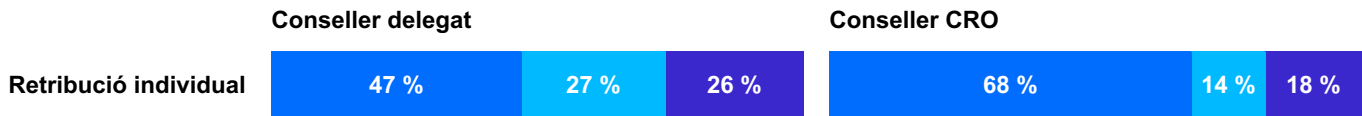
La retribució total del conseller delegat per a l'any 2024 es va situar en el 49 percentil del grup de comparació nacional i en el 63 percentil del grup de comparació internacional.

Empreses emprades com a *benchmarking*

Bancs inclosos en el <i>benchmarking</i> internacional		Empreses incloses en el <i>benchmarking</i> nacional	
ABN Amro Group	KBC Groep	Abanca	Ferrovial
Banco BPM	Mediobanca	Acciona	Fluidra
Bankinter	Skandinaviska Enskilda Banken	Amadeus	Grifols
BBVA	Standard Chartered Bank	Bankinter	Mapfre
BPER Banca	Raiffeisen	BBVA	Merlin Properties
Caixabank	Swedbank	CaixaBank	Santander España
Erste Group	Virgin Money	Enagás	Siemens Gamesa
Intesa San Paolo		Endesa	

A continuació, es detallen les retribucions individuals que composaven la retribució relativa al 2024 per als consellers executius, en milers d'euros.

Element	Conseller delegat (milers d'euros)	Conseller CRO (milers d'euros)
Salari fix	1.664	581
Beneficis socials i retribució en espècie	29	42
Plans de previsió social	301	111
Retrobució variable a curt termini	1.096 (compliment d'objectius 128,05 %)	133 (compliment d'objectius 126,51 %)
Retrobució a llarg termini	1.096 (compliment d'objectius 128,05 %)	184 (compliment d'objectius 126,51 %)



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

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: El 2024, els consellers executius han estat beneficiaris, entre altres, d'una assegurança de vida col·lectiva, ajut escolar i panera de Nadal (aplicable a tota la plantilla de l'entitat), una assegurança mèdica i cobertures 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.

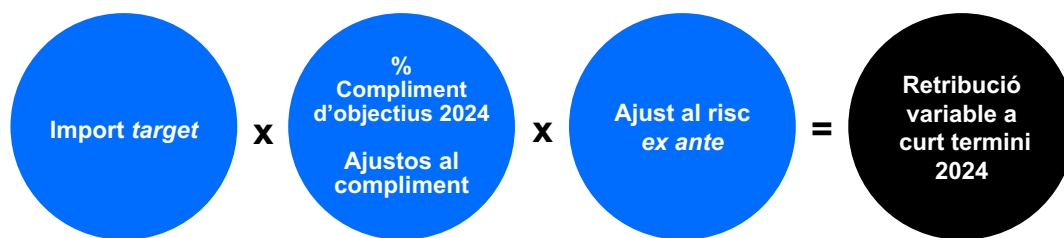
Aportacions a plans de previsió social

- Els consellers executius són beneficiaris d'una pòlissa d'assegurances col·lectiva de vida, d'aportació definida, que es pot fer efectiva a partir de (i) la data d'extinció del contracte en el cas del conseller delegat, o en el cas del conseller CRO en la data de la jubilació efectiva, (ii) defunció o (iii) 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, 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 sistemes de previsió social 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 2024

La retribució variable a curt termini relativa a l'exercici 2024 tenia l'esquema següent:



B.1.) Percentatge de compliment d'objectius de grup 2024

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. El Consell d'Administració del 29 de gener de 2025 ha determinat el nivell de compliment d'objectius de grup d'acord amb les ponderacions establertes a l'inici de l'exercici. La taula següent resumeix els objectius fixats i els nivells de compliment.



Mètrica	Definició	Ponderació	Resultat mínim ⁽¹⁾	Resultat màxim ⁽²⁾	% Compliment
RoTE	<i>Return on tangible equity</i>	15 %	10,6 %	14,6 %	150,0 %
Benefici net del grup	Guany que és atribuïble de manera directa a la societat dominant i que es calcula aplicant al resultat de l'exercici la part d'aquest corresponent a minoritaris.	15 %	1,2 MM€	1,8 MM€	142,0 %
Marge d'interessos més comissions	Marge d'interessos més comissions netes consolidat del grup Banc Sabadell de 2024.	15 %	5,9 MM€	6,4 MM€	139,3 %
Despeses grup + amortitzacions	Suma de despeses consolidades de personal, generals i derivades de l'activitat immobiliària no incloses en les dues primeres (personal i generals)	10 %	3,3 MM€	3,1 MM€	112,1 %
Qualitat d'actius	<i>Cost of risk</i> (5 %) + volum NPA (5 %) + ràtio de cobertures (5 %)	15 %			146,8 %
CoR			0,57 %	0,37 %	140,4 %
Volum NPA			6,9 MM€	6,4 MM€	150,0 %
Cobertura de NPAs totals			51,4 %	55,4 %	150,0 %
Quota de mercat	Indicador sintètic enfocat a incrementar la rendibilitat i el volum de negoci, 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 de quota de mercat de comissions netes relativa a les entitats de crèdit que operen a Espanya.	10 %	50,0 %	150,0 %	75,0 %
Qualitat de servei	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, negocis, pimes, privada, empreses, oficina, internet, mobile...) i la valoració del clima laboral per part del personal de l'entitat.	10 %	50,0 %	150,0 %	113,3 %
Sostenibilitat	Indicador sintètic de valoració format pels següents indicadors: Finançament verd vinculat o amb aplicació a la sostenibilitat, la diversitat (% dones directives), la millora de nota a les agències de ràting/índexs ESG principals i el Pla de finances sostenibles.	10 %	50,0 %	150,0 %	133,0 %
Total		100 %			130,06 %

(1) Resultat mínim per meritjar compliment de l'objectiu.

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

El **Grup Banc Sabadell** completa l'exercici 2024 amb un benefici rècord de 1.827 milions d'euros, cosa que representa un increment del 37,1 % respecte de l'any anterior. L'entitat continua demostrant la seva **fortalesa financera** impulsada principalment pel bon comportament del marge recurrent i la contínua evolució positiva de la qualitat dels actius, que permet avançar en la reducció de les provisions i que alhora condueix a una millora del cost de risc total.

Com a resultat d'aquest nivell de benefici, el Grup ha experimentat un creixement del **RoTE** de 343 punts bàsics en termes interanuals. Aquesta millora ha permès **eleva la rendibilitat fins al 14,9 %** a tancament del 2024.

A continuació, es presenten de manera detallada cadascun dels objectius de grup per al 2024:

- **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 va ser del 15,0 % sobre el total, i al tancament de l'exercici 2024 va correspondre un compliment del 142 %.
- **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 15,0 %, i al tancament de l'exercici 2024 va correspondre 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 era d'un 10 %, i va assolir un compliment el 2024 del 139,3 %.
- **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 l'any 2023 es va situar en el 112,10 %.
- **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, calculat como el quocient entre les provisions associades a actius problemàtics i el total d'actius problemàtics.
El pes de l'objectiu era d'un 15 %, en què ponderaven un 5,0 % cadascun dels indicadors, i el compliment ponderat va ser del 146,8 % per al 2024.

La informació que s'ha fet servir per calcular els indicadors financers es deriva 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 del servei, que agrupa els paràmetres següents:

Paràmetre	Definició	Ponderació	Compliment
Clima laboral	Resultat enquesta de clima anual	33,3 %	137,5 %
Satisfacció de clients	Sabadell Espanya	46,7 %	110,3 %
	— Satisfacció global oficina		
	— NPS Particulars		
	— NPS Negocis		
	— NPS Pimes		
	— NPS Empreses		
	— NPS Banca Privada		
TSB	— Bank NPS Channels NPS (<i>Mobile, Branch, Telephony, and Internet banking</i>)	13,3 %	53,5 %
	Corporate & Investment Banking	6,7 %	128,6 %
	— NPS Espanya i Ofex EMEA		
Total	—	100 %	113,3 %

- **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	Mejorar nota de los principales índices ESG de agencias de <i>rating</i> (MSCI, Sustainalytics, DJSI)	20 %	123,7 %
Pla de finances sostenibles	— Nombre d'avaluacions IRCA fetes	20 %	127,2 %
	— Fixació de camins nous de descarbonització		
	— Compliment de camins de descarbonització fixats		
Diversitat	% dones directives	20 %	114,1 %
Negoci sostenible	— Finançament FAS	40 %	150,0 %
	— Finançament FvS		
Total	—	100 %	133,0 %

Aquest indicador es va seguir periòdicament al Comitè de Sostenibilitat, i incorpora en la revisió l'actualització dels indicadors. El compliment d'aquest indicador el 2024 va ser del 133,0 %.

