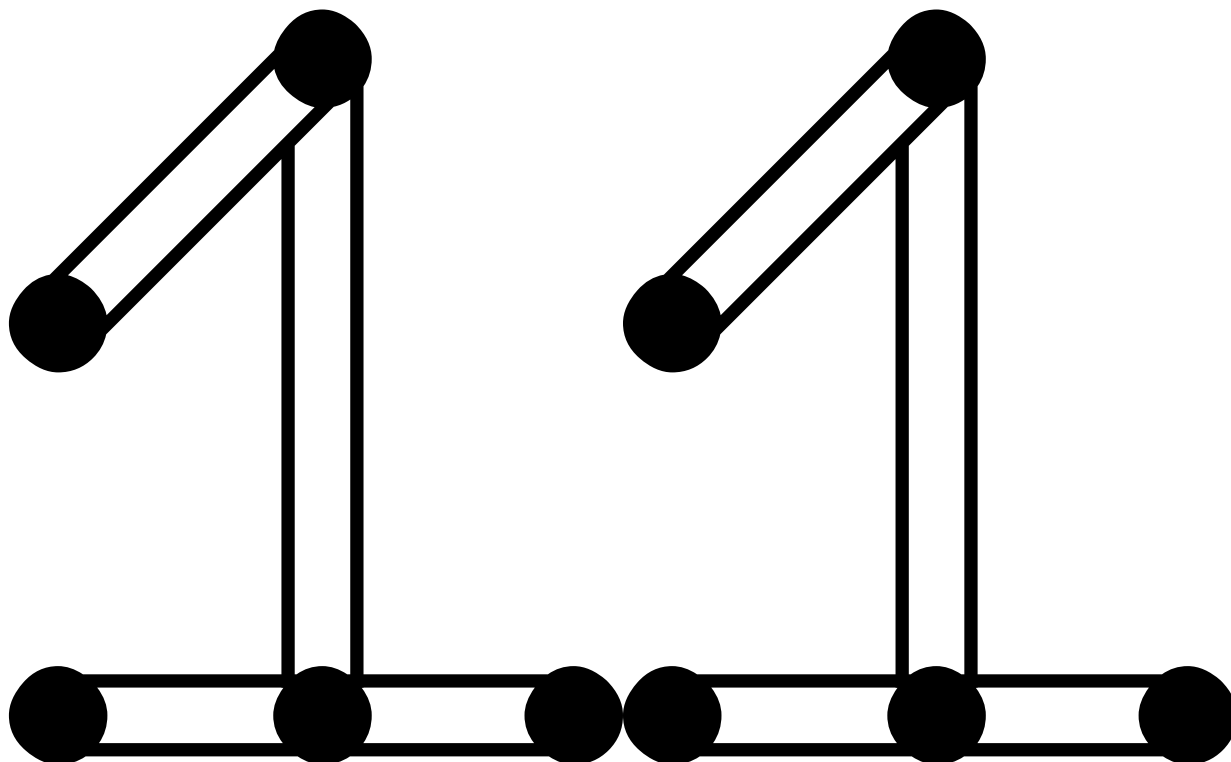


Informe anual sobre Remuneracions dels Consellers



Índex

Introducció	751
1. Política de remuneracions dels consellers de Banc Sabadell 2024, 2025 i 2026	754
2. Aplicació de la Política de remuneracions dels consellers el 2025	758
2.1. Remuneració dels consellers executius	759
2.2. Remuneració dels consellers per les funcions com a membres del Consell d'Administració	780
3. Política de remuneracions dels consellers aplicable el 2026	784
3.1. Remuneració dels consellers executius	786
3.2. Remuneració dels consellers per les funcions com a membres del Consell d'Administració	806
4. Procediments i òrgans involucrats en la determinació i l'aprovació de la Política de remuneracions	810
4.1. Esquema general	810
4.2. <i>Benchmarking</i> retributiu i assessors externs	812
5. Mesures per reduir l'exposició a riscos excessius i contribuir al rendiment sostenible	814
6. Conciliació amb l'Informe Anual sobre Remuneracions dels Consellers de societats anònimes cotitzades de la CNMV	819
7. Apèndix estadístic	825

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 2025, 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 conté 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 2026. 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 es va aprovar 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 2025.

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-deremuneracions/politica-de-remuneracions-de-conseller.html>

Tenint en compte això, aquest any 2026 s'ha d'elaborar i aprovar la política de remuneracions que s'ha de presentar per a l'aprovació a la pròxima Junta General Ordinària d'Accionistes de Banc Sabadell.

En compliment del que disposa l'article 541 de la Llei de societats de capital, aquest informe, aprovat pel Consell d'Administració a la sessió del 19 de febrer de 2026, s'ha de sotmetre a votació consultiva dels accionistes a la Junta General Ordinària del 2026, com a punt independent dins l'ordre del dia.

Segons es va publicar mitjançant una comunicació a la Comissió Nacional del Mercat de Valors d'altra informació rellevant de data 5 de febrer de 2026, el Consell d'Administració, a la reunió del 5 de febrer de 2026, ha aprovat, de comú acord amb el Sr. César González-Bueno, el seu relleu com a conseller delegat de Banc Sabadell i n'ha acceptat la renúncia com a conseller de l'entitat amb efectes a la pròxima Junta General d'Accionistes. Així mateix, el Consell d'Administració ha aprovat el nomenament del Sr. Marc Armengol Dulcet com a nou conseller executiu amb la condició de conseller delegat per cobrir la vacant que es produirà per la renúncia del Sr. César González-Bueno. El cessament i el nomenament tindran efecte a partir de l'acabament de la pròxima Junta General Ordinària d'Accionistes del banc, sempre que en aquell moment s'hagi rebut l'autorització d'idoneïtat per part del Banc Central Europeu per al nomenament del Sr. Marc

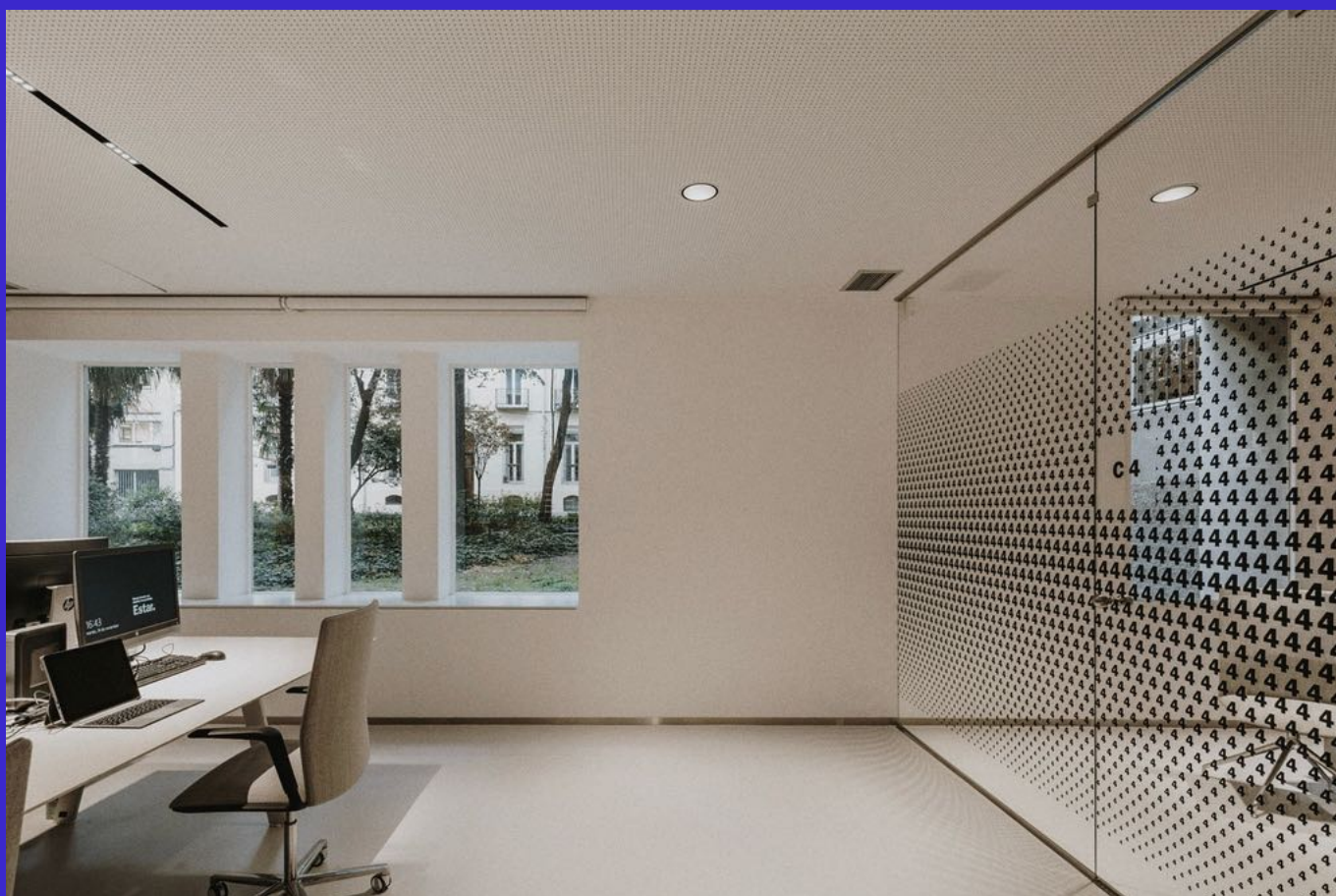
Armengol Dulcet. En cas que es rebi amb posterioritat a la junta referida, el relleu s'executarà en la data en què es rebi l'autorització d'idoneïtat.

Així mateix, a la reunió esmentada del 5 de febrer de 2026, el Consell d'Administració ha aprovat el nomenament del Sr. Carlos Ventura Santamans com a conseller executiu d'aquest òrgan, qui tindrà responsabilitat sobre el negoci a Espanya, que inclou l'àrea de Banca d'Empreses, Banca de Particulars, Banca Privada i la xarxa d'oficines.

La nova política retributiva dels consellers per als exercicis 2027, 2028 i 2029 ha de recollir les modificacions retributives que es deriven de les modificacions en la composició del Consell d'Administració.

Aquest informe s'ha elaborat seguint les millors pràctiques de mercat i recomanacions de govern corporatiu, 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%. Addicionalment, 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 i s'alinea amb el principi d'igualtat de retribució per a una mateixa feina o per a una feina del mateix valor. Així mateix, la Política de remuneracions orienta la presa de decisions per evitar qualsevol bretxa retributiva de gènere i garanteix la igualtat d'oportunitats, condició prèvia per assolir que 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, fet que implica:

- Un equilibri adequat entre els diferents components de la retribució.
- La consideració dels riscos i els resultats actuals i futurs, sense incentivar l'assumpció de riscos que superin el nivell tolerat pel grup.
- Un 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

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

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

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

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



2. Aplicació de la Política de remuneracions dels Consellers el 2025

La remuneració meritada l'exercici 2025 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 2025, el Consell d'Administració de Banc Sabadell s'ha vist immers en circumstàncies excepcionals que han requerit una dedicació extraordinària per part dels membres i que han comportat la convocatòria nombroses sessions extraordinàries del Consell, com també l'elaboració d'informes de rellevància especial i indelegables d'acord amb la normativa vigent.

La Política de remuneracions dels consellers, aprovada per la Junta General d'Accionistes, estableix que els membres del Consell perceben dietes d'assistència únicament per a un màxim d'11 sessions ordinàries a l'any, i no preveu l'abonament de dietes per a les reunions extraordinàries. Tanmateix, l'article 7.4 de la política preveu la possibilitat d'aplicar excepcions temporals en situacions justificades degudament, sempre que concorrin circumstàncies que ho requereixin i se segueixin els procediments establerts.

En aquest context, a proposta de la Comissió de Retribucions, el Consell d'Administració va aprovar l'aplicació d'una excepció temporal a la Política de remuneracions i va autoritzar l'abonament de dietes corresponents a quatre de les sessions extraordinàries celebrades durant l'exercici 2025, vinculades a funcions de caràcter indelegable. L'adopció d'aquesta mesura excepcional té per objecte reconèixer la dedicació addicional requerida als consellers en un exercici marcat per fets d'una transcendència especial per a l'entitat i els accionistes.

L'Informe Anual sobre Remuneracions dels Consellers de l'exercici 2024 es va sotmetre a votació consultiva a la Junta General d'Accionistes del 20 de març de 2025:

El nombre d'accions respecte a les quals es van emetre vots vàlids va ser de 3.786.534.408 accions, que es van distribuir com s'indica a continuació:

Concepte	Nombre vots	Accions representades	Accionistes	% sobre emesos
Vots a favor	3.078.187	3.079.223.323	91.427	81.320%
Vots en contra	698.502	698.612.015	748	18.453%
Abstencions	8.575	8.699.070	528	0.227%

Al llarg dels últims exercicis, els accionistes de Banc Sabadell han donat suport a les propostes retributives presentades pel Consell d'Administració, a iniciativa de la Comissió de Retribucions. A la Junta General d'Accionistes del 20 de març de 2025, l'Informe Anual sobre Remuneracions dels Consellers corresponent a l'exercici 2024 va ser aprovat pel 81,32% dels vots.

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.

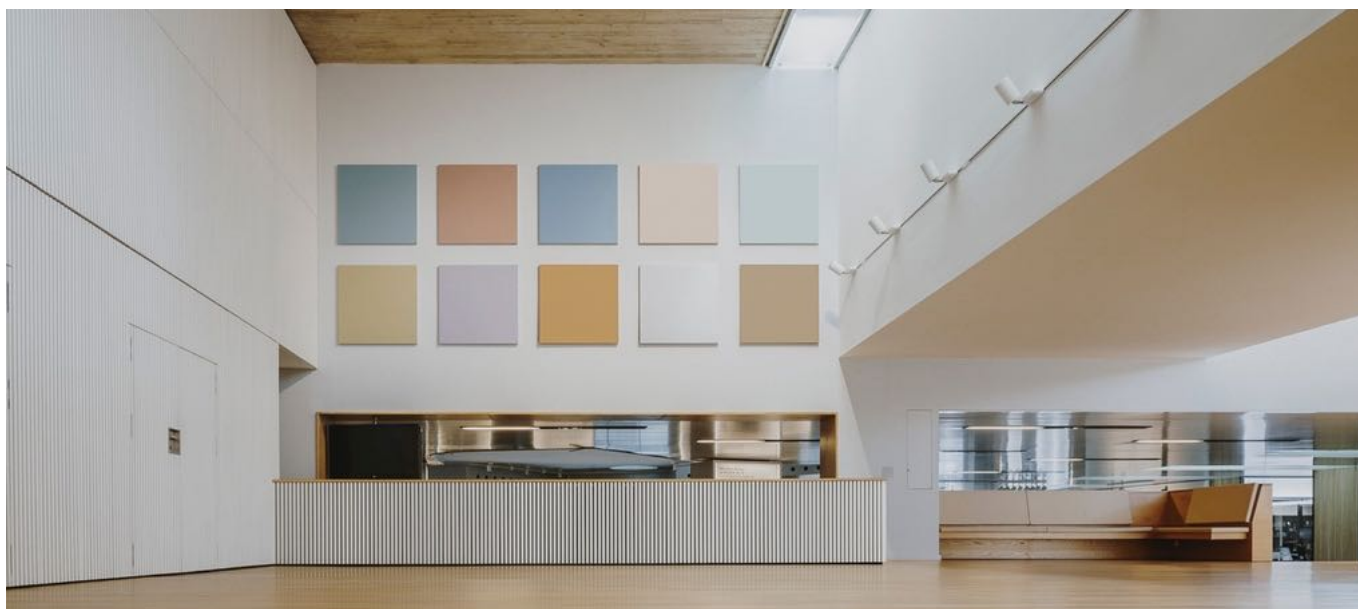
El Consell d'Administració fixa les retribucions dels consellers executius per a cada exercici, dins el límit màxim global establert per la Junta General d'Accionistes mitjançant l'aprovació de la Política de remuneracions dels consellers per a cadascun dels conceptes integrants de la retribució.

