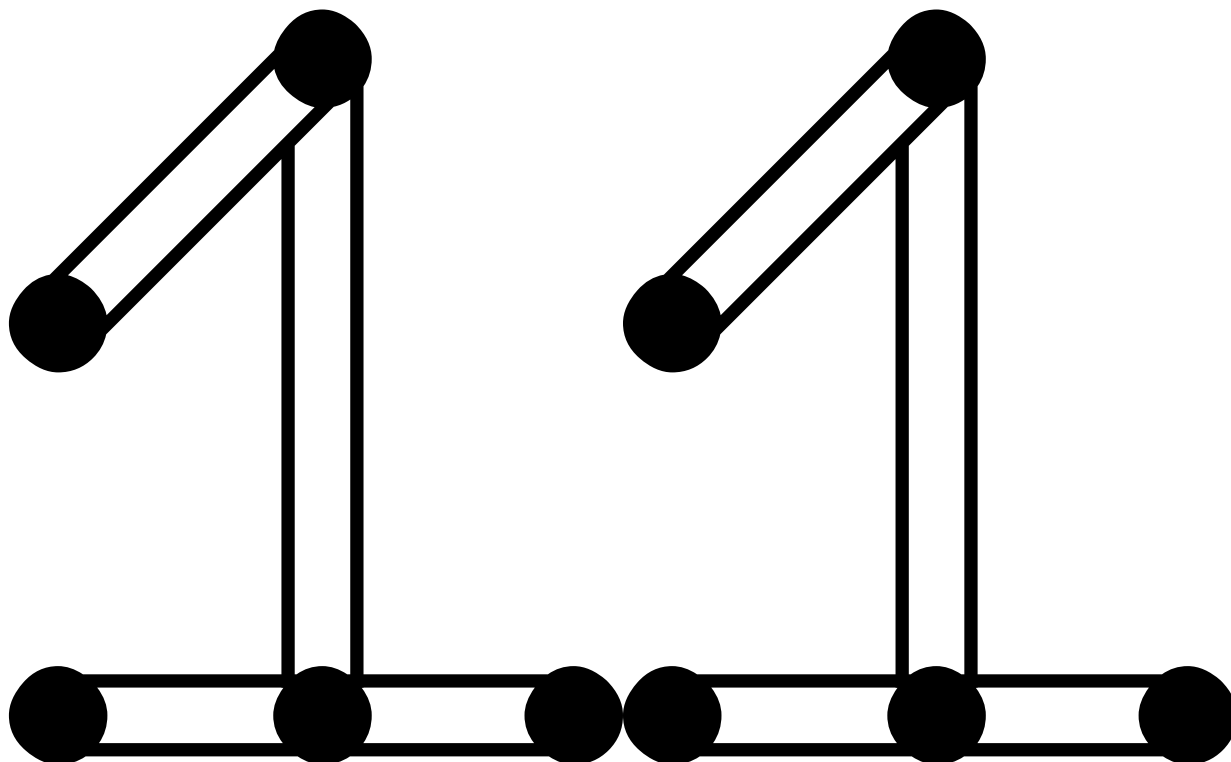


Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros



Índice

Introducción	759
1. Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell 2024, 2025 y 2026	762
2. Aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2025	766
2.1. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos	767
2.2. Remuneraciones de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración	788
3. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2026	792
3.1. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos	794
3.2. Remuneraciones de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración	814
4. Procedimientos y órganos involucrados en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones	818
4.1. Esquema general	818
4.2. <i>Benchmarking</i> retributivo y asesores externos	820
5. Medidas para reducir la exposición a riesgos excesivos y contribuir al rendimiento sostenible	822
6. Conciliación con el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas de la CNMV	827
7. Apéndice estadístico	833

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros

Se presenta el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Banco de Sabadell, S.A. (en adelante, Banco Sabadell, el Banco o la Entidad).

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell (en adelante, IARC o el Informe), se elabora con la información del Banco a cierre del ejercicio 2025, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 541 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, LSC) y a la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, CNMV).

El presente Informe, junto con el apéndice estadístico que se recoge en el **apartado 7**, ha sido difundido como “otra información relevante” en la CNMV y será presentado a votación consultiva y como punto separado del orden del día en la próxima Junta General de Accionistas del Banco, a celebrar en 2026. Asimismo, el presente Informe se encuentra disponible en la sección “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones” en la página web corporativa del Grupo Banco Sabadell (www.grupbancsabadell.com).

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2024, 2025 y 2026, fue aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 23 de marzo de 2023, con una vigencia de 3 años y con aplicación hasta 2026.

El presente Informe incorpora un resumen de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable desde el momento de su aprobación, y en él se describe cómo se aplicó durante el ejercicio 2025.