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 128,05 %.

128,05 %

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 es basa en la seva contribució i lideratge per a la consecució de l'estratègia del grup Banc Sabadell, centrada a incrementar la rendibilitat, millorar el perfil de risc i enfortir la solvència del grup. Addicionalment, se n'ha valorat la tasca del Conseller Delegat en el context corporatiu de l'entitat.

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

- Un any més, des de l'inici del Pla estratègic del 2021, l'entitat ha demostrat la capacitat de generar beneficis i capital gràcies al bon acompliment de l'activitat comercial, el rigor en la gestió de despeses i la millora del perfil de risc de l'entitat.
- En concret, l'exercici 2024, l'entitat va obtenir uns resultats rècord, amb una millora la ràtio de capital CET 1 (*common equity tier 1*) i un creixement sostingut de l'indicador de rendibilitat RoTE (*return on tangible equity*).
- Aquesta performance es va veure reflectida en el comportament del valor de l'acció respecte als *peers*, i el 2024 va ser l'entitat amb una revaloració més gran de l'acció entre els bancs espanyols i el segon millor valor de l'IBEX 35.

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 la va fixar la Comissió de Retribucions, a proposta del president, i ha estat d'un 120 %, de manera que s'ha assolit el compliment màxim previst per a aquest indicador.



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 qualitativa anual del conseller CRO, ha estat d'un 126,51 %.

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 2024 els objectius funcionals fixats per al conseller CRO es van valorar en funció dels paràmetres següents:

Com a objectius quantitatius hi havia:

- 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 previstos per a la segona línia de defensa (2LoD), amb una ponderació del 25 %.
- Seguiment RAROC admissió i rendibilitat d'iniciatives noves, amb una ponderació del 10 %.
- Desenvolupament i implementació pla anual de models reguladors amb una ponderació del 7,5 %
- Compliment del Remediation Plan ICAAP, amb una ponderació del 7,5%.

El compliment dels objectius funcionals del conseller CRO el 2024 va ser de 129,08 %.

Quant a la valoració qualitativa individual, se n'han considerat els aspectes següents:

- La continuïtat i el enfortiment de la seva gestió en totes les àrees clau sota la seva responsabilitat.
- La credibilitat de la seva funció enfront la resta de les àrees del banc i els organismes supervisors ha permès reforçar la gestió dels riscos a l'entitat.
- La participació i el lideratge per tal que els diferents òrgans i institucions reconeguin les millores del banc en l'àrea que representa.
- La capacitat per anticipar, identificar i gestionar els riscos potencials i proporcionar les eines adequades per poder adoptar les decisions estratègiques del grup.

El compliment de la valoració qualitativa individual del conseller CRO el 2024 va ser del 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.

126,51 %

Compliment d'objectius final anual

129,08 %

Compliment d'objectius funcionals el 2024

El percentatge de compliment dels objectius del conseller delegat i del conseller CRO han estat aprovats pel Consell d'Administració el 29 de gener de 2025.

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 MREL) i liquiditat (*liquidity coverage ratio*) de l'entitat han respectat els límits fixats al RAS (*risk appetite statement*).

En aquest sentit, la Comissió de Retribucions de Banc Sabadell, a la reunió del 28 de gener de 2025, 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 26 de gener de 2024, la Comissió de Retribucions va determinar que es van complir els llindars que s'exigeixen al 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'ajust 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. En aquest sentit, no s'han produït causes que impliquin un ajust en el compliment.

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 2024 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 2024 està alineada amb els nivells de risc i de control com ara incompliments regulatoris i normatius, traspàs de llindars de risc (per exemple, RAS, solvència i 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.

B.6.) Retribució variable a curt termini generada el 2024

Una vegada calculat el compliment d'objectius a nivell grup i individuals, i atès que no cal aplicar ajustos *ex ante*, es va determinar la retribució variable que s'ha de concedir de manera individual per a cadascun dels consellers executius. A partir de la xifra individual del *target* assignat i el compliment d'objectius assolit, el Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, a la reunió del 29 de gener de 2025 ha aprovat la retribució variable corresponent als consellers executius, amb els imports següents: 1.096 milers d'euros per al conseller delegat i 133 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 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 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 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 de la part no diferida), amb la mateixa obligació de retenir-les que les lliurades de manera immediata (*up-front*) l'any 2025.

Abonament		Sr. César González-Bueno		Sr. David Vegara Figueras	
Up-front	2025	milers d'euros	219		27
		nombre d'accions	127.084		15.401
Diferit	2026	milers d'euros	59		7
		nombre d'accions	41.938		5.082
	2027	milers d'euros	59		7
		nombre d'accions	41.938		5.082
	2028	milers d'euros	59		7
		nombre d'accions	41.938		5.082
	2029	milers d'euros	59		7
		nombre d'accions	41.938		5.082
	2030	milers d'euros	59		7
		nombre d'accions	41.938		5.082

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 2024 (1,725 €/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 2025. Al quadre C.1.a.ii) s'inclouen tant les accions lliurades (instruments financers consolidats l'exercici 2024) com les diferides (instruments financers al final de l'exercici 2024).

B.7.) Retribució variable diferida d'exercicis anteriors el pagament de la qual correspon el 2025

Com a informació complementària als quadres C.1.a) i) i ii) de l'apèndix estadístic, s'informa que el 2025 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 2025 corresponents a retribució variable diferida d'exercicis anteriors:

		Sr. César González-Bueno	Sr. David Vegara Figueras	Sr. Josep Oliu Creus ¹	Sra. María José García Beato ¹
Retribució variable 2021	milers d'euros	30	5	19	—
	nombre d'accions	47.513	8.490	30.278	—
Retribució variable 2022	milers d'euros	38	5	—	—
	nombre d'accions	37.305	5.427	—	—
Retribució variable 2023	milers d'euros	53	6	—	—
	nombre d'accions	54.222	6.380	—	—
Retribució a llarg termini 2019-2021	milers d'euros	—	5	20	5
	nombre d'accions	—	5.384	23.280	6.088
Retribució a llarg termini 2020-2022	milers d'euros	—	6	—	5
	nombre d'accions	—	21.097	—	16.797
Retribució a llarg termini 2021-2023	milers d'euros	151	30	38	—
	nombre d'accions	313.572	63.042	78.439	—
Indemnització per cessament	milers d'euros	—	—	—	44
	nombre d'accions	—	—	—	102.232

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

Nota: En relació amb la retribució variable en accions del 2023, s'ha actualitzat el nombre d'instruments amb el valor de la cotització de les accions del banc al tancament de l'última sessió del mes de liquidació i pagament de la retribució variable immediata (no diferida) perquè coincideixi amb els valors reals meritats. Com a conseqüència d'això, al quadre C.1.a.ii) de l'annex estadístic de moviments de sistemes de retribució basats en accions, l'import especificat a la casella de nombre d'instruments financers al començament de l'exercici 2024 de la retribució variable del 2023 no coincideix amb l'import que es va consignar a l'IARC del 2023 a la casella d'instruments financers al final de l'exercici.

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 2024 no es va produir cap de les causes que activarien aquestes clàusules.



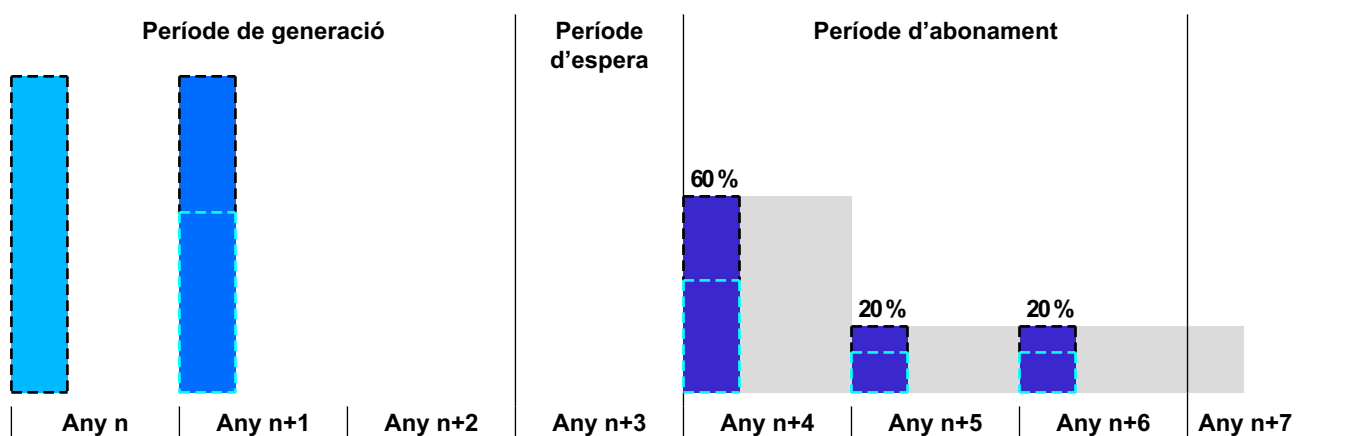
C) Retribució a llarg termini

La retribució a llarg termini consisteix a assignar un determinat import a cada beneficiari (incentiu), la quantia del qual es determina en funció d'un import monetari corresponent a un determinat percentatge de la retribució fixa de cada beneficiari (l'incentiu *target*) aprovat pel Consell d'Administració, en el cas dels consellers executius. L'incentiu es liquida un 55 % en accions de l'entitat i un 45 % en efectiu.