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 del 91,6% al 90,7% de retribució variable (inclosos els beneficis discrecionals de pensió), i la ràtio de retribució a risc sobre la retribució total es va situar en un 55%. 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 va emprar una anàlisi de benchmarking feta amb l'assessorament de Willis Tower Watson, estructurada en dos grups de comparació: un primer grup format per 15 bancs espanyols i europeus (*benchmarking* internacional) i un segon grup compost per 15 empreses espanyoles, principalment de l'IBEX 35 (*benchmarking* nacional).

La retribució total del conseller delegat per a l'any 2025 es va situar en el 71 percentil del grup de comparació internacional i en el 75 percentil del grup de comparació nacional.



Empreses emprades com a benchmark

Bancs inclosos en el benchmarking internacional



Swedbank	Intesa San Paolo
Banco BPM	KBC Groep NV
Bankinter	Mediobanca
BBVA	Skandinaviska Enskilda Banken
BPER Banca	Standard Chartered Bank
Caixabank	Raiffeisen
Commerzbank AG	ABN Amro Group
Erste Group	

Empreses incloses en el benchmarking nacional



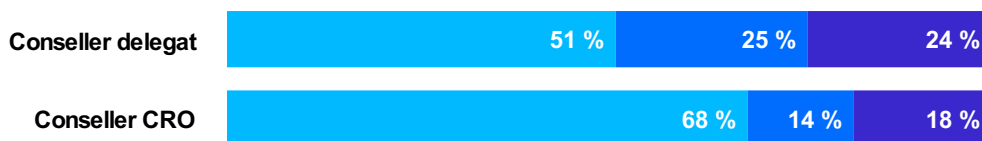
Abanca	Ferrovial
Acciona	Fluidra
Amadeus	Grifols
Bankinter	Mapfre
BBVA	Merlin Properties
CaixaBank	Santander España
Enagás	Siemens Gamesa
Endesa	

A continuació, es detallen les retribucions individuals que componen la retribució relativa al 2025 per als consellers executius.

Retribució 2025 (milers d'euros)	Conseller delegat	Conseller CRO
Salari fix	2.000	691
Beneficis socials i retribució en espècie	36	36
Plans de previsió social	301	132
Retribució variable a curt termini	1.100	128
	✓ 109,98%	✓ 121,75%
Retribució a llarg termini	1.100	210
	✓ 109,98%	✓ 121,75%

✓ Percentatge de compliment d'objectius del 2025

Retribució individual



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

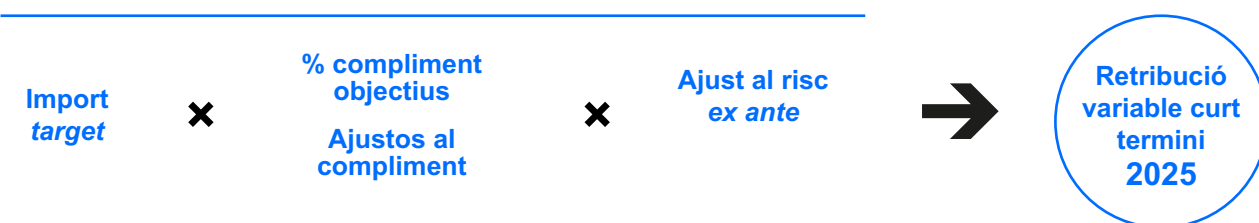
- Beneficis socials i retribució en espècie: El 2025, els consellers executius han estat beneficiaris, entre altres, d'una assegurança de vida col·lectiva, ajut escolar i panera de Nadal (aplicable a tota la plantilla de l'entitat), una assegurança mèdica i cobertures de risc (també aplicable a l'equip 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 benefici discrecional de pensió, que es considera retribució variable d'acord amb la normativa vigent, queda vinculat al percentatge de compliment dels objectius a curt termini del beneficiari i no pot 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

La retribució variable a curt termini relativa a l'exercici 2025 tenia l'esquema següent:

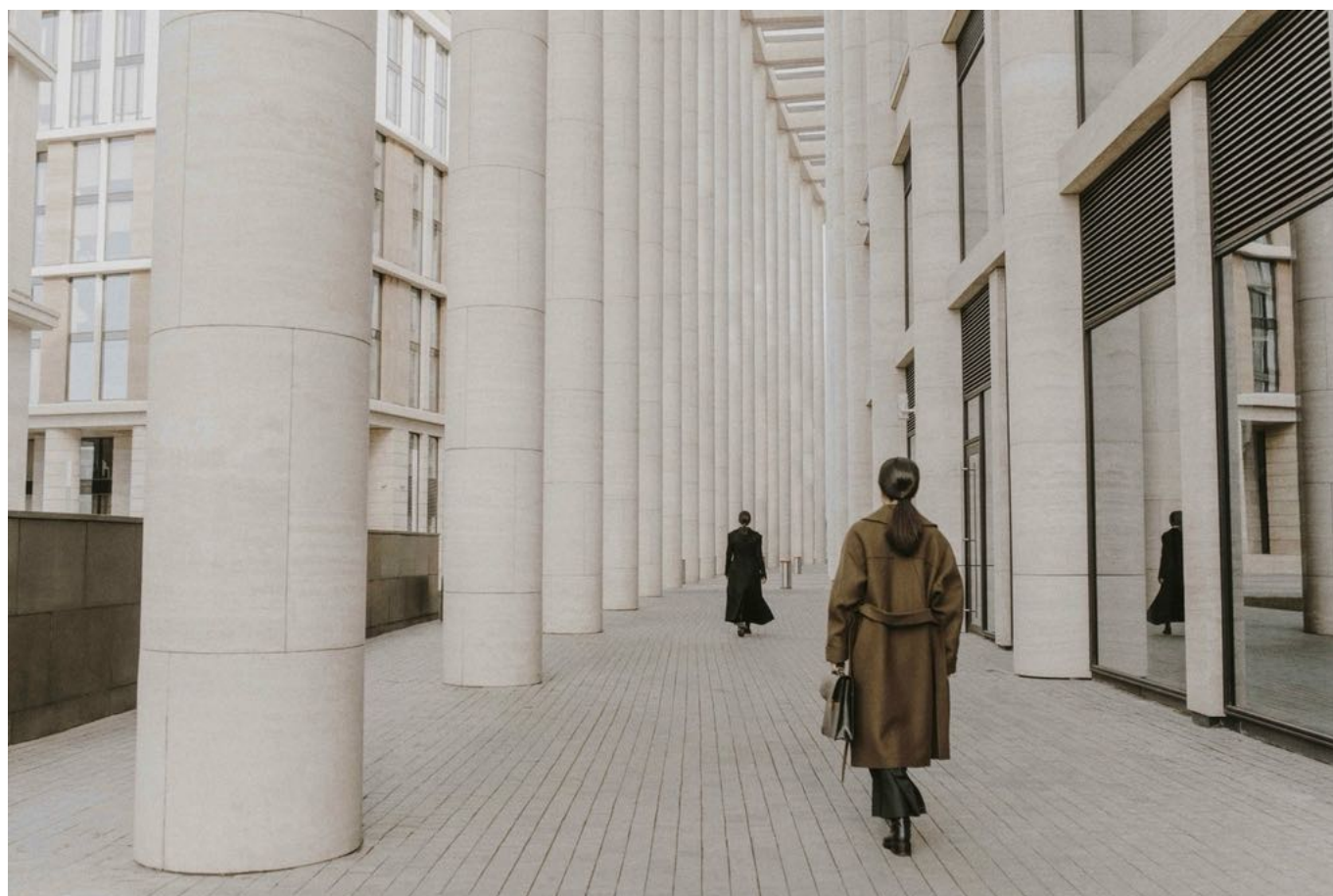


B.1.) Percentatge de compliment d'objectius de grup 2025

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 5 de febrer de 2026 ha determinat el nivell de compliment d'objectius de grup d'acord amb les ponderacions establertes a l'inici de l'exercici. Les taules següents resumeixen l'esquema d'objectius de grup per a l'exercici 2025, la definició d'aquests objectius i els nivells de compliment.

Esquema d'objectius de grup anuals 2025:

Mètrica	Ponderació
Benefici net del grup	10 %
RoTE	15 %
Marge d'interessos més comissions	15 %
Despeses grup + amortitzacions	10 %
Qualitat d'actius	15 %
Quota de mercat	10 %
Qualitat de servei	15 %
Sostenibilitat	10 %



Definició d'objectius:

Mètrica	Definició
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 als interessos minoritaris.
Return on Tangible Equity (RoTE)	Índex que mesura la rendibilitat de la companyia sobre els fons propis tangibles mitjans. Es calcula dividint el benefici atribuït al grup entre els fons propis mitjans, excloent del denominador els actius intangibles i el fons de comerç.
Marge d'interessos + comissions	Mesura que recull els ingressos vinculats de manera més directa a l'activitat bancària, integrada pel marge d'interessos i les comissions netes consolidades del grup.
Despeses grup + amortitzacions	Suma de les despeses consolidades d'administració del grup, incloses les despeses de personal i les despeses generals, juntament amb les amortitzacions i les despeses derivades de l'activitat immobiliària no incloses en les partides anteriors.
Qualitat d'actius	Indicador compost per tres mètriques: el <i>cost of risk</i> , calculat com la suma de les dotacions a insolvències i altres actius financers dividida entre la suma del crèdit a la clientela brut, els immobles problemàtics i els avals, que reflecteix les pèrdues per unitat de crèdit concedit; el volum de <i>non-performing assets</i> (NPA), format per la suma del saldo en <i>stage 3</i> i dels immobles problemàtics, i la cobertura d'NPA totals, calculada com el quocient entre les provisions associades a actius problemàtics i el total d'aquests actius. Indicador compost per tres mètriques: el <i>cost of risk</i> , calculat com la suma de les dotacions a insolvències i altres actius financers dividida entre la suma del crèdit a la clientela brut, els immobles problemàtics i els avals, que reflecteix les pèrdues per unitat de crèdit concedit; el volum de <i>non-performing assets</i> (NPA), format per la suma del saldo en <i>stage 3</i> i dels immobles problemàtics, i la cobertura d'NPA totals, calculada com el quocient entre les provisions associades a actius problemàtics i el total d'aquests actius.
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 relatives a les entitats de crèdit que operen a Espanya.
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.
Sostenibilitat	Indicador sintètic de valoració format pels indicadors següents: 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.

Compliment d'objectius 2025:

Mètrica	Resultat mínim ⁽¹⁾	Resultat màxim ⁽²⁾	% compliment
Benefici net del grup	1,5 MME	2,0 MME	109,79 %
RoTE	11,8 %	15,6 %	116,42 %
Marge d'interessos + comissions	6,1 MME	6,6 MME	80,27 %
Despeses grup + amortitzacions	3,3 MME	3,2 MME	125,79 %
Qualitat d'actius	50,0 %	150,0 %	117,35 %
CoR	0,42 %	0,22 %	135,46 %
Volum NPA	5,5 MME	5,1 MME	150,00 %
Cobertura NPA totals	59,2 %	63,2 %	66,58 %
Quota de mercat	50,0 %	150,0 %	59,00 %
Qualitat de servei	50,0 %	150,0 %	128,55 %
Sostenibilitat	50,0 %	150,0 %	116,31 %
Total			107,48 %

(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%.

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.

El grup Banc Sabadell va obtenir un benefici net atribuït de 1.775 milions d'euros l'exercici 2025 (-2,8% interanual). El benefici net de l'entitat va créixer un 3,4% interanual sense tenir en compte els extraordinaris del 2024, gràcies a la millora de la qualitat dels actius i la reducció de les provisions, com també a l'impuls fort dels volums de crèdit i recursos a Espanya. Amb aquest nivell de benefici, la rendibilitat RoTE del grup va ascendir fins al 14,3% i la solvència CET1 *fully loaded* es va elevar al 13,65% (13,11% després de considerar el repartiment de l'excés de capital), la qual cosa representa una generació orgànica de 196 punts bàsics durant l'any 2025.

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

- **Quota de mercat:** indicador sintètic enfocat a incrementar la rendibilitat i el volum de negoci, amb un pes del 10% en els objectius de grup, que agrupa els paràmetres següents:

Definició	Ponderació	Compliment
Crèdit OSR Espanya	50 %	65,0 %
Hipoteques UK	20 %	50,0 %
Comissions netes Espanya	30 %	55,0 %
Total	100 %	59,0 %

- **Qualitat de serveis:** indicador sintètic que recull la valoració de la qualitat del servei, amb un pes del 15% en els objectius de grup, que agrupa els paràmetres següents:

Paràmetre	Definició	Ponderació	Compliment
Clima laboral	Resultat enquesta de clima anual	33,3 %	150,00 %
	Sabadell Espanya	46,7 %	118,70 %
	— NPS Particulars		
	— NPS Negocis		
	— NPS Pimes		
	— NPS Empreses		
Satisfacció dels clients	TSB	13,3 %	99,00 %
	— Bank NPS		
	— Channels NPS (<i>Mobile, Branch, Telephony, Internet banking and Conversational Banking</i>)		
	— Banking Complains per Thousand Customers		
Corporate & Investment Banking		6,7 %	150,00 %
	— NPS CIB EMEA		
Total		100 %	128,60 %

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

Paràmetre	Definició	Ponderació	Compliment
Agències de ràting	Millorar/mantenir nota dels índexs ESG principals d'agències de ràting (MSCI, Sustainalytics, DJSI, ISS)	20 %	98,99 %
Pla de finances sostenibles	<ul style="list-style-type: none"> — Nombre d'avaluacions IRCA fetes — Desplegament projecte d'accessibilitat — Compliment indicadors principals Sabadell Compromís Sostenible — Compliment de sendes de descarbonització fixades 	20 %	106,84 %
Diversitat	% dones directives	20 %	85,75 %
Negoci sostenible	<ul style="list-style-type: none"> — Finançament FAS — Finançament FvS 	40 %	144,98 %
Total		100 %	116,31 %

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 2025 va ser del 116,31%.



B.2.) Compliment d'objectius del conseller delegat

Esquema d'objectius		Compliment
80 %	Objectiu de grup	107,48 %
20 %	Valoració qualitativa individual	120,00 %

Compliment 2025	
109,98 %	

El conseller delegat tenia un 80% dels objectius vinculats a objectius de grup (detallats a l'[apartat B.1](#)) i el 20% restant a una valoració qualitativa individual fixada per la Comissió de Retribucions, a proposta del president.