Para mayor detalle, se puede acceder a la Política de Remuneraciones de los Consejeros (en adelante, Política de Remuneraciones) en el siguiente enlace: <https://www.grupbancsabadell.com/corp/es/gobierno-corporativo-y-politica-deremuneraciones/politica-de-remuneraciones-de-consejeros.html>

Teniendo en cuenta lo anterior, este año 2026 procede la elaboración y aprobación de la política de remuneraciones que se presentará para su aprobación en la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de Banco de Sabadell.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, el presente informe, aprobado por el Consejo de Administración en su sesión celebrada el 19 de febrero de 2026, se someterá a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de 2026, como punto independiente dentro del orden del día.

Según se publicó mediante comunicación a la Comisión Nacional del Mercado de Valores de Otra Información Relevante de fecha 5 de febrero de 2026, el Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 5 de febrero de 2026, ha aprobado, de común acuerdo con D. César González-Bueno, su relevo como consejero delegado de Banco Sabadell y ha aceptado su renuncia como consejero de la Entidad con efectos en la próxima Junta General de Accionistas. Asimismo, el Consejo de Administración ha aprobado el nombramiento de D. Marc Armengol Dulcet como nuevo consejero ejecutivo con la condición de consejero delegado para cubrir la vacante que se producirá por la renuncia de D. César González-Bueno. El

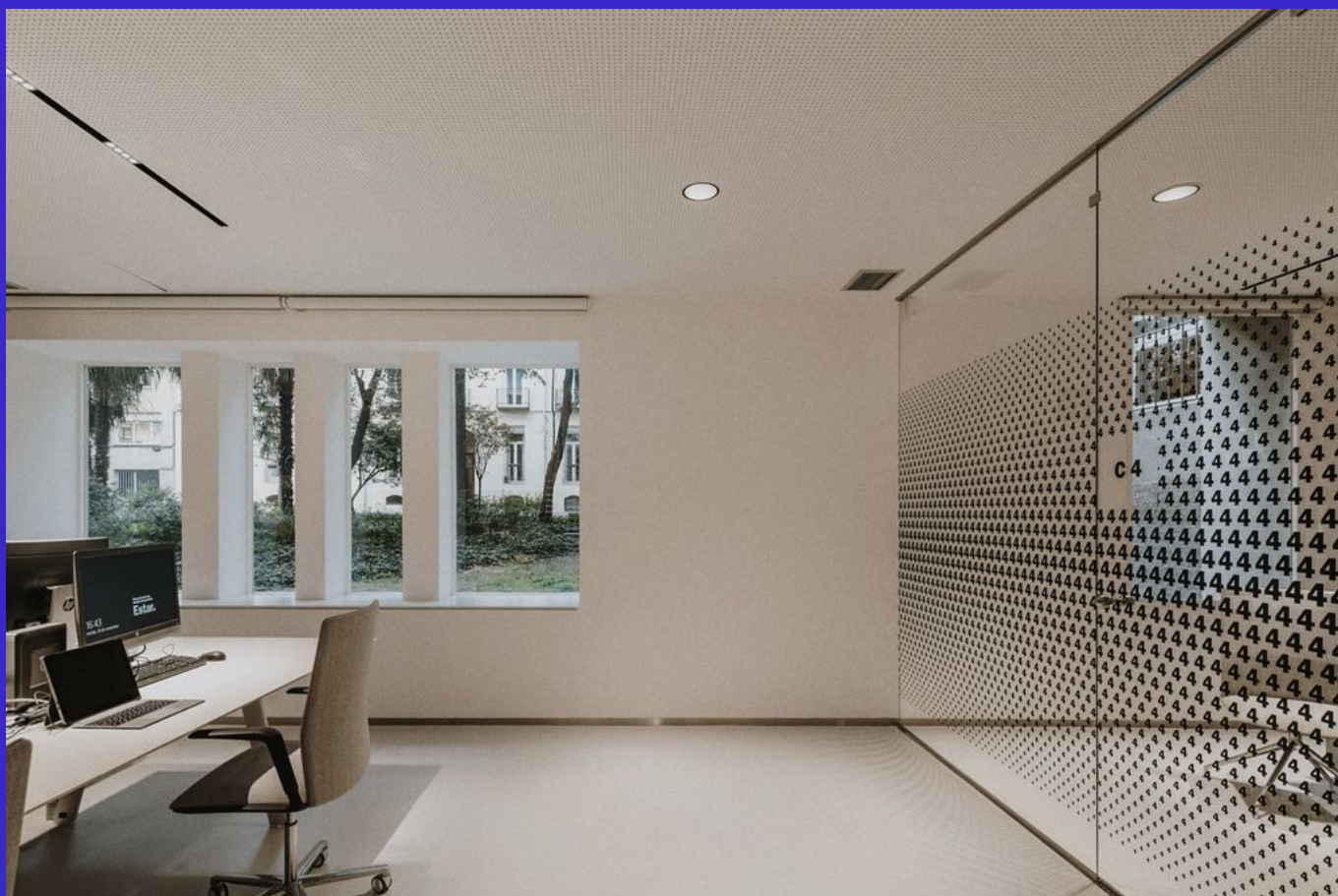
cese y el nombramiento surtirán efecto a partir de la finalización de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas del banco, siempre que se haya recibido en ese momento la autorización de idoneidad por parte del Banco Central Europeo para el nombramiento de D. Marc Armengol Dulcet. De recibirse con posterioridad a la referida junta, el relevo se ejecutará en la fecha en que se reciba dicha autorización de idoneidad.