L'abonament de l'incentiu està subjecte al compliment dels objectius anuals i plurianuals, a l'acompliment de funcions executives i a la no extinció de la relació laboral o mercantil amb Banco de Sabadell, S.A.

A continuació, es mostra el funcionament de la retribució a llarg termini:

Esquema d'abonament de la retribució a llarg termini



En el mes de febrer de l'Any n+1 *target* ajustat es calcula en funció del compliment dels objectius de la retribució variable anual de l'Any n (escala del 60 %-150 % del *target* inicial).

El *target* ajustat és la suma d'un import en efectiu (45 %) i un import en accions de Banc Sabadell (55 %), calculat al llarg del mes de febrer de l'Any n+1.

Començament de l'Any n+3: mesurament dels objectius plurianuals.

● Incentiu *target*

● Target ajustat

● Lliurament

● Període de retenció

□ Efectiu (45 %)

□ Accions (55 %)

El *target* ajustat només es pot mantenir o reduir, o fins i tot eliminar-se, en funció del compliment dels objectius plurianuals de grup.

En aquest apartat s'inclou la informació dels esquemes retributius a llarg termini els períodes de mesurament d'objectius dels quals van abastar l'exercici 2024. A títol il·lustratiu, es mostren els calendaris de cadascun dels incentius a llarg termini en vigor.

Retrobució a llarg termini	2022	2023	2024	2025	2026
2022-2024	Inici del període de mesurament		Fi del període de mesurament		
2023-2025		Inici del període de mesurament		Fi del període de mesurament	
2024-2026			Inici del període de mesurament		Fi del període de mesurament

C.1.) Retribució a llarg termini 2022-2024

L'esquema de la retribució a llarg termini 2022-2024 es basa en el compliment d'objectius anuals i plurianuals (3 anys), en què es va establir 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 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. 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	600	698
Conseller CRO	131	133

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 2022, de manera que en resulta el següent:

Conseller	Import (milers d'euros)	Nombre d'accions
Conseller delegat	314	437.928
Conseller CRO	60	83.625

L'abonament de l'import de referència ajustat va quedar sotmès als objectius plurianuals establerts per al període 2022-2024 següents:

Objectiu	Ponderació	Resultat	% compliment
Rendibilitat a l'accionista (Total <i>shareholder return</i> relatiu)	25 %	1r	100 %
Liquiditat (<i>Liquidity coverage ratio</i>)	25 %	201,4 %	100 %
Solvència (CET 1)	25 %	13,93 %	100 %
RoTE	25 %	14,9 %	100 %
Total	100 %	—	100 %

A continuació, es presenten de manera detallada cadascun dels objectius de llarg termini 2022-2024:

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 dividends 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 2022 i al 31 de desembre de 2024.

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

<i>Peer group</i>		
ABN AMRO Group NV	Caixabank S.A.	Mediobanca
Banco Bpm SpA	Commerzbank AG	Raiffeisen
Bankinter S.A.	Erste Group	Skandinaviska Enskilda Banken AB
BBVA, S.A.	Intesa Sanpaolo SpA	Standard Chartered Bank
BPER Banca	KBC Groep NV	Swedbank

Escala d'assoliment:

Posició del TSR de Banc Sabadell dintre el <i>peer group</i>	% de compliment
Entre la 1a i la 8a	100 %
Entre la 9a i la 10a	75 %
Entre la 11a i la 12a	50 %
Entre la 13a i la 16a	0 %

Percentatge de compliment:

Tenint en compte que la posició de Banc Sabadell dins el *peer group* va ser 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 al 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 2024 va ser superior a l'*early warning indicator* (EWI), es considera 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 al 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 2024 va ser superior a l'*early warning indicator* (EWI), es considera un compliment del 100 %.

Return on Tangible Equity (RoTE)

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 del *return on tangible equity* es considera el valor del RoTE obtingut al final del període de mesurament.

Escala d'assoliment:

Valor al final del període des. 2024	% de compliment
< 5%	0 %
5 %	50 %
6 %	75 %
> 7,5%	100 %

Percentatge de compliment:

Tenint en compte que el RoTE a 31 de desembre de 2024 va ser del 14,9 %, es considera 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 2022-2024 va ser del 100 %. La Comissió de Retribucions del 28 de gener de 2025 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	314	437.928
Conseller CRO	60	83.625

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

Conseller		2026 (60 %)	2027 (20 %)	2028 (20 %)
Conseller delegat	milers d'euros	188	63	63
	nombre d'accions	262.757	87.586	87.586
Conseller CRO	milers d'euros	36	12	12
	nombre d'accions	50.175	16.725	16.725

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 3.1.2.B) corresponent a la retribució variable a curt termini.

C.2.) 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, que establia una quantitat de referència de la retribució a llarg termini (quantitat per percebre en cas d'un nivell de compliment del 100 % dels objectius).

Una vegada acabat l'any 2023, durant el primer trimestre de 2024 es va ajustar l'import de referència en funció del grau de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini 2023.

Conseller	Import de referència inicial (milers d'euros)	Import de referència ajustat (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, i en cap cas no poden ser superiors als indicats.

C.3.) Retribució a llarg termini 2024-2026

Per a l'any 2024, es va aprovar una retribució a llarg termini en els mateixos termes que la que es va aprovar per a l'any 2023, basada en el compliment d'objectius anuals i plurianuals.

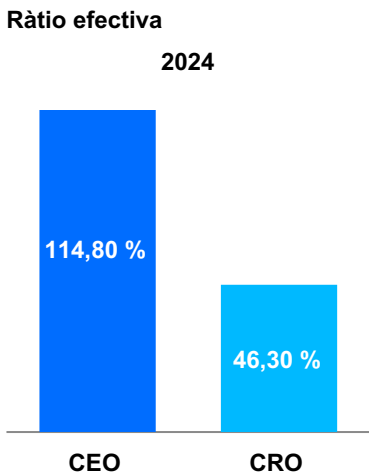
Una vegada acabat l'any 2024, durant el primer trimestre de 2025 s'ha ajustat l'import de referència en funció del grau de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini 2024, el qual, tal com s'ha indicat en aquest informe, va ser del 128,05 % per al conseller delegat i del 126,51 % per al conseller CRO.

Conseller	Import de referència inicial (milers d'euros)	Import de referència ajustat (milers d'euros)	Import de referència ajustat (efectiu milers d'euros)	Import de referència ajustat (nombre d'accions)
Conseller delegat	856	(856 x 128,05 %) 1.096	493	349.484
Conseller CRO	145	(145 x 126,51 %) 184	83	58.567

Aquests imports es veuran afectats pel compliment dels objectius a llarg termini definits per a la retribució a llarg termini 2024-2026 que es detallen a l'apartat 3.1.2.D), i en cap cas no poden ser superiors als indicats.

C.4. Ràtio entre components fixos i components variables

La Junta General d'Accionistes del 10 d'abril de 2024 va aprovar una ràtio màxima entre els components variables i fixos dels consellers executius del 200 %. A continuació, es mostra el percentatge que han representat els conceptes variables de la retribució respecte als fixos per a cadascun dels consellers executius.



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 2024 no es va produir el cessament de cap conseller executiu, per la qual cosa no es van meritjar 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 2024 no se n'ha produït cap.



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

Per determinar la retribució del Consell d'Administració es van considerar 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.