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*.
- En termes de consecució, destaca l'acompliment individual del conseller delegat per assolir, un any més, uns resultats financers destacats i una rendibilitat elevada:
 - El banc continua demostrant la capacitat de generar beneficis i capital, com també d'oferir una retribució atractiva als accionistes de manera sostenible. Això s'ha vist reflectit en una revaloració de l'acció de prop del 80% el 2025.
 - Aquest acompliment financer se sustenta en una bona dinàmica comercial, amb increments significatius del volum de negoci, una gestió rigorosa dels costos i una millora del perfil de risc.
- Així mateix, en la valoració de l'acompliment de les seves funcions se n'ha valorat:
 - L'èxit del procés de venda de TSB, la filial britànica del grup, a Banco Santander.
 - El disseny i el llançament del nou Pla estratègic del grup. En el Capital Markets Day es van anunciar al mercat els elements estratègics clau i els objectius financers per al període 2025-2027.
 - La gestió excel·lent durant el període de l'OPA hostil, que va acabar l'octubre i va ser rebutjada per una majoria àmplia dels accionistes.

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 d'objectius del conseller CRO

Esquema d'objectius		Compliment
25 %	Objectiu de grup	107,48 %
55 %	Objectius funcionals	128,87 %
20 %	Valoració qualitativa individual	120,00 %

Compliment 2025	
121,75 %	

(1) Objectiu mesurat a través d'enquestes que contesta el personal cada any i en què s'avalua l'evolució de la nota respecte a l'exercici anterior.

El conseller CRO tenia un 25% de la retribució variable anual vinculat a objectius de grup. El 75% restant estava lligat 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.

Per al 2025, els objectius funcionals establerts per al conseller CRO s'avaluaven en funció de diferents paràmetres. Entre els objectius quantitatius hi havia la contribució a la millora de la qualificació SREP i el clima de la direcció. Quant als objectius qualitatius, es valorava la contribució al funcionament adequat de la Comissió de Riscos; el compliment dels plans d'acció de la segona línia de defensa (2LoD), incloses les funcions de Control de Riscos, Validació i Compliment Normatiu; el desplegament del marc de control de models per a intel·ligència artificial; el desenvolupament i la implementació del pla anual de models regulatoris, i el lliurament adequat de l'exercici d'*stress test*.

En relació amb la valoració qualitativa individual, s'han considerat els aspectes següents:

- La contribució decisiva en un any especialment exigent, com també la participació central en l'estratègia de grup, en què ha aportat experiència regulatòria, criteri i credibilitat davant d'autoritats i supervisors.
- La capacitat per abordar decisions complexes amb serenitat i judici equilibrat i prestar assessorament clau en moments crítics.
- L'acompliment excel·lent de la seva àrea, que ha mantingut estàndards superiors i un lideratge reconegut en tota l'organització.
- El valor afegit que aporta la seva presència al Consell com a responsable de Riscos, en què ha reforçat les deliberacions amb una visió tècnica i estratègica altament valorada.

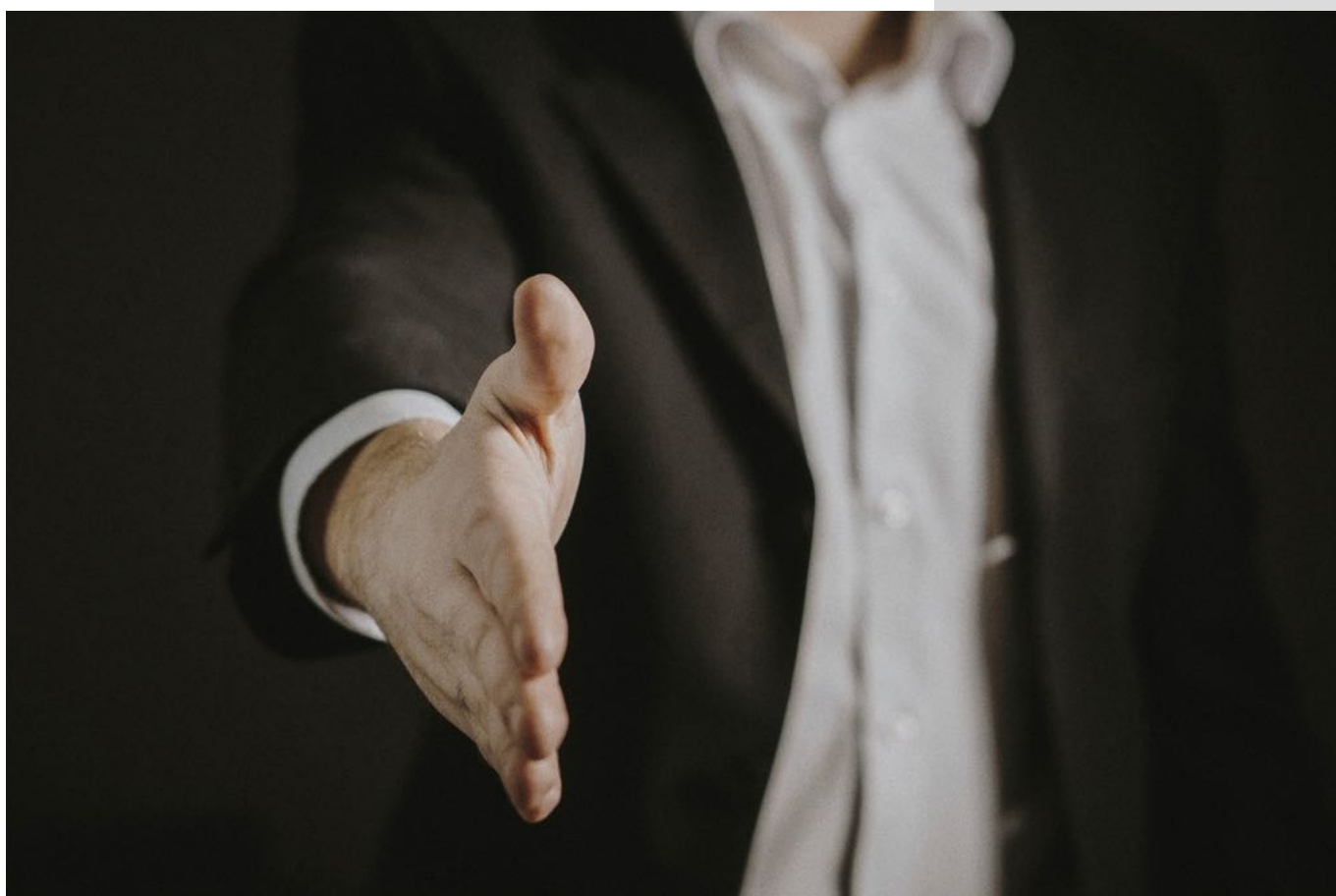
El compliment de la valoració qualitativa individual del conseller CRO el 2025 va ser del 120%. Aquest indicador està limitat a un màxim de compliment del 120%.



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.

El 5 de febrer de 2026, el Consell d'Administració va aprovar el percentatge de compliment dels objectius tant del conseller delegat com del conseller CRO.

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



B.4.) Ajustos al compliment

El Consell d'Administració no ha considerat necessari introduir cap ajust al nivell de compliment d'objectius que s'ha descrit anteriorment, ja que els nivells de capital (CET1 i MREL) i liquiditat (*liquidity coverage ratio*) de l'entitat han respectat els límits fixats al RAS (*risk appetite statement*).

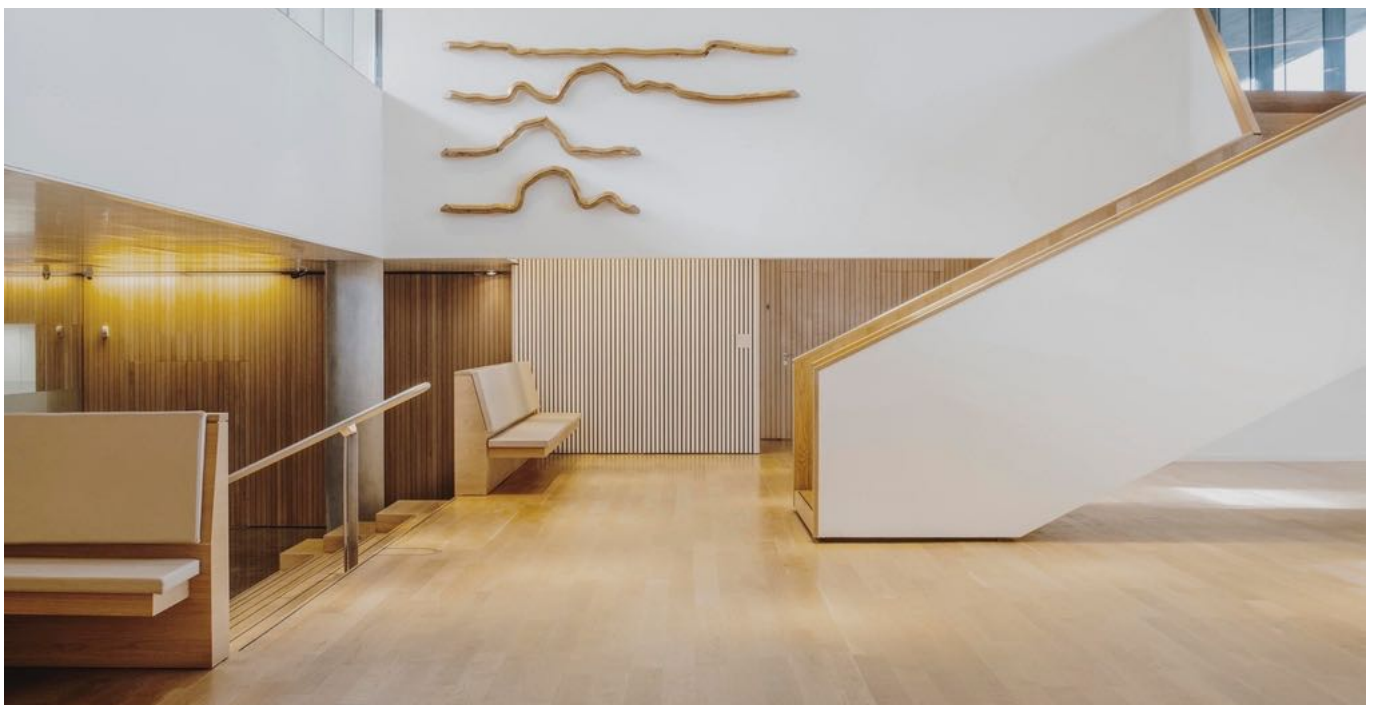
En aquest sentit, la Comissió de Retribucions de Banc Sabadell, a la reunió del 2 de febrer de 2026, ha analitzat l'aplicabilitat del factor corrector per riscos (FCR) sobre els objectius de grup. D'acord amb els objectius de capital i liquiditat, les mètriques, les escales d'assoliment i les corbes de pagament de l'FCR aprovats pel Consell d'Administració el 28 de gener de 2025, la Comissió de Retribucions ha determinat que es van complir els límits 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 límits 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 al 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 2025 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 2025 està alineada amb els nivells de risc i de control com ara incompliments regulatoris i normatius, traspàs de límits de risc (per exemple, RAS, solvència i liquiditat, o traspàs de límits de pèrdua esperada en matèria de risc operacional) i/o indicadors de control intern (per exemple, resultats d'auditories internes) o elements similars.



B.6.) Retribució variable a curt termini generada el 2025

Una vegada calculat el compliment d'objectius a escala grup i individuals, i atesa la no necessitat d'aplicar ajustos *ex ante*, es va determinar la retribució variable que s'ha de concedir de manera individual 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 5 de febrer de 2026 ha aprovat la retribució variable corresponent als consellers executius, amb els imports següents:

Conseller (milers d'euros)	Target inicial	% compliment	Concedit
Conseller delegat	1.000	✓ 109,98 %	1.100
Conseller CRO	105	✓ 121,75 %	128

✓ Percentatge de compliment d'objectius del 2025

Adicionalment, s'informa que el Consell d'Administració, a la sessió del 29 d'octubre, va aprovar una gratificació extraordinària consistent en el lliurament de 300 accions a tota la plantilla, en reconeixement a l'esforç col·lectiu fet des del maig del 2024 per culminar amb èxit l'objectiu de mantenir el projecte del banc en solitari.

Les accions es van lliurar el 19 de novembre de 2025, i formen part de la retribució variable a curt termini de l'exercici. En conseqüència, s'han incorporat al calendari de diferiment aplicable als consellers, de conformitat amb la normativa vigent en matèria de remuneracions.

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

2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Incentiu target	40% Pagament inicial					
	50% €	12% Pagament diferit	12% Pagament diferit	12% Pagament diferit	12% Pagament diferit	12% Pagament diferit
	50% ↗	45% €	45% €	45% €	45% €	45% €
		55% ↗	55% ↗	55% ↗	55% ↗	55% ↗
Període de generació	Període d'abonament					

€ Efectiu ↗ Accions

- El 40% 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 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 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 de la part no diferida), amb la mateixa obligació de retenir-les que les lliurades de manera immediata (*up-front*) l'any 2026.

- 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 2025 (3,334 €/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.

Abonament		Sr. César González-Bueno		Sr. David Vegara Figueras	
Up-front	2026	€	220		26
		↗	66.034		7.727
	2027	€	59		7
		↗	21.791		2.550
	2028	€	59		7
		↗	21.791		2.550
Diferit	2029	€	59		7
		↗	21.791		2.550
	2030	€	59		7
		↗	21.791		2.550
	2031	€	59		7
		↗	21.791		2.550

€ Milers d'euros ↗ Nombre d'accions

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 2025) com les diferides (instruments financers al final de l'exercici 2025).

B.7.) Retribució variable diferida d'exercicis anteriors el pagament de la qual correspon el 2026

Com a informació complementària als quadres C.1.a) i) i ii) de l'apèndix estadístic, s'informa que el 2026 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 2026 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	€	30	5	19	—	
		↗	47.513	8.490	30.278	—	
	2022	€	38	5	—	—	
		↗	37.305	5.427	—	—	
	2023	€	53	6	—	—	
		↗	54.222	6.380	—	—	
	2024	€	59	7	—	—	
		↗	27.217	3.298	—	—	
	Retribució a llarg termini	2020-2022	€	—	6	—	5
			↗	—	21.097	—	16.797
		2021-2023	€	50	10	13	—
			↗	104.524	21.014	26.146	—
2022-2024		€	188	36	—	—	
		↗	262.757	50.175	—	—	
Indemnització per cessament	€	—	—	—	44		
	↗	—	—	—	102.232		

€ Milers d'euros ↗ Nombre d'accions

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

Nota: En relació amb la retribució variable en accions del 2024, 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 2025 de la retribució variable del 2024 no coincideix amb l'import que es va consignar a l'IARC del 2024 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 2025 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 (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 4% 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

N	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5	N+6
Incentiu <i>target</i>	<i>Target ajustat</i>			60% Pagament inicial	20% Pagament diferit	20% Pagament diferit
				45% €	45% €	45% €
				55% ↗	55% ↗	55% ↗
Període de generació			Període d'espera	Període d'abonament		

€ Efectiu

↗ Accions

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 2025. A títol il·lustratiu, es mostren els calendaris de cadascun dels incentius a llarg termini en vigor.