Asimismo, en la mencionada reunión del 5 de febrero de 2026, el Consejo de Administración ha aprobado el nombramiento de D. Carlos Ventura Santamans como consejero ejecutivo de este órgano, quien tendrá responsabilidad sobre el negocio en España, que incluye el área de Banca de Empresas, Banca de Particulares, Banca Privada y la red de oficinas.

La nueva Política Retributiva de los Consejeros para los ejercicios 2027, 2028 y 2029 recogerá las modificaciones retributivas que se derivan de las modificaciones en la composición del Consejo de Administración.

El presente Informe se ha elaborado siguiendo las mejoras prácticas de mercado y recomendaciones de Gobierno Corporativo con una redacción clara, completa y sencilla en favor de la transparencia comunicativa, y proporcionando una información completa referida a la aplicación de la Política Retributiva.





www.grupbancsabadell.com

>Gobierno Corporativo y Política
de Remuneraciones

>Política de Remuneraciones de Consejeros

1. Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell 2024, 2025 y 2026

1.1. Principios de la Política de Remuneraciones de Banco Sabadell

La Política de Remuneraciones de Banco Sabadell está orientada a la creación de valor a largo plazo, mediante el alineamiento de los intereses de sus accionistas y personas empleadas, y es coherente con los objetivos estratégicos de riesgos y de negocio, así como con los valores del Banco, todo ello con una gestión prudente del riesgo y evitando la existencia de conflictos de interés.

Siguiendo los principios generales establecidos en la Política Retributiva del Grupo Banco Sabadell, los principios sobre los que se basa la Política de Remuneraciones de los Consejeros son los siguientes:

1 Fomentar la sostenibilidad empresarial y social a medio-largo plazo, además de la alineación con los valores de Grupo

- Alineación de las retribuciones con los intereses de los accionistas y con la creación de valor a largo plazo.
- Impulso de una gestión de riesgos rigurosa, contemplando medidas para evitar el conflicto de interés.
- Alineación con la estrategia de negocio, objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo.

La Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell, en su conjunto, incluye información sobre la coherencia de dichas políticas con la integración de los riesgos de sostenibilidad. En particular, en materia de sostenibilidad, se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- La política y las prácticas de remuneración del Grupo estarán en consonancia con su enfoque de gestión del riesgo de crédito y con su apetito y sus estrategias en relación con este riesgo, y no crearán conflicto de intereses. Además, estas prácticas incorporarán medidas para la gestión de conflictos de intereses, con vistas a proteger a los consumidores frente a un perjuicio indeseable.
- La política y las prácticas de remuneración integran los riesgos de sostenibilidad publicando información al respecto en la página web de Grupo.
- La política y las prácticas de remuneración estimularán un comportamiento coherente con los planteamientos del Grupo (frente a los riesgos) relacionados con el clima y el medio ambiente, así como con los compromisos voluntariamente asumidos por el Grupo. La política y las prácticas de remuneración promoverán un enfoque a largo plazo de la gestión de los riesgos relacionados con el clima y medioambientales.
- Los componentes de la retribución deberán contribuir al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno (en adelante ESG, de las siglas en inglés *Environmental, Social and Governance*) con objeto de hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia de negocio.



- Banco Sabadell mantiene su compromiso con la sostenibilidad contribuyendo al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno.

A través del indicador sintético de sostenibilidad (ISos) se incluyen KPIs (Indicadores Clave de Rendimiento, por sus siglas en inglés) de las materias ESG y se vincula a la retribución variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos y resto del personal con retribución variable, formando parte de los objetivos de Grupo con un peso del 10 %. Adicionalmente, para reforzar el alineamiento de la retribución de los Consejeros Ejecutivos con el compromiso de sostenibilidad del Grupo, se define un indicador sintético de sostenibilidad en los objetivos plurianuales fijados por el Grupo. Dicho indicador está vinculado directamente con la retribución a largo plazo, con un peso del 20 %.