En relació amb la retribució dels consellers no executius, el Consell d'Administració, d'acord amb la facultat que li concedeix la Política de remuneracions dels consellers i a partir de la revisió del model de remuneració i les pràctiques de mercat, el 31 de gener de 2024 va aprovar aplicar els imports anuals següents per a l'exercici 2024:

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

Adicionalment, els consellers no executius van percebre 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	70
	Membre	40
Comissió de Nomenaments i Govern Corporatiu	President	50
	Membre	30
Comissió de Retribucions	President	50
	Membre	30
Comissió de Retribucions	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 2024 (en milers d'euros) va ser la següent:

Consellers	Categoria del conseller	Consell d'Administració	Dietes	Comissions del Consell d'Administració					
				CRi	CNiGC	CRet	CAiC	CDCr	CEiS
Josep Oliu Creus	President no executiu	1600	25	0	0	0	0	0	0
Pedro Fontana García	Vicepresident independent	207	25	0	38	0	10	70	40
César González-Bueno Mayer Wittgenstein	Conseller delegat	100	25	0	0	0	0	0	0
Anthony Frank Elliott Ball	Conseller independent	67	16	0	0	18	23	0	0
Aurora Catá Sala	Consellera independent	100	25	40	25	0	0	0	0
Luis Deulofeu Fuguet	Conseller independent	100	25	0	0	0	0	39	37
María José García Beato	Consellera una altra externa	100	25	0	30	0	0	0	40
Mireya Giné Torrens	Consellera independent	100	25	0	28	50	0	0	0
Laura González Molero	Consellera independent	100	25	0	0	30	40	0	0
George Donald Johnston	Conseller independent coordinador	122	25	64	0	0	0	0	33
David Martínez Guzmán	Conseller dominical	100	25	0	0	0	0	0	0
José Manuel Martínez Martínez	Conseller independent	25	7	0	13	8	0	0	0
Alicia Reyes Revuelta	Consellera independent	100	25	37	0	0	0	38	0
Manuel Valls Morató	Conseller independent	100	25	40	0	0	70	0	0
David Vegara Figueras	Conseller executiu	100	25	0	0	0	0	0	0
Pedro Viñolas Serra	Conseller independent	100	25	0	0	0	40	40	0

CRi	Comissió de Riscos
CNiGC	Comissió de Nomenaments i Govern Corporatiu
CRet	Comissió de Retribucions
CAiC	Comissió d'Auditoria i Control
CDCr	Comissió Delegada de Crèdits
CEiS	Comissió d'Estratègia i Sostenibilitat

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

La Sra. Mireya Giné Torrens va percebre un import de 28 milers d'euros pel càrrec de vocal del Consell d'Administració de Sabadell Consumer Finance, S.A.

L'exercici 2024, el Consell d'Administració es va reunir en 15 sessions.

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

El 2024, els consellers no van percebre de l'entitat o d'una altra entitat del grup cap altra remuneració addicional 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 informe.



3. Política de remuneracions dels consellers aplicable el 2025

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 2025 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 aconsegueix (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 %).

Cada exercici, amb la finalitat d'establir un sistema de remuneracions alineat amb empreses comparables, Banc Sabadell fa anualment anàlisis comparatives de la retribució del Consell d'Administració i dels consellers executius en relació amb el mercat, per a la qual cosa fa servir informes de consultores especialitzades en matèria retributiva.

Tal com s'indica a l'apartat 2.1. d'aquest informe, per a aquestes anàlisis es defineix un *peer group* nacional i internacional, que aprova el Consell d'Administració, compost per entitats comparables en termes de mida, sector i mercat.

El resultat del *benchmark* nacional indica que, per dimensió, la retribució del conseller delegat de Banc Sabadell s'ha de situar entre la mitjana i el percentil 75 de les entitats comparables.

Adicionalment, cal destacar la generació de valor aportada per la gestió del conseller delegat, que ha permès assolir un benefici net atribuït al grup d'1.827 milions d'euros, un RoTE del 14,9 % i una evolució positiva de la rendibilitat a l'accionista.

Com a conseqüència de la conjuntura econòmica, la generació de valor, resultat de la gestió del conseller delegat, i en el context corporatiu de l'entitat, s'ha revisat la retribució del conseller delegat amb l'objectiu d'adequar-la a les pràctiques del mercat.

En relació amb la retribució del conseller CRO, l'aspiració de l'entitat és posicionar-se entre la mitjana i el percentil 75 de les entitats financeres nacionals. En aquest sentit, la retribució del conseller CRO s'ha situat el 2024 per sota de la mitjana de mercat.

Cal destacar que la seva direcció, experiència en el sector i reconeixement en l'àmbit regulatori i supervisor han contribuït a l'obtenció de resultats positius en la gestió de riscos, la qual cosa ha contribuït significativament a l'estabilitat i el creixement de l'entitat.

Com a reconeixement de l'acompliment positiu de la seva funció i amb l'objectiu d'adequar-ne la retribució a les pràctiques del mercat i la conjuntura econòmica, s'ha revisat la retribució del conseller CRO.

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

Element	Imports 2025 (milers d'euros)	
	Conseller delegat	Conseller CRO
Salari fix	2.000 ⁽¹⁾	691
Beneficis socials i retribució en espècie	Imports similars al 2024	Imports similars al 2024
Plans de previsió social	301	132
Retrobució variable a curt termini	Target*: 1.000 Màxim: 1.440	Target*: 105 Màxim: 151
Retrobució a llarg termini	Target*: 1.000 Màxim: 1.440	Target*: 173 Màxim: 249

(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.

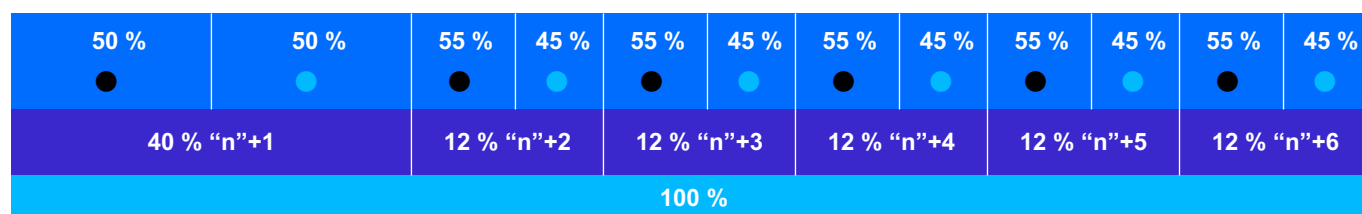
Màxim: import màxim de retribució variable que s'ha d'assignar en cas d'obtenir el nivell màxim de sobrecompliment establert als objectius.

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:

	Conseller delegat			Conseller CRO		
Escenari <i>target</i>	53 %	24 %	23 %	74 %	11 %	15 %
Escenari màxim	44 %	29 %	27 %	67 %	13 %	20 %

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

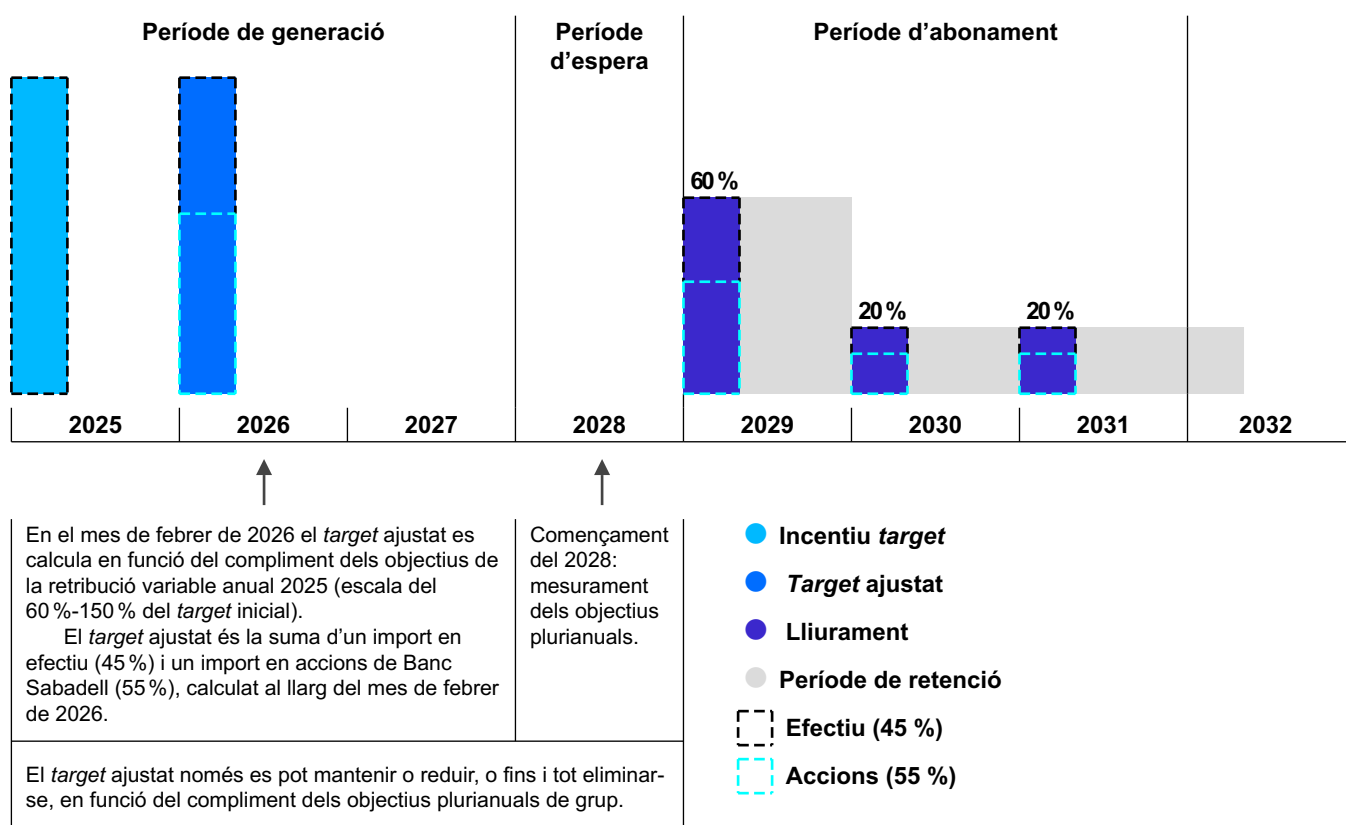
Esquema d'abonament de la retribució variable a curt termini