Retribució a llarg termini	2023	2024	2025	2026	2027
2023-2025	Inici del període de mesurament		Fi del període de mesurament		
2024-2026		Inici del període de mesurament		Fi del període de mesurament	
2025-2027			Inici del període de mesurament		Fi del període de mesurament

C.1.) Retribució a llarg termini 2023-2025

L'esquema de la retribució a llarg termini 2023-2025 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 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. 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 (milers d'euros)	Target inicial	Target ajustat
Conseller delegat	751	983
Conseller CRO	138	160

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 2023, de manera que en resulta el següent:

Conseller		
Conseller delegat	443 €	454.130
Conseller CRO	72 €	73.896

€ Milers d'euros  Nombre d'accions

L'abonament de l'import de referència ajustat va quedar sotmès als objectius plurianuals establerts per al període 2023-2025 següents:

Objectiu	Ponderació	Resultat	% compliment
Rendibilitat a l'accionista (Total <i>shareholder return</i> relatiu)	40 %	3 ^a	135,0 %
RoTE	40 %	13,5 %	137,5 %
Sostenibilitat	20 %	130,8 %	130,8 %
Total*	100 %	—	100,0 %

* D'acord amb el reglament de la retribució a llarg termini 2023-2025, en cap cas el *target* ajustat no es pot incrementar, per la qual cosa el percentatge de compliment queda limitat al 100%.

A continuació, es presenten de manera detallada cadascun dels objectius de llarg termini 2023-2025:

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

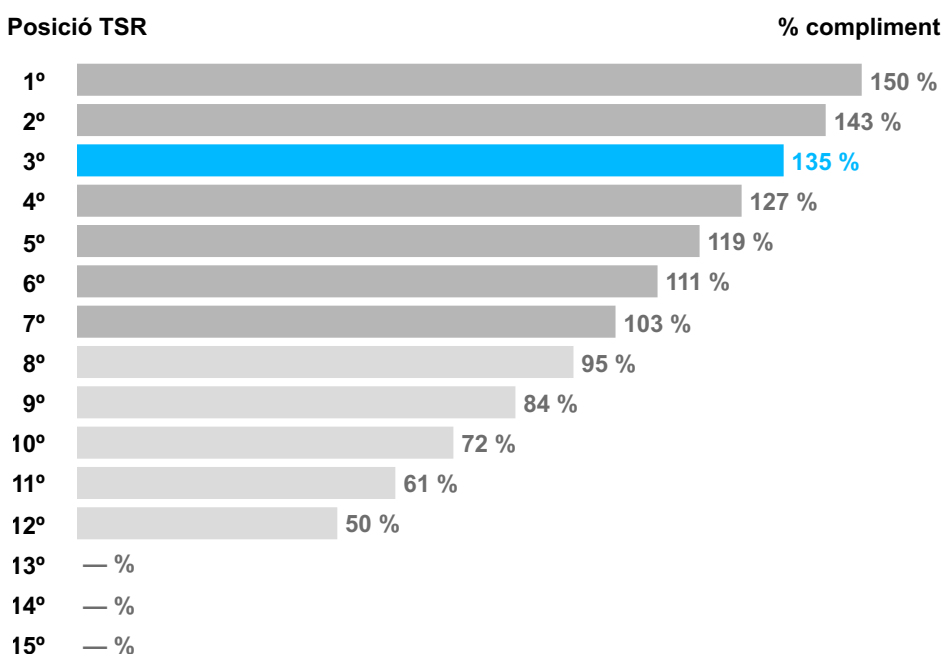
Mètrica que determina el retorn total que obtindria un accionista per la seva inversió. S'ha de prendre com a TSR la suma dels dividends abonats i com a variació del valor de l'acció la diferència entre la mitjana aritmètica del preu de tancament de l'acció, arrodonit al tercer decimal, de les 20 sessions 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
Data d'inici	1 gener 2023
Data d'acabament	31 desembre 2025

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

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
BPER Banca	Mediobanca	

Escala d'assoliment:



Percentatge de compliment:

Tenint en compte que la posició de Banc Sabadell dins el peer group va ser la 3a, el percentatge de compliment és del 135%.

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 CET1. 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 CET1.

Per calcular el compliment de l'indicador del return on tangible equity es pren el valor del RoTE mitjana del període comprès entre el desembre del 2022 i el desembre del 2025.

Escala d'assoliment:

Valor al final del període des.2025	% de compliment
< 8 %	0 %
> 8 %	50 %
10 % - 12 %	100 %
>12 % - <14 %	% compliment lineal
> 14 %	150 %

Percentatge de compliment:

Tenint en compte que el RoTE mitjana del període desembre 2022- desembre 2025 va ser del 13,5%, es considera un compliment del 137,50%.

Sostenibilitat

Per reforçar l'alineament de la retribució amb el compromís de sostenibilitat del grup, el 2023 es va incorporar un indicador sintètic de sostenibilitat als objectius plurianuals fixats pel grup, vinculats directament amb la retribució a llarg termini, amb un pes del 20%. La composició s'estructura en l'indicador sintètic relatiu a negoci sostenible (finançament amb aplicació sostenible, finançament social, finançament vinculat a la sostenibilitat i resta de mobilització) i diversitat (% dones a l'equip directiu).

Es defineix una escala de compliment per a l'indicador de negoci 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.

Àmbit	Mètrica	Ponderació	Resultat mínim	Resultat màxim	% compliment
Negoci sostenible	Finançament FAS	60 %	29 milers de milions	54 milers de milions	150,00 %
	Finançament social				
	Finançament vinculat a la sostenibilitat (Fvs)				
	Resta mobilització				
Diversitat	% dones a l'equip directiu	40 %	33 %	37 %	102,08 %

Percentatge de compliment:

Tenint en compte els compliments anteriors, es considera un compliment del 130,80% en l'objectiu de sostenibilitat.

Tenint en compte els percentatges de compliment dels objectius i les ponderacions, el percentatge de compliment final dels objectius de retribució a llarg termini 2023-2025 va ser del 100,0%. La Comissió de Retribucions del 2 de febrer de 2026 ha verificat que no escau fer cap mena d'ajust a aquest percentatge, de manera que en resulta la distribució següent:

Conseller		
Conseller delegat	443 €	454.130
Conseller CRO	72 €	73.896

€ Milers d'euros ↗ Nombre d'accions

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

Conseller	2027 (60%)	2028 (20%)	2029 (20%)
Conseller delegat	€ 266	89	89
	↗ 272.478	90.826	90.826
Conseller CRO	€ 43	14	14
	↗ 44.338	14.779	14.779

€ Milers d'euros ↗ Nombre d'accions

Notes:

- Aquests imports estan subjectes a les clàusules *malus* i *clawback* que estableix la Política de remuneracions dels consellers.
- Les accions que es percebin estan sotmeses als requisits de retenció que es descriuen a l'[apartat 3.1.2.B](#)) corresponent a la retribució variable a curt termini.

C.2.) Retribució a llarg termini 2024-2026

Per a l'any 2024, es va aprovar una retribució a llarg termini amb el mateix esquema d'objectius que la que es va aprovar per a l'any 2023, 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 2024, durant el primer trimestre de 2025 es va ajustar l'import de referència en funció del grau de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini 2024.

Conseller	Target inicial	Target ajustat	Efectiu (45%)	Nre. accions (55%)
Conseller delegat	856 €	(856 x 128,05%) 1.096 €	493 €	349.484
		↗		
Conseller CRO	145 €	(145 x 126,51%) 184 €	83 €	58.567
		↗		

€ Milers d'euros ↗ Nombre d'accions

Aquests imports es veuran afectats pel compliment dels objectius a llarg termini definits per a la retribució a llarg termini 2024-2026, i en cap cas no poden ser superiors als indicats.

C.3. Retribució a llarg termini 2025-2027

Per a l'any 2025 es va aprovar una retribució a llarg termini amb el mateix esquema d'objectius que la que es va aprovar per a l'any 2024, basada en el compliment d'objectius anuals i plurianuals.

Una vegada acabat l'any 2025, durant el primer trimestre del 2026 s'ha ajustat l'import de referència en funció del grau de compliment dels objectius de la retribució variable a curt termini 2025, el qual, tal com s'ha indicat en aquest informe, va ser del 109,98% per al conseller delegat i del 121,75% per al conseller CRO.

El febrer del 2026 s'ha de calcular el *target* ajustat en funció del grau de compliment dels objectius de retribució variable anual del 2025 aplicant l'escala del 60% al 150% sobre el *target* inicial. El *target* ajustat ha d'estar format per un 45% en efectiu i un 55% en accions de Banc Sabadell, i s'ha de determinar durant el mateix mes de febrer de l'any 2026.

A principis del 2028 s'ha de dur a terme el mesurament dels objectius plurianuals.

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

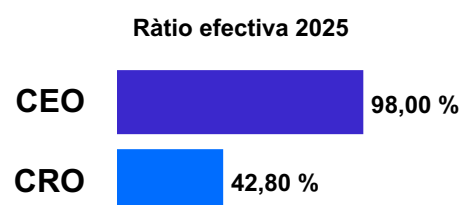
Conseller	Target inicial	Target ajustat	Efectiu (45%)	Nre. accions (55%)
Conseller delegat	1.000 €	1.100 €	495 €	131.481
Conseller CRO	173 €	210 €	95 €	34.706

€ Milers d'euros ↗ Nombre d'accions

Aquests imports es veuran afectats pel compliment dels objectius a llarg termini definits per a la retribució a llarg termini 2025-2027 ([vegeu 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 20 de març de 2025 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 2025 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 2025 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 del 2025 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 29 de gener de 2025 va aprovar aplicar els mateixos imports anuals, que per a l'exercici 2024 són els següents:

<i>(milers d'euros)</i>	Retribució 2025	Dietes d'assistència 2025 <i>(per sessió)</i>
Membres	100	2
Addicionalment:		
President	1.500	
Vicepresident	107	
Conseller independent coordinador	22	

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

<i>(milers d'euros)</i>	Càrrec	Import
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

El Consell d'Administració del 25 de novembre de 2025, a proposta de la Comissió de Retribucions, ha aprovat l'aplicació d'una excepció temporal a la Política de remuneracions que permet l'abonament de dietes als consellers per quatre de les sessions extraordinàries celebrades durant l'any 2025 (2.772€ per conseller i sessió), vinculades a funcions de caràcter indelegable.

Tenint en compte això, la quantitat total que van percebre de manera efectiva els membres del Consell d'Administració l'exercici 2025 (en milers d'euros) va ser la següent:

Consellers (milers d'euros)	Categoria del conseller d'Administració	Consell d'Administració	Diètes*	Comissions del Consell d'Administració					
				CRi	CNiGC	CRet	CAiC	CDCr	CEiS
Josep Oliu Creus	President no executiu	1.600	34	0	0	0	0	0	0
Pedro Fontana García	Vicepresident independent	207	34	0	50	0	0	70	40
César González-Bueno Mayer Wittgenstein	Conseller delegat	100	34	0	0	0	0	0	0
Ana Colonques García-Planas	Consellera independent	100	34	0	20	30	40	0	0
Aurora Catá Sala	Consellera independent	100	34	33	28	0	0	0	0
Luis Deulofeu Fuguet	Conseller independent	100	34	0	0	0	0	38	40
María José García Beato	Consellera una altra externa	100	34	0	30	0	0	0	40
Mireya Giné Torrens	Consellera independent	100	34	0	10	50	0	23	0
Laura González Molero	Consellera independent	25	5	0	0	8	3	0	0
María Gloria Hernández Garcia	Consellera independent	67	25	23	0	0	19	0	0
George Donald Johnston	Conseller independent coordinador	122	32	64	0	0	0	0	30
David Martínez Guzmán	Conseller dominical	92	29	0	0	0	0	0	0
Alicia Reyes Revuelta	Consellera independent	25	5	7	0	0	0	6	0
Margarita Salvans Puigbo	Consellera independent	58	23	0	0	15	20	0	0
Manuel Valls Morató	Conseller independent	100	34	40	0	0	70	0	0
David Vegara Figueras	Conseller executiu	100	34	0	0	0	0	0	0
Pedro Viñolas Serra	Conseller independent	100	34	0	20	0	18	37	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, pel càrrec de vocal del Consell d'Administració de Sabadell Consumer Finance, S.A., va percebre un import de 30 milers d'euros.

L'exercici 2025, el Consell d'Administració es va reunir en 23 sessions.

* Inclou el pagament de diètes extraordinàries

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 2025, 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 2026

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.

Segons es va publicar mitjançant una comunicació d'altra informació rellevant de data 5 de febrer de 2026, el Consell d'Administració, a la reunió del 5 de febrer de 2026, ha aprovat, de comú acord amb el Sr. César González-Bueno, el seu relleu com a conseller delegat de Banc Sabadell i n'ha acceptat la renúncia com a conseller de l'entitat amb efectes a la pròxima Junta General d'Accionistes. Així mateix, el Consell d'Administració ha aprovat el nomenament del Sr. Marc Armengol Dulcet com a nou conseller executiu amb la condició de conseller delegat per cobrir la vacant que es produirà per la renúncia del Sr. César González-Bueno. El cessament i el nomenament tindran efecte a partir de l'acabament de la pròxima Junta General Ordinària d'Accionistes del banc, sempre que en aquell moment s'hagi rebut l'autorització d'idoneïtat per part del Banc Central Europeu per al nomenament del Sr. Marc Armengol Dulcet. En cas que es rebi amb posterioritat a la junta referida, el relleu s'executarà en la data en què es rebi l'autorització d'idoneïtat.

Així mateix, a la reunió esmentada del 5 de febrer de 2026, el Consell d'Administració ha aprovat el nomenament del Sr. Carlos Ventura Santamans com a conseller executiu d'aquest òrgan, qui tindrà responsabilitat sobre el negoci a Espanya, que inclou l'àrea de Banca d'Empreses, Banca de Particulars, Banca Privada i la xarxa d'oficines.

L'exercici 2026 s'ha d'elaborar i aprovar la política de remuneracions corresponent als exercicis 2027, 2028 i 2029, que s'ha de presentar per a l'aprovació a la pròxima Junta General Ordinària d'Accionistes de Banc Sabadell i en què s'han d'establir les característiques derivades dels canvis en l'estructura de govern corporatiu.