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 l'informe previ de la Comissió de Retribucions, per fixar la quantia anual de la retribució fixa i variable de cadascun dels consellers executius dins els límits màxims fixats.

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 addicional	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: 2.000 ⁽¹⁾ — Conseller CRO: 691
Beneficis socials i retribucions en espècie	El 2025, 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), una assegurança mèdica i cobertures 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.	— Conseller delegat: Imports similars al 2024 ⁽²⁾ — Conseller CRO: similars al 2024 ⁽²⁾
Pla de pensions	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*	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 una actuació diligent en la condició de conseller delegat. El conseller CRO és beneficiari d'una pòlissa d'assegurances col·lectiva de vida, 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 romanguí en actiu a Banc Sabadell amb posterioritat a l'edat definida legalment per percebre la prestació de jubilació, cas en què perdria tots els drets econòmics constituïts a favor seu. Ambdues pòlisses preveuen la possibilitat de cobrament de la prestació en forma de capital, renda o combinació d'ambdós, d'acord amb la normativa legal vigent. Els plans són compatibles amb possibles indemnitzacions per cessament.	— Conseller delegat: 300 — Conseller CRO: 131

(*) 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.

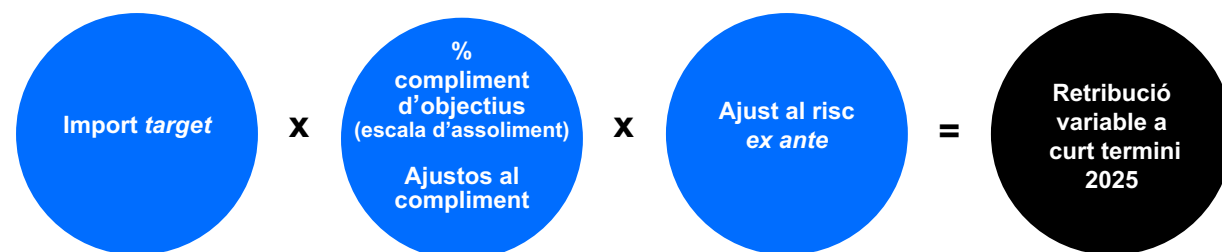
En aquest sentit, el 15 % de les aportacions que s'han de fer el 2025 en relació amb la pòlissa d'assegurances col·lectiu executius a favor del conseller delegat i del conseller CRO s'han de fer d'acord amb el percentatge de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini.

(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 del 2024 es detallen a l'apartat 7. Apèndix estadístic, taula i).

B) Retribució variable a curt termini 2025

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



B.1.) Imports *target* màxim

Concepte	Informació addicional	Conseller delegat Import (milers d'euros)	Conseller CRO 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 mètriques tant de control i gestió de riscos com de solvència i 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 2025.	<i>Target:</i> 1.000 <i>Màxim:</i> 1.440	<i>Target:</i> 105 <i>Màxim:</i> 151

B.2.) Objectius i mètriques

La distribució dels objectius per a l'any 2025 és la següent:

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

Objectius grup 2025		Per al 2025 es mantenen els mateixos indicadors que per al 2024, 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 %	Return on tangible equity.
Benefici net grup	10,0 %	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 del 2025.
Despeses grup + amortitzacions	10,0 %	Despeses de personal + despeses generals + amortitzacions + despeses de recuperacions.
Qualitat d'actius	15,0 %	Cost of Risk (5 %) + Volum NPA (5 %) + ràtio de cobertures (5 %).
Quota de mercat	10,0 %	Indicador sintètic enfocat a incrementar la rendibilitat i el volum de negoci. 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 de quota de mercat de comissions netes relativa a les entitats de crèdit que operen a Espanya.
Qualitat de serveis	15,0 %	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 i la valoració del clima laboral per part del personal de l'entitat.
Sostenibilitat	10,0 %	Indicador sintètic de valoració format per indicadors de l'àmbit del negoci sostenible (finançament verd i vinculat a la sostenibilitat), diversitat (% dones directives), millora de nota a les agències de ràting/índexs ESG principals i Pla de finances sostenibles.

Objectius conseller delegat

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

Objectius conseller CRO

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 2025 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 desplegament d'un marc de control de models per a la intel·ligència artificial (IA), amb una ponderació del 10 %.
- El desenvolupament i la implementació del pla anual de models regulatoris, amb una ponderació del 7,5 %.
- La contribució al lliurament de l'exercici d'stress test, 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 al 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 2025.

Adicionalment, hi ha mecanismes prudencials d'ajust 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 i 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 reduir-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.

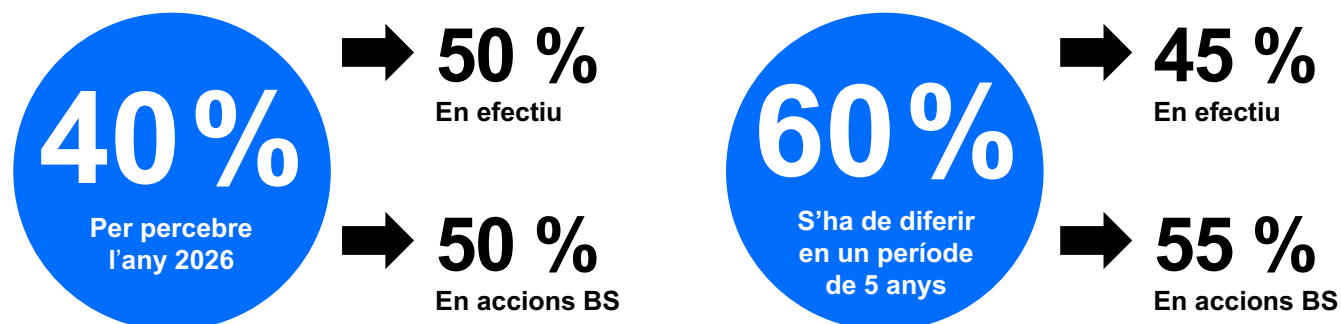
La Comissió de Retribucions ha de revisar la situació anualment per proposar al Consell d'Administració, si escau, amb l'informe previ de la Direcció de Persones i Sostenibilitat, recollides les opinions de les direccions de Control Intern, Financera i Compliment Normatiu, si concorren les circumstàncies 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 2025 està subjecta a l'esquema següent:

Retribució variable 2025



El 40 % de la retribució variable de l'any 2025 s'ha de percebre el 2026, 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 2026), amb l'obligació de retenir aquestes accions un mínim d'un any.*

El 60 % de la retribució variable de l'any 2025 s'ha de diferir durant un període de cinc anys i se n'ha d'abonar una cinquena part cadascun dels anys 2027, 2028, 2029, 2030 i 2031, 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 2026).

* 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 2025-2027

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 2025-2027 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 2025-2027 a un import de 1.000 milers d'euros per al conseller delegat i de 173 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.
- La 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 llindar 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	Import conseller delegat (milers d'euros)	Conseller CRO (milers d'euros)
Retribució a llarg termini	Mesurar l'acompliment del grup i del conseller executiu en un marc plurianual.	<i>Target:</i> 1.000	<i>Target:</i> 173
	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.	<i>Màxim:</i> 1.440	<i>Màxim:</i> 249
	A aquest apartat 3.1.2.C) es poden consultar els objectius establerts per als consellers executius en els diferents cicles vigents el 2025.		

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 2025-2027.

Objectiu	2025-2027
<i>Total Shareholder Return</i> (TSR)	40 %
<i>Return on Tangible Equity</i> (RoTE)	40 %
Sostenibilitat	20 %

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 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	2025-2027
Data d'inici	1 gener 2025
Data d'acabament	31 desembre 2027

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, per al 2025 es mantenen les millores incorporades el 2024 per obtenir el compliment de l'indicador TSR:

- El % màxim de compliment és un 135 %.
- Per aconseguir un compliment superior al 100 %, el TSR s'ha de situar per sobre de mitjana.
- Compliment 0 % en totes les posicions situades en l'últim quartil.

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

<i>Peer group</i>		
ABN AMRO Group NV	Caixabank S.A.	Mediobanca
Banco Bpm SpA	Commerzbank AG	Raiffeisen
Bankinter S.A.	Erste Group	Skandinaviska Enskilda Banken AB
BBVA, S.A.	Intesa Sanpaolo SpA	Standard Chartered Bank
BPER Banca, SpA	KBC Groep NV	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 *peer group*

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 s'ha de determinar com la mitjana dels valors obtinguts cada mes de desembre del període de mesurament (2025-2027).

Escala d'assoliment:

Es defineix l'escalat de compliment següent:

0 %	50 %	100 %	150 %
<13 %	>13 %	14 % - 15 %	>15 %

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

Sostenibilitat

Definició:

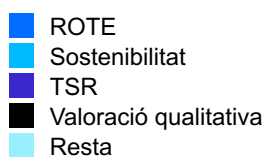
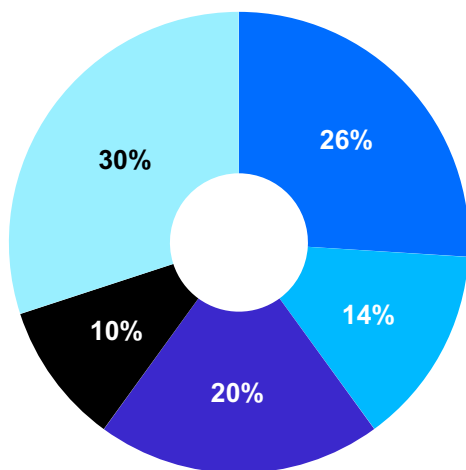
Indicador sintètic relatiu a negoci sostenible (finançament FAS, finançament vinculat a la sostenibilitat i resta mobilització) i diversitat (% dones a l'equip directiu).

Escala d'assoliment:

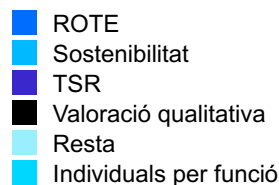
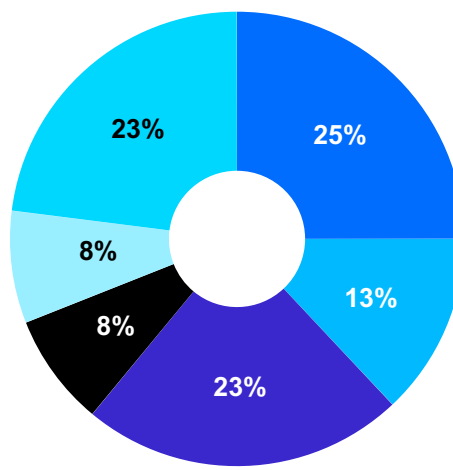
Es defineix una escala de compliment per a l'indicador de negoci sostenible sobre la base d'objectius acumulats 2025-2027 i una altra escala de compliment per a l'indicador de % dones a l'equip directiu.

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

CEO



CRO



D) Retribucions a llarg termini 2023-2025 i 2024-2026

A continuació, es resumeixen els indicadors dels plans de retribució a llarg termini vigents i que abasten l'any 2025, que, igual que el corresponent al període 2025-2027, 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	2023-2025	2024-2026
Total Shareholder Return (TSR)	40 %	40 %
Return on Tangible Equity (ROTE)	40 %	40 %
Sostenibilitat	20 %	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	2023-2025	2024-2026
Data d'inici	1 gener 2023	1 gener 2024
Data d'acabament	31 desembre 2025	31 desembre 2026

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

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



Escala d'assoliment

Posició del TSR de Banc Sabadell dins el *peer group*

Retribució a llarg termini

2023-2025	%	2024-2026	%
1r	150 %	1r	135 %
2n	143 %	2n	129 %
3r	136 %	3r	124 %
4t	129 %	4t	118 %
5è	121 %	5è	112 %
6è	114 %	6è	106 %
7è	107 %	7è	101 %
8è	100 %	8è	95 %
9è	88 %	9è	84 %
10è	75 %	10è	73 %
11è	63 %	11è	61 %
12è	50 %	12è	50 %
13è	30 %	Entre el 13è i el 16è	0 %
Entre el 14è i el 16è	0 %		

Return on Tangible Equity (RoTE) fixat per a ambdós plans

Definició:

El RoTE de cada pla s'ha de determinar com la mitjana dels valors obtinguts cada mes de desembre del període de mesurament (2023-2025 i 2024-2026).

Escala d'assoliment:

Es defineix l'escalat de compliment següent:

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

2024-2026	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 (fixat per a 2023-2025)

Definició:

Indicador sintètic relatiu a Negoci Sostenible (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.

Sostenibilitat (fixat per a 2024-2026)

Definició:

Indicador sintètic relatiu a Negoci Sostenible (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 Negoci 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.

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 ajustos al compliment. Un incompliment en el llindar de tolerància del RAS en liquiditat o solvència implica la reducció de l'import de la retribució a llarg termini a zero.

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 remuneracions. Al quadre següent es descriu el calendari d'abonament de les retribucions a llarg termini corresponents a 2023, 2024 i 2025:

Retribució a llarg termini	Any mesurament anual	Període mesurament plurianual	1r pagament* (60 %)	2n pagament* (20 %)	3r pagament* (20 %)
2023	Any 2023	2023 2025	2027	2028	2029
2024	Any 2024	2024 2026	2028	2029	2030
2025	Any 2026	2025 2027	2029	2030	2031

* 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 del personal 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 octodécies 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 2025, 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 2025 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.

La retribució dels consellers per les funcions com a membres del Consell d'Administració en l'exercici 2025 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.

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 29 de gener de 2025 es van aprovar les remuneracions següents, que s'especifiquen a la taula següent:

	Retribució 2024 (milers d'euros)	Dietes d'assistència 2024 (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.

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	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 2025 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 diferits de les retribucions variables a curt termini i llarg termini generades 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.

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.

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 eventuais conflictes d'interès no perjudiquin la independència de l'assessorament extern.
- h) Verificar la informació sobre remuneracions que contenen els diferents documents corporatius, inclòs l'Informe de remuneracions dels consellers.

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

La Comissió de Retribucions de Banc Sabadell, d'acord amb el que preveu l'article 67 dels Estatuts Socials, al tancament de l'exercici 2024 està formada per quatre consellers no executius, tots, consellers independents, i la composició és la següent:

Composició:

Presidenta

Sra. Mireya Giné Torrens

Vocals

Sra. Ana Colonques García-Planas

Sra. Laura González Molero

Secretari no vocal

Sr. Gonzalo Barettino 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 i no financera regulada, inclosa la relativa a remuneracions, i revisar el compliment dels requisits normatius i l'aplicació correcta dels criteris comptables. En particular, es fa una auditoria anual de la Política de remuneracions, les conclusions de la qual s'eleva a la Comissió de Retribucions.

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

El Consell d'Administració, en la sessió del 29 de gener de 2025, 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 i Sostenibilitat, 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 del 2025.

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.