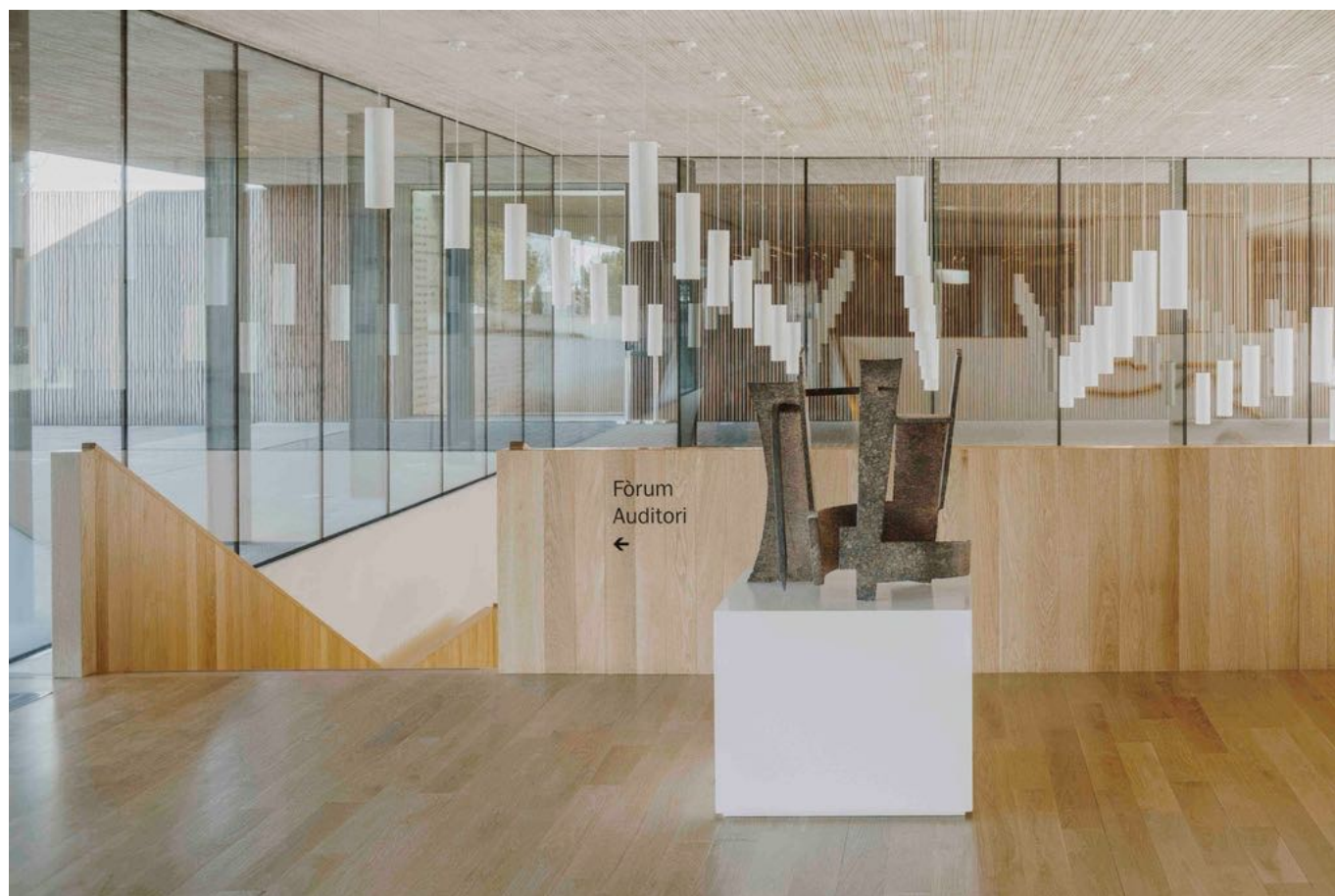


3.1. Remuneració dels consellers executius

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 apartat 3.1, es resumeixen els elements retributius dels consellers executius previstos per a l'any 2026. En el cas del conseller delegat Sr. César González-Bueno, ha de percebre la remuneració proporcional corresponent fins a la celebració de la Junta General d'Accionistes del 2026, o fins a la data d'efectivitat de la renúncia, en cas que sigui posterior. En relació amb la retribució prevista per al 2026 del conseller delegat Sr. Marc Armengol Dulcet, ha de ser proporcional a la data efectiva de la incorporació en el càrrec.

S'ha de considerar data d'efectivitat, tant de la renúncia com del nomenament a conseller delegat, la data de celebració de la Junta General d'Accionistes o la data de recepció de les autoritzacions preceptives que els corresponguin per part del Banc Central Europeu, en cas que sigui posterior a la celebració de la Junta General d'Accionistes.

Retribució 2026 anualitzada ⁽²⁾ (milers d'euros)	Conseller delegat (Sr. César González-Bueno)	Conseller delegat (Sr. Marc Armengol Dulcet)
Salari fix	2.070 ⁽¹⁾	1.375
Beneficis socials i retribució en espècie	Imports similars al 2025	**
Plans de previsió social	301	301
Retribució variable a curt termini	Target*: 1.035 Màxim: 1.490	Target*: 750 Màxim: 1.080
Retribució a llarg termini	Target*: 1.035 Màxim: 1.490	Target*: 750 Màxim: 1.080

(1) El conseller delegat, Sr. César González-Bueno, 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.

A continuació, es detallen les remuneracions del conseller CRO i el conseller director general:

Retribució 2026 anualitzada ⁽²⁾ (milers d'euros)	Conseller CRO (Sr. David Vegara Figueras)	Conseller director general (Sr. Carlos Ventura Santamans)
Salari fix	717	1.052
Beneficis socials i retribució en espècie	Imports similars al 2025	**
Plans de previsió social	137	317
Retribució variable a curt termini	Target*: 111 Màxim: 160	Target*: 591 Màxim: 851
Retribució a llarg termini	Target*: 179 Màxim: 258	Target*: 263 Màxim: 379

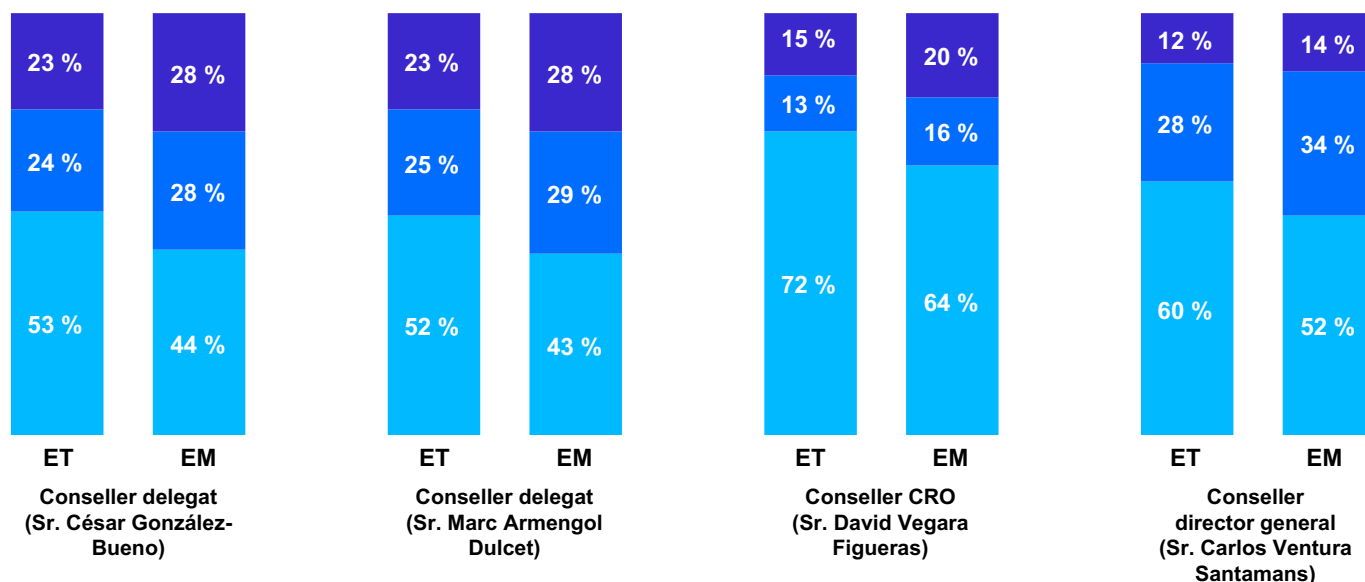
* *Target*: retribució que s'ha d'assignar en cas que s'obtingui una valoració del 100% en el compliment dels objectius assignats.

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

** Es preveu que, en concepte de beneficis socials i retribució en espècie, els nous consellers executius percebin, en les mateixes condicions, els béns i els serveis que tinguin reconeguts per aquests conceptes la resta de la plantilla de l'entitat i els que en cada moment estiguin definits per al col·lectiu de directius.

(2) Aquests imports s'expressen en termes anualitzats, amb independència de la data efectiva d'incorporació o cessament, i se'n percebrà la part proporcional que correspongui en funció del temps en el càrrec.

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



- Salari fix + beneficis socials + beneficis per pensions
 - Retribució variable a curt termini + beneficis discrecionals de pensió
 - Retribució a llarg termini
- ET Escenari *target*
EM Escenari màxim



Esquema d'abonament de la retribució variable a curt termini

2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Incentiu target	40% Pagament inicial					
	50% €	12% Pagament diferit	12% Pagament diferit	12% Pagament diferit	12% Pagament diferit	12% Pagament diferit
	50% ↗	45% €	45% €	45% €	45% €	45% €
		55% ↗	55% ↗	55% ↗	55% ↗	55% ↗
Període de generació	Període d'abonament					

€ Efectiu

↗ Accions

Esquema d'abonament de la retribució a llarg termini

2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Incentiu target	Target ajustat			60% Pagament inicial		
				45% €	20% Pagament diferit	20% Pagament diferit
				55% ↗	45% €	45% €
					55% ↗	55% ↗
Període de generació			Període d'espera	Període d'abonament		
<p>El febrer del 2027 s'ha de calcular el <i>target</i> ajustat en funció del compliment dels objectius de la retribució variable anual 2026 (escala del 60%-150% del <i>target</i> inicial).</p> <p>El <i>target</i> 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 2027.</p>			<p>Començament del 2029: mesurament dels objectius plurianuals.</p>			
<p>El <i>target</i> ajustat només es pot mantenir o reduir, o fins i tot eliminar, en funció del compliment dels objectius plurianuals de grup.</p>						

€ Efectiu

↗ Accions

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 els conceptes retributius que componen la retribució fixa dels consellers executius d'acord amb la política aplicable:

Concepte	Informació adicional
Salari fix	S'abona mensualment en metàl·lic. Aquesta retribució l'estableix el Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions.
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.
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.
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 i el conseller director general són beneficiaris d'una pòlissa d'assegurança 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 romanguin en actiu a Banc Sabadell amb posterioritat a l'edat definida legalment per percebre la prestació de jubilació, cas en què perdrien 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.

(*) Beneficis discrecionals de pensió: 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 pensió 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 2026 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.

Concepte <i>(milers d'euros)</i>	Conseller delegat (Sr. César Gonzalez-Bueno)	Conseller delegat (Sr. Marc Armengol Dulcet)	Conseller CRO (Sr. David Vegara Figueras)	Conseller director general (Sr. Carlos Ventura Santamans)
Salari fix	2.070 ⁽¹⁾	1.375	717	1.052
Beneficis socials i retribucions en espècie	Imports similars al 2025 ⁽²⁾	*	Imports similars al 2025 ⁽²⁾	*
Pla de pensions	1	1	1	1
Plans de previsió social	300	300	136	316

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

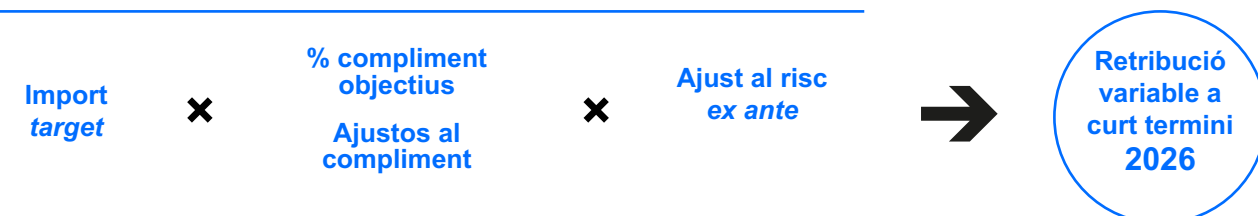
(2) Els imports del 2025 es detallen a l'[apartat 7](#). Apèndix estadístic, taula i).

* Es preveu que, en concepte de beneficis socials i retribució en espècie, els nous consellers executius percebin, en les mateixes condicions, els béns i els serveis que tinguin reconeguts per aquests conceptes la resta de la plantilla de l'entitat i els que en cada moment estiguin definits per al col·lectiu de directius.

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.

B. Retribució variable a curt termini 2026

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



B.1. Imports *target* i màxim

Concepte	Informació addicional
Retribució variable a curt termini	<p>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.</p> <p>En aquest apartat es poden consultar els objectius establerts per als consellers executius per a l'any 2026.</p>

Concepte <i>(milers d'euros)</i>	Conseller delegat (Sr. César Gonzalez-Bueno)	Conseller delegat (Sr. Marc Armengol Dulcet)	Conseller CRO (Sr. David Vegara Figueras)	Conseller director general (Sr. Carlos Ventura Santamans)
Retribució variable a curt termini	Target: 1.035 Màxim: 1.490	Target: 750 Màxim: 1.080	Target: 111 Màxim: 160	Target: 591 Màxim: 851

B.2. Objectius i mètriques

La distribució dels objectius per a l'any 2026 és la següent:

Esquema d'objectius de grup anuals 2026:

Mètrica	Ponderació
Benefici net del grupo	10 %
RoTE	15 %
Generació de capital	10 %
Marge interessos + comissions	10 %
Despeses grup + amortitzacions	10 %
Qualitat d'actius	15 %
Quota de mercat	10 %
Qualitat de serveis	10 %
Sostenibilitat	10 %

Definició d'objectius:

Mètrica	Definició
Benefici net del grupo	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.
RoTE	<i>Return on tangible equity.</i>
Generació de capital	Variació de la ràtio CET1 en l'exercici més els dividendes meritats en aquest.
Marge interessos + comissions	Marge d'interessos més comissions netes consolidat del grup Banc Sabadell de 2025.
Despeses grup + amortitzacions	Despeses de personal + despeses generals + amortitzacions + despeses de recuperacions.
Qualitat d'actius	<i>Cost of Risk (5%) + Volum NPA's (5%) + Ràtio de cobertures (5%).</i>
Quota de mercat	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, quota de mercat de comissions netes relativa a les entitats de crèdit que operen a Espanya i quota clients actius Banca Particulars.
Qualitat de serveis	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	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.

En el marc de la revisió dels objectius del grup Banc Sabadell per a l'exercici 2026, i en línia amb les recomanacions supervisores orientades a reforçar la gestió prudent del risc i la solvència, s'ha incorporat un indicador estratègic nou: la generació de capital.

Aquest objectiu, definit com la variació de la ràtio CET1 durant l'exercici més els dividendes meritats en el mateix període, té com a finalitat reforçar el compromís del banc amb la millora de la solvència i la creació de valor sostenible per als accionistes. La inclusió d'aquest indicador comporta, a més, un increment del pes dels objectius de control

i risc en el conjunt dels objectius anuals del grup, que passa del 15% el 2025 (amb només un objectiu) al 25% el 2026 (amb dos objectius).

Amb aquesta mesura, el grup Banc Sabadell avança en l'alineament de la política retributiva amb les millors pràctiques de govern corporatiu i les expectatives dels organismes supervisors i els inversors, per assegurar que la retribució variable estigui vinculada tant a la rendibilitat com a la solidesa financera i la gestió adequada del risc.

Esquema d'objectius del 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.

Esquema d'objectius

80 %	Objectiu de grup
20 %	Valoració qualitativa individual

Esquema d'objectius del conseller CRO

Els mètodes emprats per fixar els objectius del CRO i determinar-ne la retribució variable no n'han de comprometre l'objectivitat ni la independència.

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.

Esquema d'objectius

25 % Objectiu de grup

55 % Objectius funcionals

Contribució a la millora en la qualificació SREP
Clima i diversitat direcció
Contribució al funcionament adequat de la Comissió de Riscos
Compliment dels plans d'acció 2LoD
Desenvolupament i implementació del pla anual de models regulatoris
Milliores stress test i lliurament adequat de l'exercici stress test geopolític
Increment de l'impacte extern de l'àrea de Public Policy

20 % Valoració qualitativa individual

En aquest sentit, per a l'any 2026 els objectius funcionals fixats per al conseller CRO giren entorn dels paràmetres següents:

Com a objectius quantitatius hi ha la contribució a la millora en la qualificació SREP i el clima i diversitat de la direcció. L'objectiu de clima es mesura a través d'enquestes sobre el compromís adreçades a tota la plantilla i s'avalua mesurant l'evolució respecte a l'any anterior. L'objectiu de diversitat es refereix al perímetre de responsabilitat del directiu.

Com a objectius qualitius: la contribució al funcionament adequat de la Comissió de Riscos, el compliment dels plans d'acció de la segona

línia de defensa (2LoD), el desenvolupament i la implementació del pla anual de models regulatoris, les millores *stress test* i el lliurament adequat de l'exercici d'*stress test* geopolític i l'increment de l'impacte extern de l'àrea de Public Policy.

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

Esquema d'objectius del conseller director general

El conseller director general té un 30% dels objectius vinculats a objectius de grup, i el 70% restant està indexat a objectius individuals, que, al seu torn, es componen d'objectius funcionals (50%) i d'una valoració qualitativa individual (20%). Aquests objectius funcionals estan alineats amb les funcions com a director del negoci a Espanya, que inclou l'àrea de Banca d'Empreses, Banca de Particulars, Banca Privada i la xarxa d'oficines.

A causa del nomenament recent com a responsable d'aquestes àrees, el Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, ha de fixar pròximament els objectius funcionals, que s'han de publicar als informes públics corresponents.

B.3. Escales d'assoliment

	% de compliment		
	<50%	50% - 150%	>150%
Objectius grup	0%	50% - 150%	150%
Objectius funcionals	0%	50% - 150%	150%
Valoració qualitativa individual		Max. 120%	

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 (CET1 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 2026.

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.

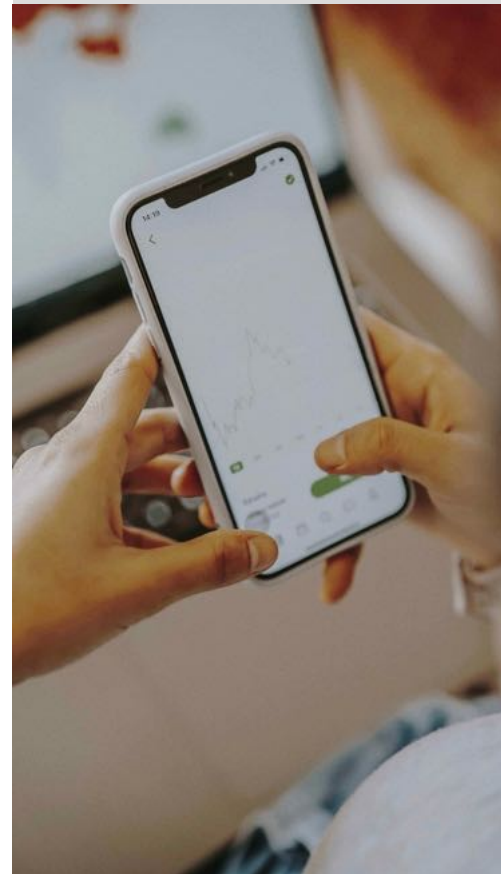
B.5. Ajustos al risc *ex ante*

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 rebaixar-la fins a zero en cas que el capital del banc sigui inferior al *maximum distributable amount* (MDA) que determini la regulació en cada moment.
- La retribució variable dels consellers executius per a l'exercici 2026 incorpora un mecanisme automàtic d'ajust. Aquest mecanisme condiona la meritació de la retribució variable al compliment de llindars mínims de benefici net atribuït i ràtio de capital CET1, que ha de definir anualment el Consell d'Administració.

En cas que el benefici net i la ràtio de capital CET1 no assoleixin els nivells mínims, no es genera dret a la retribució variable anual. Aquest mecanisme garanteix que la retribució variable estigui alineada amb la solidesa financera i l'estabilitat del banc i que el pagament vinculat a l'acompliment global de l'entitat només es faci quan es compleixin els requisits de rendibilitat i solvència establerts.

La finalitat d'aquest ajust és reforçar la vinculació entre la retribució variable i la capacitat de generar beneficis sostenibles i mantenir un capital adequat, de manera que es contribueix a la prudència en la gestió de riscos i a la sostenibilitat a llarg termini del grup Banc Sabadell.



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 2026 està subjecta a l'esquema següent (vegeu l'apartat 3.1.1):

- El 40% de la retribució variable de l'any 2026 s'ha de percebre el 2027, 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 2027), amb l'obligació de retenir aquestes accions un mínim d'un any.*
- El 60% de la retribució variable de l'any 2026 s'ha de diferir durant un període de cinc anys i se n'ha d'abonar una cinquena part cadascun dels anys 2028, 2029, 2030, 2031 i 2032, 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 2027).

* 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 2026-2028

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 2026-2028 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.

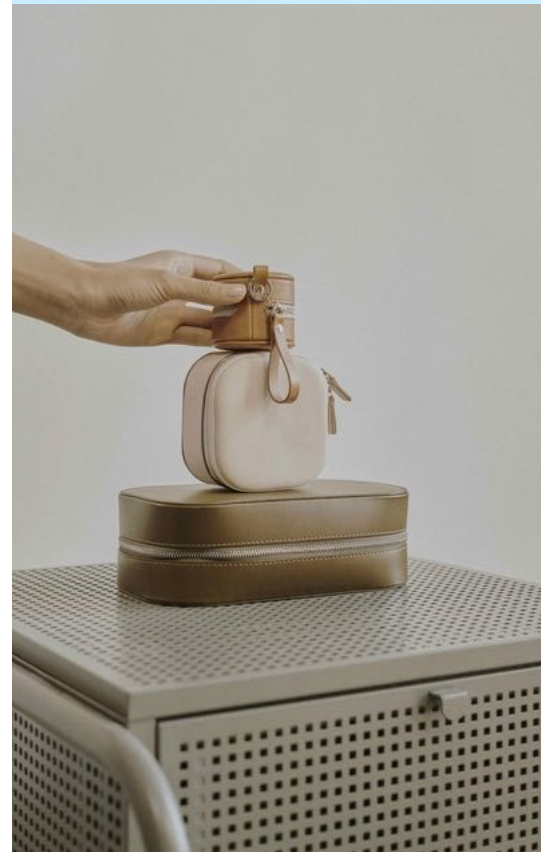
Una vegada acabat el primer any del cicle, durant el primer trimestre s'ajusta l'import de referència en funció dels factors següents:

- 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 (CET1 i MREL) i liquiditat (*liquidity coverage ratio*) i un ajust al compliment. Un incompliment en el lílindar 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
Retribució a llarg termini	Mesurar l'acompliment del grup i del conseller executiu en un marc plurianual. Els objectius anuals determinen l'import assignat, en la mateixa mesura que la retribució variable a curt termini. Sobre aquest import, els objectius plurianuals determinen l'import final que s'ha de percebre, i poden reduir, mai incrementar, l'import assignat després de mesurar els objectius anuals. En aquest apartat 3.1.2.C) es poden consultar els objectius establerts per als consellers executius en els diferents cicles vigents el 2026.

Concepte	Conseller delegat (Sr. César Gonzalez-Bueno)	Conseller delegat (Sr. Marc Armengol Dulcet)	Conseller CRO (Sr. David Vegara Figueras)	Conseller director general (Sr. Carlos Ventura Santamans)
<i>(milers d'euros)</i>				
Retribució a llarg termini	<i>Target:</i> 1.035 <i>Màxim:</i> 1.490	<i>Target:</i> 750 <i>Màxim:</i> 1.080	<i>Target:</i> 179 <i>Màxim:</i> 258	<i>Target:</i> 263 <i>Màxim:</i> 379

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 2026-2028.

Objectiu	2026-2028
Total Shareholder Return (TSR)	30 %
Return on Tangible Equity (RoTE)	30 %
Generació de capital	20 %
Sostenibilitat	20 %

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

Rendibilitat a l'accionista (TSR relatiu)

Definició:

Mètrica que determina el retorn total que obtindria un accionista per la seva inversió. S'ha de prendre com a TSR la suma dels dividendes abonats i 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	2026-2028
Data d'inici	1 gener 2026
Data d'acabament	31 desembre 2028

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 2026 es mantenen les millores incorporades el 2024 per obtenir el compliment de l'indicador TSR:

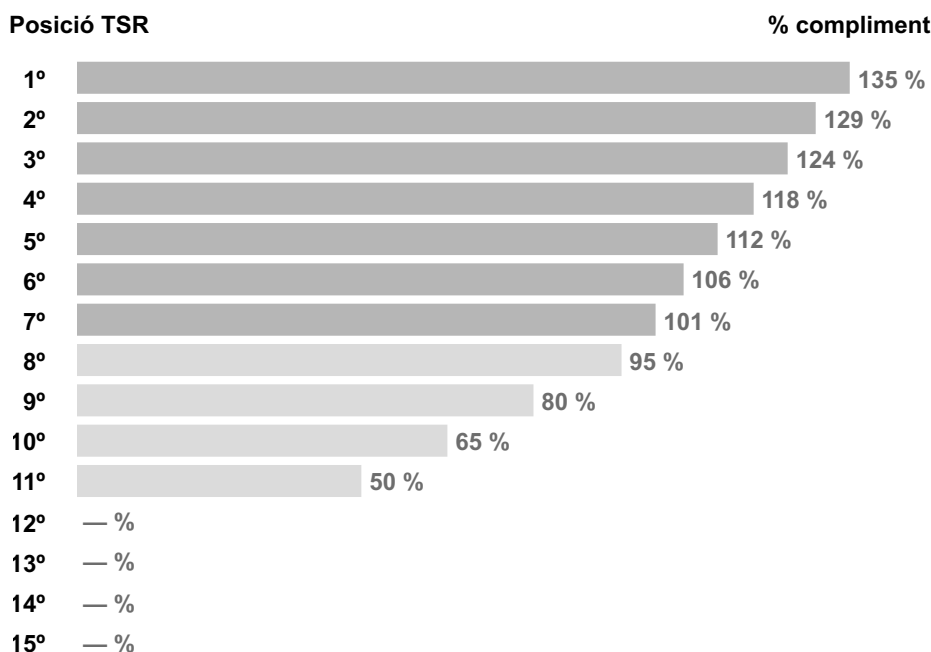
- El percentatge màxim de compliment és un 135%.
- Per assolir un compliment superior al 100%, el TSR s'ha de situar per sobre de mitjana.
- Compliment 0% en totes les posicions situades en l'últim quartil.

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

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

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.

Escales d'assoliment:



Return on Tangible Equity (RoTE)

Definició:

El RoTE recurrent s'ha de determinar com la mitjana dels valors obtinguts cada mes de desembre del període de mesurament (2026-2028).

Escala d'assoliment:

Es defineix l'escalat de compliment següent:

0%	50%	100%	150%
<14%	>14%	15% - 16%	>17%

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

Generació de capital

La generació de capital (p. b.) és un indicador financer que avalua la capacitat del grup per incrementar els *common equity* durant el període plurianual 2026-2028. L'indicador combina:

- La variació de la ràtio de capital CET1 entre l'inici i el final del període, tenint en compte qualsevol remuneració a l'accionista, en relació amb els actius ponderats per risc (RWA) al tancament de l'exercici.

Escala d'assoliment:

Es defineix l'escalat de compliment següent:

50%	100%	150%
>130%	170%	210%

- Addicionalment, aquest indicador mesura el percentatge de compliment en funció de la posició que ocupi Banc Sabadell en aquesta mètrica al rànquing del *peer group* al final del període de mesurament, amb el mateix escalat de compliment que l'objectiu de rendibilitat a l'accionista (TSR relatiu).

Sostenibilitat

Definició:

Indicador sintètic que integra dues grans metes ESG del banc, una d'ambiental i una altra de social, per reforçar el compromís de Banc Sabadell amb la sostenibilitat en sentit ampli. En concret, combina:

- Negoci sostenible (component ambiental): mesura el volum de finançament sostenible mobilitzat pel grup, inclòs el finançament FAS (operacions alineades amb la taxonomia de la UE per a activitats sostenibles), el finançament vinculat a la sostenibilitat, el finançament amb impacte social i altres mobilitzacions en matèria de finances sostenibles.
- Diversitat a l'equip directiu (component social): reflecteix el percentatge de dones en llocs directius del grup. S'ha fixat una meta plurianual d'increment de la representació femenina en la direcció general d'aquí al 2028, d'acord amb els compromisos públics del banc en matèria d'igualtat de gènere.

L'ISos pondera ambdós components per obtenir un únic resultat. Actualment, la metodologia interna assigna més pes al negoci sostenible

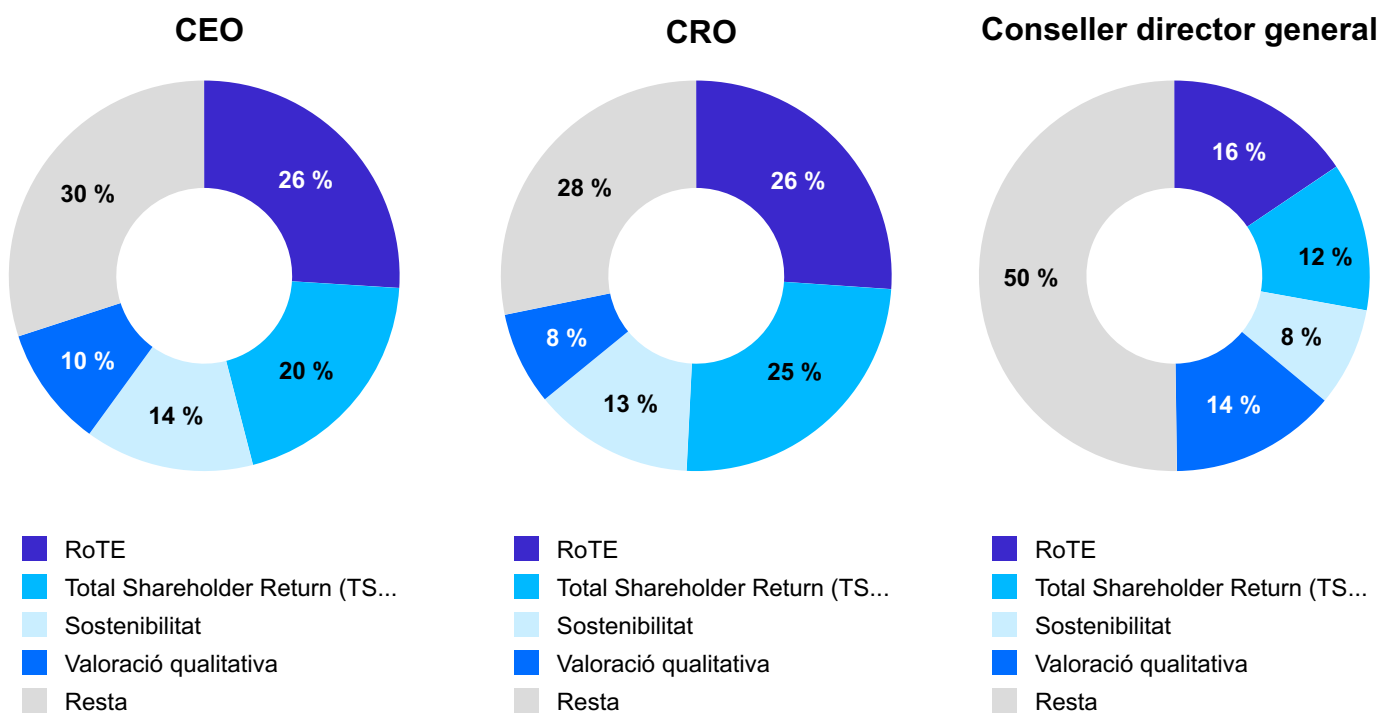
(60%) respecte a diversitat (40%) dins el càlcul de l'indicador, per assegurar que la dimensió ambiental (finançament sostenible) tingui un impacte proporcionalment més gran, sense deixar de donar rellevància a la dimensió social (diversitat de gènere).