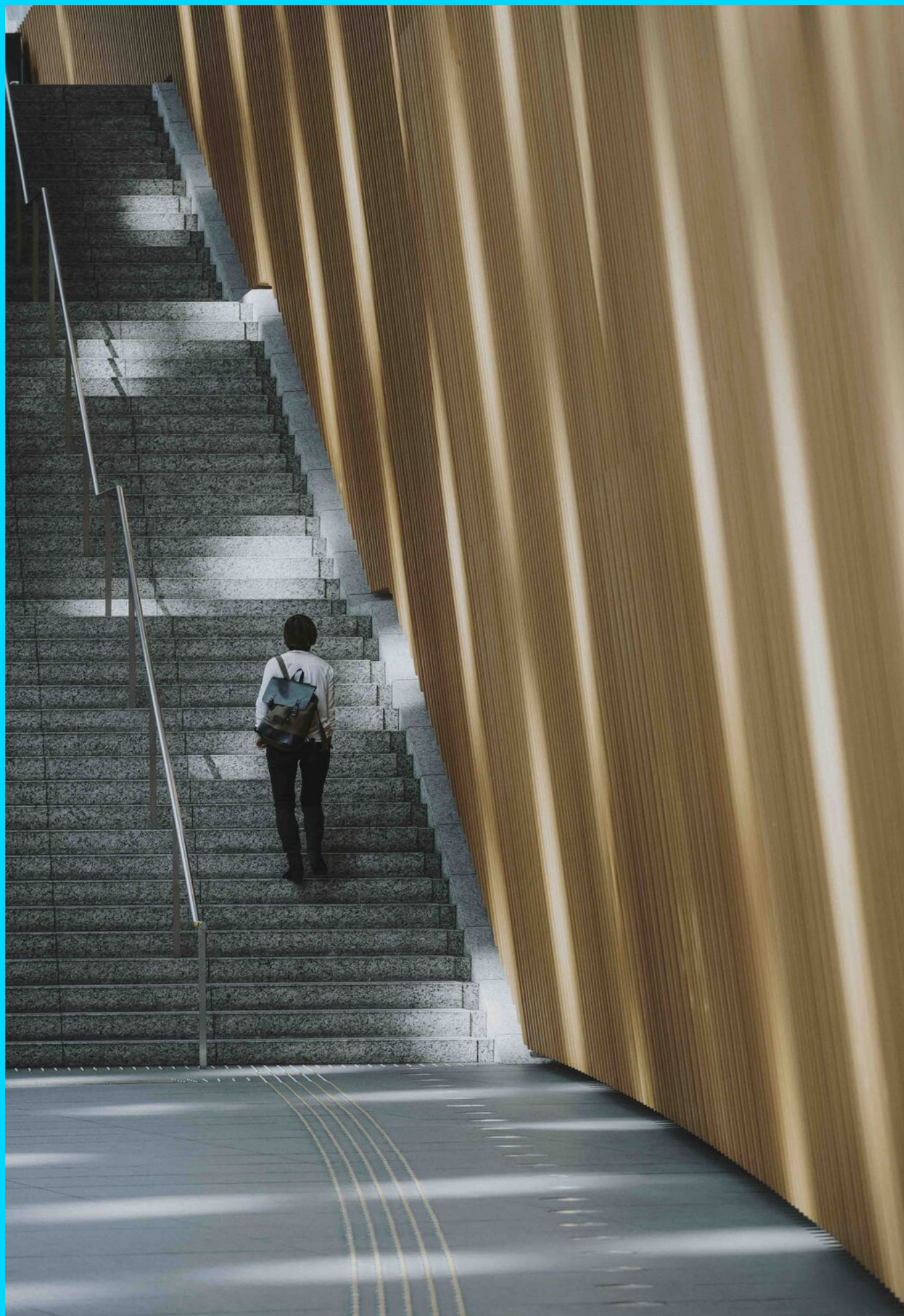
Per fixar la retribució del conseller delegat l'exercici 2025 s'han fet servir dos grups de societats com a *benchmarking*. Com es detalla al quadre següent, el primer grup de comparació està compost per 15 bancs espanyols i de la resta d'Europa (el *benchmarking* internacional), i el segon grup de comparació el componen 15 empreses espanyoles, la majoria de l'IBEX 35 (el *benchmarking* nacional)..

La retribució total del conseller delegat per a l'any 2025 se situa en el 71 percentil del grup de comparació internacional i en el 75 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	
ABN Amro Group	Banca Intesa San Paolo	Abanca	Ferrovial
Banco BPM	KBC Groep NV	Acciona	Fluidra
Bankinter	Mediobanca	Amadeus	Grifols
BBVA	Skandinaviska Enskilda Banken	Bankinter	Mapfre
BPER Banca	Standard Chartered Bank	BBVA	Merlin Properties
Caixabank	Raiffeisen	CaixaBank	Santander España
Commerzbank AG	Swedbank	Enagás	Siemens Gamesa
Erste Group		Endesa	

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 60 respecte al grup de comparació nacional.



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 2024 i el 2025 mesuren el rendiment prudencial del banc tant des del punt de vista financer com no financer. En aquest sentit, un 65 % 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). El 35 % 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), la millora de nota en els índexs ESG principals d'agències de ràting, Pla de finances sostenibles, diversitat i negoci sostenible (sostenibilitat) i l'objectiu de quota de mercat.

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 2025.

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 al 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'ajust 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 i 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 2024 i 2025 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 accions en una proporció del 55 % als consellers executius i a la resta dels membres de l'alta direcció i 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 2024 i el 2025.

Clàusules *malus* i *clawback*

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

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

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

- La Comissió de Riscos revisa si els programes de retribució 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:

29/01/2025

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'imports o el lliurament d'instruments financers ja meritats i consolidats, o si s'ha acordat alguna clàusula de reducció de la remuneració diferida encara no consolidada o que obligui el conseller a fer la devolució de remuneracions percebudes quan aquestes remuneracions s'hagin basat en unes dades la inexactitud de les quals hagi quedat demostrada després de manera manifesta.

- 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 meritara 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 preavís, i el pagament com a substitució del termini de preavís esmentat, i qualssevol altres clàusules relatives a primes de contractació, com també indemnitzacions o blindatges per resolució anticipada o terminació de la relació contractual entre la societat i el conseller executiu. Cal incloure, entre altres, els pactes o els acords de no-concurrencia, exclusivitat, permanència o fidelització i no-competència postcontractual, llevat que s'hagin explicat a l'apartat anterior. **Apartat 3.1**
 - La naturalesa i l'import estimat de qualsevol altra remuneració suplementària que meritaren els consellers en l'exercici en curs en contraprestació per serveis prestats diferents dels inherents al càrrec. **Apartats 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. **Introducció**
- 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.

Apartats 2.1 i 5

- 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**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 imports 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 imports eventualment tornats, com també les obligacions assumides per compte d'aquests a títol de garantia.

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

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

Apartat 2.1**B.15.**

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

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

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

Apartats 2.1 i 2.2

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

Apèndix estadístic

Apartat 7

7. Apèndix estadístic

DADES IDENTIFICATIVES DE L'EMISSION

Data fi de l'exercici de referència:

[31/12/2024]

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	3.360.348	61,79

	Nombre	% sobre emesos
Vots negatius	93.206	2,77
Vots a favor	3.256.556	96,91
Vots en blanc		0,00
Abstencions	10.586	0,32

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

Nom	Tipologia	Període de meritació exercici 2024
Sr. JOSEP OLIU CREUS	President un altre extern	Des de 01/01/2024 fins a 31/12/2024
Sr. PEDRO FONTANA GARCIA	Vicepresident independent	Des de 01/01/2024 fins a 31/12/2024
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER-WITTGENSTEIN	Conseller delegat	Des de 01/01/2024 fins a 31/12/2024
Sra. AURORA CATÁ SALA	Conseller independent	Des de 01/01/2024 fins a 31/12/2024
Sra. ANA COLONQUES GARCÍA-PLANAS	Conseller independent	Des de 27/05/2024 fins a 31/12/2024
Sr. LLUÍS DEULOFEU FUGUET	Conseller independent	Des de 01/01/2024 fins a 31/12/2024
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Conseller un altre extern	Des de 01/01/2024 fins a 31/12/2024
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	Conseller independent	Des de 01/01/2024 fins a 31/12/2024
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Conseller independent	Des de 01/01/2024 fins a 31/12/2024
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	Conseller coordinador	Des de 01/01/2024 fins a 31/12/2024
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Conseller dominical	Des de 01/01/2024 fins a 31/12/2024
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Conseller independent	Des de 01/01/2024 fins a 10/04/2024
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	Conseller independent	Des de 01/01/2024 fins a 31/12/2024
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	Conseller independent	Des de 01/01/2024 fins a 31/12/2024
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	Conseller executiu	Des de 01/01/2024 fins a 31/12/2024
Sr. PEDRO VIÑOLAS SERRA	Conseller independent	Des de 01/01/2024 fins a 31/12/2024