En suma, aquest indicador plurianual de sostenibilitat (ISos) vincula la remuneració variable a llarg termini dels consellers amb metes concretes ambientals (creixement del finançament sostenible) i socials (més diversitat de gènere en lideratge).

Escala d'assoliment:

Es defineix una escala de compliment per a l'indicador de negoci sostenible sobre la base d'objectius acumulats 2026-2028 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



*En el cas del conseller director general, aquesta proporció s'ha calculat considerant únicament els indicadors ja fixats als objectius de grup, tant anuals com plurianuals. Aquesta proporció es pot actualitzar un cop se n'aprovi l'esquema definitiu d'objectius, amb la incorporació aleshores dels objectius funcionals, que en aquesta fase s'han inclòs dins la categoria de resta.

D) Retribucions a llarg termini 2024-2026 i 2025-2027

A continuació, es resumeixen els indicadors dels plans de retribució a llarg termini vigents i que abasten l'any 2026, que, igual que el corresponent al període 2026-2028, 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	2024-2026	2025-2027
Total Shareholder Return (TSR)	40 %	40 %
Return on Tangible Equity (RoTE)	40 %	40 %
Sostenibilitat	20 %	20 %

Rendibilitat a l'accionista (TSR relatiu)

Definició:

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

Retribució a llarg termini	2024-2026	2025-2027
Data d'inici	1 gener 2024	1 gener 2025
Data d'acabament	31 desembre 2026	31 desembre 2027

El TSR de Banc Sabadell s'ha de comparar amb el TSR de les companyies següents (peer group) per al pla 2024-2026:

Peer group 2024-2026

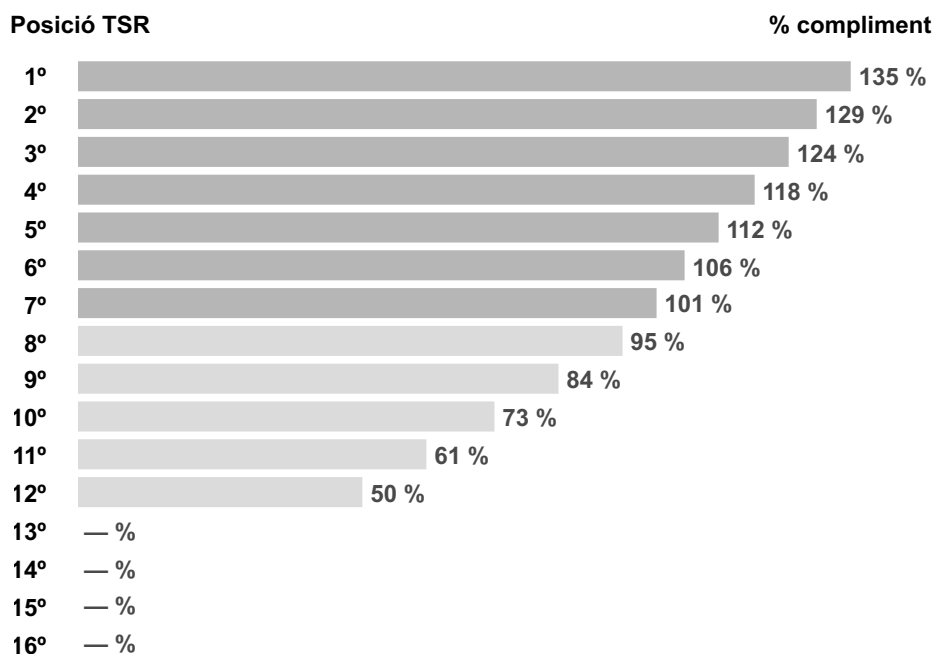
ABN AMRO Group NV	Caixabank S.A.	Raiffeisen
Banco Bpm SpA	Erste Group	Skandinaviska Enskilda Banken AB
Bankinter S.A.	Intesa Sanpaolo SpA	Standard Chartered Bank
BBVA, S.A.	KBC Groep NV	Swedbank AB
BPER Banca, SpA	Mediobanca	Virgin Money

I per al pla 2025-2027, el TSR de Banc Sabadell s'ha de comparar amb el TSR de les companyies següents (peer group):

Peer group 2025-2027

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	Commerzbank AG

Escala d'assoliment:



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 (2024-2026 i 2025-2027).

Escala d'assoliment:

Es defineix l'escalat de compliment següent:

2024-2026	0%	50%	100%	150%
	<11%	>11%	12% - 13%	>14%

2025-2027	0%	50%	100%	150%
	<13%	>13%	14% - 15%	>16%

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

Sostenibilitat (fixat per a 2025-2027)

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.

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

S'ha d'aplicar un factor corrector per riscos amb indicadors de capital (CET1 i MREL) i liquiditat (*liquidity coverage ratio*) i ajustos al compliment. Un incompliment en el líndar de tolerància del RAS en liquiditat o solvència implica la reducció de l'import de la retribució a llarg termini a zero.

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%)
2024	Any 2024	2024 2026	2028	2029	2030
2025	Any 2025	2025 2027	2029	2030	2031
2026	Any 2026	2026 2028	2030	2031	2032

* 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 (Sr. César González-Bueno) 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 pensió, 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.

D'acord amb aquesta clàusula, arran del relleu com a conseller delegat de Banc Sabadell del Sr. César González-Bueno, el Consell d'Administració, a la reunió del 5 de febrer de 2026, ha aprovat l'aplicació de la clàusula de no-competència amb efecte a partir de la data d'efectivitat del cessament.

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.



El contracte del conseller delegat (Sr. Marc Armengol Dulcet) conté una clàusula de no-competència postcontractual de dues anualitats de retribució fixa i dos anys de durada en el supòsit que es produeixi el cessament del conseller delegat (i) per decisió de l'entitat, sense que obeeixi a un incompliment o trencament dels deures del conseller delegat, o (ii) per canvi de control, i una clàusula de no-competència d'una anualitat de retribució fixa i un any de durada per en cas d'extinció voluntària instada pel conseller delegat. 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 director general conté una clàusula que li dona dret a percebre, en cas d'extinció anticipada del contracte (sempre que aquesta extinció no sigui a causa d'un acomiadament disciplinari procedent, jubilació, incapacitat o baixa voluntària), la indemnització obligatòria que li correspongui d'acord amb la normativa laboral més un import calculat d'acord amb una fórmula genèrica predefinida de dues vegades l'import anual de la retribució fixa. També té dret a percebre aquest import en cas de canvi de control.

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 2026, 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 2026 els informes de remuneracions dels consellers a Espanya que publica Spencer Stuart.

La retribució dels consellers per les funcions com a membres del Consell d'Administració en l'exercici 2026 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 5 de febrer de 2026 s'han aprovat les remuneracions següents, que s'especifiquen a la taula següent:

<i>(milers d'euros)</i>	Retribució 2026	Dietes d'assistència 2026 (per sessió)
Membres	100	2
Addicionalment:		
President	1.500	
Vicepresident	107	
Conseller independent coordinador	22	

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

<i>(milers d'euros)</i>	Càrrec	Import
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 2026 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 continuaran percebent els imports diferents de les retribucions variables a curt 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.

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

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

- a) Proposar al Consell d'Administració la Política de retribucions dels consellers.
- b) Proposar al Consell d'Administració la Política de retribucions dels directors generals o dels qui desenvolupin funcions d'alta direcció sota la dependència directa del Consell, de la Comissió Delegada o de consellers delegats, com també la retribució individual i la resta de les condicions contractuals dels consellers executius, i vetllar per la seva observança.
- c) Revisar de manera periòdica la Política de remuneracions.
- d) Informar quant als programes de retribució mitjançant accions i/o opcions.
- e) Revisar de manera periòdica els principis generals en matèria retributiva, com també els programes de retribució de tot el personal, i ponderar-ne l'adequació a aquests principis.
- f) Vetllar per la transparència de les retribucions.
- g) Vetllar perquè els 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 2025 està formada per quatre consellers no executius, tots, consellers independents, i la composició és la següent:

Nom	Càrrec
Sra. Mireya Giné Torrens	Presidenta
Sra. Ana Colonques García-Planas	Vocal
Sra. Margarita Salvans Puigbò	Vocal
Sr. Gonzalo Baretino Coloma	Secretari no vocal

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'eleven a la Comissió de Retribucions.

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

El Consell d'Administració, a la sessió del 5 de febrer de 2026, d'acord amb la Política de remuneracions dels consellers i dins els límits que s'hi estableixen, ha determinat 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 acomplir les funcions que té encomanades en relació amb la revisió dels principis generals de la Política de remuneracions de Banc Sabadell i la supervisió de la remuneració dels consellers executius, l'alta direcció i la resta de 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 serveis propis del banc, disposa de l'assessorament de la firma especialitzada Willis Towers Watson, que col·labora amb la Comissió de Retribucions en la identificació de les tendències de mercat i les novetats regulatòries en matèria de remuneracions, i també de la firma EY People Advisory Services, especialitzada a implantar estratègies de negocis integrades. D'altra banda, la consultora especialitzada Mercer Consulting, S.L. ha emès l'Informe sobre l'avaluació prudencial de les remuneracions, una valoració independent sobre l'aplicació de la política retributiva aplicable als membres del col·lectiu identificat i la Política de remuneracions dels consellers, les conclusions del qual en van confirmar l'aplicació correcta i es van elevar a la Comissió de Riscos i a la Comissió de Retribucions celebrades el gener de 2026.

Adicionalment, per tal d'establir una política de remuneracions coherent amb empreses comparables, Banc Sabadell fa amb caràcter anual, emprant l'índex Spencer Stuart de consells d'administració 2024 i amb 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 2026 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 14 bancs, espanyols i de la resta d'Europa (el benchmarking internacional), i el segon grup de comparació el componen 13 empreses espanyoles, la majoria de l'IBEX 35 (el benchmarking nacional).

La retribució total del conseller delegat per a l'any 2026 se situa en el percentil 74 del grup de comparació internacional i en el percentil 50 del grup de comparació nacional.

Empreses emprades com a benchmarking

Bancs inclosos en el benchmarking internacional



Banco BPM	Intesa San Paolo
Bankinter	KBC Group
BBVA	Skandinaviska Enskilda Banken
BPER Banca	Standard Chartered Bank
Caixabank	Raiffeisen
Commerzbank AG	Swedbank
Erste Group	ABN AMRO

Empreses incloses en el benchmarking nacional



Abanca	Endesa
Amadeus	Ferrovial
Bankinter	Fluidra
BBVA	Inmobiliaria Colonial
CaixaBank	Mapfre
Cellnex	Merlin Properties
Enagás	

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 en el percentil 58 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 2025 i el 2026 mesuren el rendiment prudencial del banc tant des del punt de vista financer com no financer. El 2025, 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) i 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, el Pla de finances sostenibles, diversitat i negoci sostenible (sostenibilitat) i l'objectiu de quota de mercat.

El 2026, la ponderació dels objectius financers s'incrementa al 70%, i els no financers es redueixen al 30%. Les mètriques financeres inclouen la rendibilitat (RoTE), els resultats (benefici net, marge d'interessos més comissions), el control de la despesa (despeses de grup), la qualitat d'actius (*cost of risk*, volum NPA, % cobertura) i, com a novetat, un indicador de generació de capital vinculat a la variació de la ràtio CET1 en l'exercici més els dividendes meritats en aquest. Els objectius no financers mantenen la mateixa naturalesa i inclouen la disponibilitat dels serveis d'atenció als clients, el clima laboral, la millora als índexs ESG principals, el Pla de finances sostenibles, diversitat i negoci sostenible 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 2026.

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), a la sostenibilitat (indicador sintètic d'ESG) i al nou indicador de generació de capital. Aquest últim es compon de la variació de la ràtio CET1 en el període 2026-2028 més els dividendes meritats, com també del percentatge de CMP en funció de la posició que ocupi Banc Sabadell en aquesta mètrica dins el rànquing del *peer group* al final del període de mesurament (2028).

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 (CET1 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.

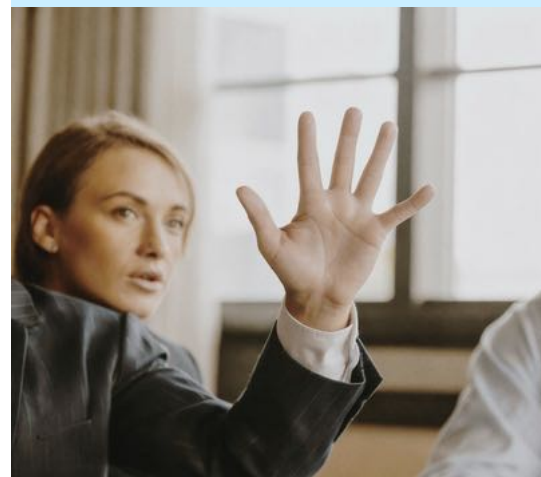
Ajustos al risc *ex ante*

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.
- La retribució variable dels consellers executius per a l'exercici 2026 incorpora un mecanisme automàtic d'ajust. Aquest mecanisme condiona la meritació de la retribució variable al compliment d'uns llindars mínims de benefici net atribuït i ràtio de capital CET1, que ha de definir anualment el Consell d'Administració.

En cas que el benefici net i la ràtio de capital CET1 no assoleixin aquests nivells mínims, no es genera dret a la retribució variable anual. Aquest mecanisme garanteix que la retribució variable estigui alineada amb la solidesa financera i l'estabilitat del banc i que el pagament vinculat a l'acompliment global de l'entitat només es faci quan es compleixin els requisits de rendibilitat i solvència establerts.