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 2024	Total exercici 2023
Sr. JOSEP OLIU CREUS	1.600	25			19	58			1.702	1.639
Sr. PEDRO FONTANA GARCIA	207	25	158						390	342
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER-WITTGENSTEIN	100	25		1.664	339	151		4	2.283	1.499
Sra. AURORA CATÁ SALA	100	25	65						190	173
Sra. ANA COLONQUES GARCÍA-PLANAS	66	16	41						123	
Sr. LLUÍS DEULOFEU FUGUET	100	25	75						200	175
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	100	25	70			10	44		249	234
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	100	25	77						202	165
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	100	25	70						195	145
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	122	25	97						244	206
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	100	25							125	95
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	25	7	20						52	170
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	100	25	75						200	170
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	100	25	110						235	178
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	100	25		581	44	41		2	793	749
Sr. PEDRO VIÑOLAS SERRA	100	25	80						205	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 2024		Instruments financers concedits durant l'exercici 2024		Instruments financers consolidats en l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2024	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/co nsolidades	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	23.280	23.280			23.280	23.280	1,72	40			
Sr. JOSEP OLIU CREUS	RLP 2021-2023	130.732	130.732			78.439	78.439	1,72	135		52.293	52.293
Sr. JOSEP OLIU CREUS	RV 2021	90.834	90.834			30.278	30.278	1,72	52		60.556	60.556
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER-WITTGENSTEIN	RLP 2021-2023	522.619	522.619			313.572	313.572	1,72	541		209.048	209.048
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER-WITTGENSTEIN	RLP 2022-2024	437.928	437.928					0,00			437.928	437.928
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER-WITTGENSTEIN	RLP 2023-2025	454.130	454.130					0,00			454.130	454.130
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER-WITTGENSTEIN	RLP 2024-2026			349.484	349.484			0,00			349.484	349.484
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER-WITTGENSTEIN	RV 2021	142.539	142.539			47.513	47.513	1,72	82		95.026	95.026
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-	RV 2022	149.220	149.220			37.305	37.305	1,72	64		111.915	111.915

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES

Nom	Denominació del pla	Instruments financers al començament de l'exercici 2024		Instruments financers concedits durant l'exercici 2024		Instruments financers consolidats en l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2024	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/co nsolidades	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-WITTGENSTEIN												
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER-WITTGENSTEIN	RV 2023	271.110	271.110			54.222	54.222	1,72	94		216.888	216.888
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER-WITTGENSTEIN	RV 2024			336.774	336.774	127.084	127.084	1,72	219		209.690	209.690
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	RLP 2019-2021	6.088	6.088			6.088	6.088	1,72	11			
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	RLP 2020-2022	33.594	33.594			16.797	16.797	1,72	29		16.797	16.797
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	INDEMNITZACIÓ	306.696	306.696			102.232	102.232	1,72	176		204.464	204.464
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2019-2021	5.384	5.384			5.384	5.384	1,72	9			
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2020-2022	42.194	42.194			21.097	21.097	1,72	36		21.097	21.097
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2021-2023	105.070	105.070			63.042	63.042	1,72	109		42.028	42.028
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			73.896	73.896
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2024-2026			58.567	58.567			0,00			58.567	58.567

Nom	Denominació del pla	Instruments financers al començament de l'exercici 2024		Instruments financers concedits durant l'exercici 2024		Instruments financers consolidats en l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2024	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/co nsolidades	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 2021	25.470	25.470			8.490	8.490	1,72	15		16.980	16.980
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2022	21.708	21.708			5.427	5.427	1,72	9		16.281	16.281
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2023	31.900	31.900			6.380	6.380	1,72	11		25.520	25.520
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2024			40.811	40.811	15.401	15.401	1,72	27		25.410	25.410

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini.

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Sr. JOSEP OLIU CREUS	
Sr. PEDRO FONTANA GARCIA	
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER-WITTGENSTEIN	1
Sra. AURORA CATÁ SALA	
Sra. ANA COLONQUES GARCÍA-PLANAS	
Sr. LLUÍS DEULOFEU FUGUET	
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
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	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 2024	Exercici 2023	Exercici 2024	Exercici 2023	Exercici 2024	Exercici 2023	Exercici 2024	Exercici 2023
Sr. JOSEP OLIU CREUS							1.587	1.489
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER-WITTGENSTEIN	1	1	300	855	4	3	1.213	876
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO					4.943	4.660	2.638	1.500
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	1	1	110	104	5	3	607	467

iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
Sr. JOSEP OLIU CREUS	Concepte	
Sr. PEDRO FONTANA GARCIA	Concepte	
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER-WITTGENSTEIN	Retribució en espècie	25
Sra. AURORA CATÁ SALA	Concepte	
Sra. ANA COLONQUES GARCÍA-PLANAS	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	Retribució en espècie	40
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 pertenença a comissions del consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2024	Total exercici 2023
Sr. JOSEP OLIU CREUS										
Sr. PEDRO FONTANA GARCIA										
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER-WITTGENSTEIN										
Sra. AURORA CATÁ SALA										
Sra. ANA COLONQUES GARCÍA-PLANAS										
Sr. LLUÍS DEULOFEU FUGUET	30								30	30
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO										
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	28								28	30
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										

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 2024		Instruments financers concedits durant l'exercici 2024		Instruments financers consolidats en l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2024	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/co nsolidades	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	Pla							0,00				
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER-WITTGENSTEIN	Pla							0,00				
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Pla							0,00				
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	Pla							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 GARCIA	
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER-WITTGENSTEIN	
Sra. AURORA CATÁ SALA	
Sra. ANA COLONQUES GARCÍA-PLANAS	
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 2024	Exercici 2023	Exercici 2024	Exercici 2023	Exercici 2024	Exercici 2023	Exercici 2024	Exercici 2023
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 2024	Exercici 2023	Exercici 2024	Exercici 2023	Exercici 2024	Exercici 2023	Exercici 2024	Exercici 2023
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 GARCIA	Concepte	
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER-WITTGENSTEIN	Concepte	
Sra. AURORA CATÁ SALA	Concepte	
Sra. ANA COLONQUES GARCÍA-PLANAS	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 2024 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 2024 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 2024 grup	
Sr. JOSEP OLIU CREUS	1.702	227			1.929						1.929
Sr. PEDRO FONTANA GARCIA	390				390						390
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER-WITTGENSTEIN	2.283	1.000	1	25	3.309						3.309

Nom	Retribució meritada en la societat					Retribució meritada en societats del grup					Total exercici 2024 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 2024 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 2024 grup	
Sra. AURORA CATÁ SALA	190				190						190
Sra. ANA COLONQUES GARCÍA-PLANAS	123				123						123
Sr. LLUÍS DEULOFEU FUGUET	200				200	30				30	230
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	249	216			465						465
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	202				202	28				28	230
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	195				195						195
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	244				244						244
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	125				125						125
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	52				52						52
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	200				200						200

Nom	Retribució meritada en la societat					Retribució meritada en societats del grup					Total exercici 2024 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 2024 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 2024 grup	
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	235				235						235
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	793	216	1	40	1.050						1.050
Sr. PEDRO VIÑOLAS SERRA	205				205						205
TOTAL	7.388	1.659	2	65	9.114	58				58	9.172

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 2024	% variació 2024/2023	Exercici 2023	% variació 2023/2022	Exercici 2022	% variació 2022/2021	Exercici 2021	% variació 2021/2020	Exercici 2020
Consellers executius									
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER-WITTGENSTEIN	3.309	84,14	1.797	-27,42	2.476	30,04	1.904	-	0
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	1.050	20,55	871	15,36	755	12,02	674	21,44	555
Consellers externs									

Imports totals meritats i % variació anual									
	Exercici 2024	% variació 2024/2023	Exercici 2023	% variació 2023/2022	Exercici 2022	% variació 2022/2021	Exercici 2021	% variació 2021/2020	Exercici 2020
Sr. JOSEP OLIU CREUS	1.929	13,27	1.703	-3,62	1.767	-5,46	1.869	-5,89	1.986
Sr. PEDRO FONTANA GARCIA	390	14,04	342	2,09	335	30,35	257	29,80	198
Sra. AURORA CATÁ SALA	190	9,83	173	-10,82	194	-4,43	203	9,14	186
Sra. ANA COLONQUES GARCÍA-PLANAS	123	-	0	-	0	-	0	-	0
Sr. LLUÍS DEULOFEU FUGUET	230	12,20	205	0,00	205	365,91	44	-	0
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	465	9,93	423	22,61	345	10,93	311	-49,02	610
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	230	17,95	195	11,43	175	16,67	150	284,62	39
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	195	34,48	145	383,33	30	-	0	-	0
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	244	18,45	206	15,73	178	-5,32	188	0,00	188
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	125	31,58	95	-5,00	100	0,00	100	0,00	100
Sr. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	52	-69,41	170	-5,56	180	7,78	167	21,01	138
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	200	17,65	170	0,59	169	-20,66	213	-	0
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	235	32,02	178	14,84	155	-8,82	170	-5,56	180
Sr. PEDRO VIÑOLAS SERRA	205	127,78	90	-	0	-	0	-	0
Resultats consolidats de la societat									
	2.513.899	32,96	1.890.780	52,16	1.242.646	100,43	619.990	-	-120.830

Imports totals meritats i % variació anual									
	Exercici 2024	% variació 2024/2023	Exercici 2023	% variació 2023/2022	Exercici 2022	% variació 2022/2021	Exercici 2021	% variació 2021/2020	Exercici 2020
Remuneració mitjana dels empleats									
	68	4,62	65	3,17	63	6,78	59	9,26	54

D. ALTRES INFORMACIONS D'INTERÈS

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

[29/01/2025]

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