La finalitat d'aquest ajust és reforçar la vinculació entre la retribució variable i la capacitat de generar beneficis sostenibles i mantenir un capital adequat, de manera que es contribueix a la prudència en la gestió de riscos i a la sostenibilitat a llarg termini del grup Banc Sabadell.



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 del 2025 i el 2026 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 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 2025 i el 2026.

Clàusules *malus* i *clawback*

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

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

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

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

El Consell d'Administració de Banc Sabadell ha aprovat aquest Informe Anual sobre Remuneracions dels Consellers en la sessió de data:

19/02/2026

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

Les versions en català d'aquest informe i del seu annex estadístic són traduccions dels originals en castellà i es faciliten a efectes merament informatius. En cas de discrepància, prevaldran les versions en castellà.



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

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

Informe anual sobre remuneracions dels consellers Banc Sabadell

Contingut del model Circular 3/2021

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

A.1.1

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

Apartats 1, 2 i 4

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

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

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

A.1.2

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

- L'import i la naturalesa dels components fixos que es preveu que meritin en l'exercici els consellers en la seva condició com a tals.
- L'import i la naturalesa dels components fixos que es meritaren en l'exercici per l'acompliment de funcions d'alta direcció dels consellers executius.
- L'import i la naturalesa de qualsevol component de remuneració en espècie que es 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.

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

Apartats 2.1 i 5

Apartats 2.1 i 3.1

B.3.

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

Apartats 2.1 i 5

B.4.

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

Apartat 2

B.5.

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

Apartat 2.2

B.6.

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

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

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

Expliqui els components variables a curt termini dels sistemes retributius.

Expliqui'n els components.

B.7.

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

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

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. Descriu els importos reduïts o tornats per l'aplicació de les clàusules de reducció (*malus*) o devolució (*clawback*), per què s'han executat i els exercicis als quals corresponen.

Apartat 2.1

B.9.

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

Apartat 2.1

B.10.

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

Apartat 2.1

B.11.

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

Apartats 2.1 i 3.1

B.12.

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

Apartats 2.1 i 2.2

B.13.

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

Apartats 2.1 i 2.2

B.14.

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

Apartat 2.1

B.15.

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

Apartats 2.1 i 2.2

B.16.

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

Apartats 2.1 i 2.2

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

Apèndix estadístic

Apartat 7

7. Apèndix estadístic

DADES IDENTIFICATIVES DE L'EMISSOR

Data fi de l'exercici de referència:

[31/12/2025]

CIF:

[A08000143]

Denominació social:

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

Domicili social:

[PL. DE SANT ROC, NÚM. 20 (SABADELL) BARCELONA]

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	3.785.264	70,28
	Nombre	% sobre emesos
Vots negatius	698.502	18,45
Vots a favor	3.078.187	81,32
Vots en blanc		0,00
Abstencions	8.575	0,23

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

Nom	Tipologia	Període de meritació exercici 2025
Sr. JOSEP OLIU CREUS	President un altre extern	Des de 01/01/2025 fins a 31/12/2025
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA	Vicepresident independent	Des de 01/01/2025 fins a 31/12/2025
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	Conseller delegat	Des de 01/01/2025 fins a 31/12/2025
Sra. AURORA CATÁ SALA	Conseller independent	Des de 01/01/2025 fins a 31/12/2025
Sra. ANA COLONQUES GARCÍA-PLANAS	Conseller independent	Des de 01/01/2025 fins a 31/12/2025
Sr. LLUÍS DEULOFEU FUGUET	Conseller independent	Des de 01/01/2025 fins a 31/12/2025
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Conseller un altre extern	Des de 01/01/2025 fins a 31/12/2025
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	Conseller independent	Des de 01/01/2025 fins a 31/12/2025
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Conseller independent	Des de 01/01/2025 fins a 20/03/2025
Sra. MARÍA GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	Conseller independent	Des de 15/05/2025 fins a 31/12/2025
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	Conseller coordinador	Des de 01/01/2025 fins a 31/12/2025
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Conseller dominical	Des de 01/01/2025 fins a 24/11/2025
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	Conseller independent	Des de 01/01/2025 fins a 20/03/2025
Sra. MARGARITA SALVANS PUIGBÒ	Conseller independent	Des de 03/06/2025 fins a 31/12/2025
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	Conseller independent	Des de 01/01/2025 fins a 31/12/2025
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	Conseller executiu	Des de 01/01/2025 fins a 31/12/2025
Sr. PEDRO VIÑOLAS SERRA	Conseller independent	Des de 01/01/2025 fins a 31/12/2025

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 2025	Total exercici 2024
Sr. JOSEP OLIU CREUS	1.600	34			19	13			1.666	1.702
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA	207	34	160						401	390
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	100	34		2.000	400	239		4	2.777	2.283
Sra. AURORA CATÁ SALA	100	34	61						195	190
Sra. ANA COLONQUES GARCÍA-PLANAS	100	34	90						224	123
Sr. LLUÍS DEULOFEU FUGUET	100	34	78						212	200
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	100	34	70			5	44		253	249
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	100	34	84						218	202
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	25	5	10						40	195
Sra. MARÍA GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	67	25	42						134	
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	122	32	94						248	244
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	92	29							121	125
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	25	5	12						42	200
Sra. MARGARITA SALVANS PUIGBÒ	58	23	35						116	
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	100	34	110						244	235
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	100	34		691	50	52		2	929	793
Sr. PEDRO VIÑOLAS SERRA	100	34	75						209	205

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 2025		Instruments financers concedits durant l'exercici 2025		Instruments financers consolidats en l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2025	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats (milers €)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Sr. JOSEP OLIU CREUS	RLP 2021-2023	52.293	52.293			26.146	26.146	3,33	87		26.146	26.146
Sr. JOSEP OLIU CREUS	RV 2021	60.556	60.556			30.278	30.278	3,33	101		30.278	30.278
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN	RLP 2021-2023	209.048	209.048			104.524	104.524	3,33	349		104.524	104.524
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN	RLP 2022-2024	437.928	437.928			262.757	262.757	3,33	876		175.171	175.171
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN	RLP 2023-2025	454.130	454.130					0,00			454.130	454.130
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN	RLP 2024-2026	349.484	349.484					0,00			349.484	349.484
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN	RLP 2025-2027			181.431	181.431			0,00			181.431	181.431
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN	RV 2021	95.026	95.026			47.513	47.513	3,33	158		47.513	47.513

Nom	Denominació del pla	Instruments financers al començament de l'exercici 2025		Instruments financers concedits durant l'exercici 2025		Instruments financers consolidats en l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2025	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats (milers €)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RV 2022	111.915	111.915			37.305	37.305	3,33	124		74.610	74.610
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RV 2023	216.888	216.888			54.222	54.222	3,33	181		162.666	162.666
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RV 2024	136.085	136.085			27.217	27.217	3,33	91		108.868	108.868
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RV 2025			174.989	174.989	66.034	66.034	3,33	220		108.955	108.955
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	RLP 2020-2022	16.797	16.797			16.797	16.797	3,33	56			
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	INDEMNITZACIÓ	204.464	204.464			102.232	102.232	3,33	341		102.232	102.232
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2020-2022	21.097	21.097			21.097	21.097	3,33	71			
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2021-2023	42.028	42.028			21.014	21.014	3,33	70		21.014	21.014
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2022-2024	83.625	83.625			50.175	50.175	3,33	167		33.450	33.450
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2023-2025	73.896	73.896					0,00			73.896	73.896

Nom	Denominació del pla	Instruments financers al començament de l'exercici 2025		Instruments financers concedits durant l'exercici 2025		Instruments financers consolidats en l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2025	
		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	RLP 2024-2026	58.567	58.567					0,00			58.567	58.567
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2025-2027			34.706	34.706			0,00			34.706	34.706
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2021	16.980	16.980			8.490	8.490	3,33	28		8.490	8.490
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2022	16.281	16.281			5.427	5.427	3,33	18		10.854	10.854
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2023	25.520	25.520			6.380	6.380	3,33	21		19.140	19.140
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2024	16.490	16.490			3.298	3.298	3,33	11		13.192	13.192
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2025			20.477	20.477	7.727	7.727	3,33	26		12.750	12.750

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini.

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	1
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	1

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers €)				Import dels fons acumulats (milers €)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2025	Exercici 2024	Exercici 2025	Exercici 2024	Exercici 2025	Exercici 2024	Exercici 2025	Exercici 2024
Sr. JOSEP OLIU CREUS							1.661	1.587
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	1	1	300	300	5	4	1.543	1.213
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO					5.102	4.943	5.133	2.638
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	1	1	128	110	6	5	757	607

iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RETRIBUCIÓ EN ESPÈCIE	32
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	RETRIBUCIÓ EN ESPÈCIE	34

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

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

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2025	Total exercici 2024
Sr. LLUÍS DEULOFEU FUGUET	30								30	
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	30								30	

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 2025		Instruments financers concedits durant l'exercici 2025		Instruments financers consolidats en l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2025	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/ consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats (milers €)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Sr. JOSEP OLIU CREUS	Pla							0,00				
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA	Pla							0,00				
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-	Pla							0,00				

Nom	Denominació del pla	Instruments financers al començament de l'exercici 2025		Instruments financers concedits durant l'exercici 2025		Instruments financers consolidats en l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2025	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats (milers €)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
BUENO MAYER WITTGENSTEIN												
Sra. AURORA CATÁ SALA	Pla							0,00				
Sra. ANA COLONQUES GARCÍA-PLANAS	Pla							0,00				
Sr. LLUÍS DEULOFEU FUGUET	Pla							0,00				
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Pla							0,00				
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	Pla							0,00				
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Pla							0,00				
Sra. MARÍA GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	Pla							0,00				

Nom	Denominació del pla	Instruments financers al començament de l'exercici 2025		Instruments financers concedits durant l'exercici 2025		Instruments financers consolidats en l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2025	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats (milers €)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	Pla							0,00				
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Pla							0,00				
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	Pla							0,00				
Sra. MARGARITA SALVANS PUIGBÒ	Pla							0,00				
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	Pla							0,00				
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	Pla							0,00				
Sr. PEDRO VIÑOLAS SERRA	Pla							0,00				

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini.

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Sr. JOSEP OLIU CREUS	
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA	
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	
Sra. MARÍA GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	
Sra. MARGARITA SALVANS PUIGBÒ	
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 2025	Exercici 2024	Exercici 2025	Exercici 2024	Exercici 2025	Exercici 2024	Exercici 2025	Exercici 2024
Sr. JOSEP OLIU CREUS								
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA								
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								
Sra. MARÍA GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA								
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III								
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN								

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 2025	Exercici 2024	Exercici 2025	Exercici 2024	Exercici 2025	Exercici 2024	Exercici 2025	Exercici 2024
Sra. ALICIA REYES REVUELTA								
Sra. MARGARITA SALVANS PUIGBÒ								
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ								
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS								
Sr. PEDRO VIÑOLAS SERRA								

iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
Sr. JOSEP OLIU CREUS	Concepte	
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA	Concepte	
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	Concepte	
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
Sra. MARÍA GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	Concepte	
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	Concepte	
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Concepte	
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	Concepte	
Sra. MARGARITA SALVANS PUIGBÒ	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 2025 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 2025 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 2025 grup	
Sr. JOSEP OLIU CREUS	1.666	188			1.854						1.854
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA	401				401						401

Nom	Retribució meritada en la societat					Retribució meritada en societats del grup					Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats
	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Total retribució metàl·lic	
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN	2.777	1.999	1	32	4.809						4.809
Sra. AURORA CATÁ SALA	195				195						195
Sra. ANA COLONQUES GARCÍA-PLANAS	224				224						224
Sr. LLUÍS DEULOFEU FUGUET	212				212	30				30	242
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	253	397			650						650
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	218				218	30				30	248
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	40				40						40
Sra. MARÍA GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	134				134						134
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	248				248						248
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	121				121						121

Nom	Retribució meritada en la societat					Retribució meritada en societats del grup					Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats
	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o els instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Total retribució metàl·lic	
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	42				42						42
Sra. MARGARITA SALVANS PUIGBÒ	116				116						116
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	244				244						244
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	929	412	1	34	1.376						1.376
Sr. PEDRO VIÑOLAS SERRA	209				209						209
TOTAL	8.029	2.996	2	66	11.093	60				60	11.153

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 2025	% variació 2025/2024	Exercici 2024	% variació 2024/2023	Exercici 2023	% variació 2023/2022	Exercici 2022	% variació 2022/2021	Exercici 2021	
Consellers executius										

	Imports totals meritats i % variació anual								
	Exercici 2025	% variació 2025/2024	Exercici 2024	% variació 2024/2023	Exercici 2023	% variació 2023/2022	Exercici 2022	% variació 2022/2021	Exercici 2021
Sr. CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTEGENSTEIN	4.809	45,33	3.309	84,14	1.797	-27,42	2.476	30,04	1.904
Sr. DAVID VEGARA FIGUERAS	1.376	31,05	1.050	20,55	871	15,36	755	12,02	674
Consellers externs									
Sr. JOSEP OLIU CREUS	1.854	-3,89	1.929	13,27	1.703	-3,62	1.767	-5,46	1.869
Sr. PEDRO FONTANA GARCÍA	401	2,82	390	14,04	342	2,09	335	30,35	257
Sra. AURORA CATÁ SALA	195	2,63	190	9,83	173	-10,82	194	-4,43	203
Sra. ANA COLONQUES GARCÍA-PLANAS	224	82,11	123	-	0	-	0	-	0
Sr. LLUÍS DEULOFEU FUGUET	242	5,22	230	12,20	205	0,00	205	365,91	44
Sra. MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	650	39,78	465	9,93	423	22,61	345	10,93	311
Sra. MIREYA GINÉ TORRENS	248	7,83	230	17,95	195	11,43	175	16,67	150
Sra. LAURA GONZÁLEZ MOLERO	40	-79,49	195	34,48	145	383,33	30	-	0
Sra. MARÍA GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	134	-	0	-	0	-	0	-	0
Sr. GEORGE DONALD JOHNSTON III	248	1,64	244	18,45	206	15,73	178	-5,32	188
Sr. DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	121	-3,20	125	31,58	95	-5,00	100	0,00	100
Sra. ALICIA REYES REVUELTA	42	-79,00	200	17,65	170	0,59	169	-20,66	213
Sra. MARGARITA SALVANS PUIGBÒ	116	-	0	-	0	-	0	-	0

Imports totals meritats i % variació anual									
	Exercici 2025	% variació 2025/2024	Exercici 2024	% variació 2024/2023	Exercici 2023	% variació 2023/2022	Exercici 2022	% variació 2022/2021	Exercici 2021
Sr. MANUEL VALLS MORATÓ	244	3,83	235	32,02	178	14,84	155	-8,82	170
Sr. PEDRO VIÑOLAS SERRA	209	1,95	205	127,78	90	-	0	-	0
Resultats consolidats de la societat									
	2.079.501	-17,28	2.513.899	32,96	1.890.780	52,16	1.242.646	100,43	619.990
Remuneració mitjana dels empleats									
	69	1,47	68	4,62	65	3,17	63	6,78	59

D. ALTRES INFORMACIONS D'INTERÈS

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

[19/02/2026]

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

- [] Sí
[v] No