2 Asegurar un sistema retributivo competitivo y equitativo (competitividad externa y equidad interna), basado en la igualdad de retribución entre empleados y empleadas para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor

- Capaz de atraer y retener el mejor talento.
- Que recompense la trayectoria profesional y la responsabilidad, con independencia del género del empleado.
- Alineado con estándares de mercado y flexible para adaptarse a los cambios del entorno y las exigencias del sector.

En materia de igualdad retributiva, la Política de Remuneraciones es imparcial en cuanto al género y se alinea con el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. Asimismo, la Política de Remuneraciones orienta la toma de decisiones para evitar cualquier brecha retributiva de género y garantiza la igualdad de oportunidades, condición previa para lograr que la remuneración sea neutra desde el punto de vista del género a largo plazo.

3 Recompensar el desempeño, alineando la retribución con los resultados generados por el individuo sin incentivar la asunción de riesgos más allá del nivel tolerado por el Grupo, lo que implica:

- Equilibrio adecuado entre los distintos componentes de la retribución.
- Consideración de riesgos y resultados actuales y futuros, sin incentivar la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por el Grupo.
- Esquema sencillo, transparente y claro. La Política de Remuneraciones será comprensible y fácil de comunicar a toda la plantilla.

La Política de Remuneraciones es neutral respecto al género, alineándose con el principio de igual retribución por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor.



Principios aplicables a los miembros del Consejo de Administración

Principios de la Política de Remuneraciones aplicable a los Consejeros Ejecutivos

Equilibrio razonable entre elementos fijos y variables (anual y plurianual), que favorece una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de objetivos definidos a corto y largo plazo.

- Consideración de múltiples métricas vinculadas a resultados, retorno, control y gestión de riesgos, solvencia, capital y objetivos estratégicos no financieros vinculados con la sostenibilidad.
- Retribución a corto plazo, con un periodo de medición de objetivos anual del Grupo mediante indicadores financieros (rentabilidad, resultados, ingresos y eficiencia) y métricas no financieras relacionadas con la calidad de servicio, la posición competitiva y la sostenibilidad.
- Retribución a largo plazo, con un periodo de medición de objetivos de 3 años, vinculado objetivos de TSR, Generación de Valor, ROTE y Sostenibilidad, y sujeto a un factor corrector por riesgos en función del cumplimiento de indicadores de capital y liquidez.
- No existen retribuciones variables garantizadas.
- Mecanismos prudenciales de ajuste al cumplimiento de objetivos y otros ajustes *ex-ante*.
- Diferimiento del 60 % de la retribución variable anual a 5 años para cualquier elemento de retribución variable.
- Abono de más del 50 % de la retribución variable en acciones (50 % para la parte *up-front* y 55 % para la parte diferida de la retribución variable anual y para la totalidad de la retribución a largo plazo).
- Disponibilidad de las acciones. Los Consejeros Ejecutivos no pueden transmitir las acciones entregadas hasta transcurrido un plazo de al menos tres años desde su entrega si no poseen una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual y en cualquier caso tienen un periodo de retención mínimo de un año.
- Cláusulas *malus* y *clawback*, de acuerdo con lo establecido en la normativa de entidades de crédito.
- Asesoramiento externo recurrente al Consejo de Administración y la Comisión de Retribuciones en relación con las prácticas de mercado.

Principios de la Política de Remuneraciones aplicable a los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración

Se retribuye de acuerdo a las responsabilidades y funciones asumidas por cada Consejero, pero sin que se llegue a comprometer la independencia de los mismos.

- No participan en el sistema de remuneración variable.
- No perciben su remuneración mediante la entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción.
- No participan en sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.

Además, la política cumple con las directivas y reglamentos europeos y las normas vigentes, especialmente la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la citada Ley y la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013, así como las Directrices sobre Gobierno Interno (EBA/GL/2021/05) de 2 de julio de 2021, las Directrices EBA/GL/2021/04, de 2 de julio de 2021, sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE y el Reglamento Delegado (UE) 923/2021.



2. Aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2025

La remuneración devengada en el ejercicio 2025 siguió los términos de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2024, 2025 y 2026, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 23 de marzo de 2023.

Durante el ejercicio 2025, el Consejo de Administración de Banco Sabadell se ha visto inmerso en circunstancias excepcionales que han requerido una dedicación extraordinaria por parte de sus miembros y que han supuesto la convocatoria de numerosas sesiones extraordinarias del Consejo, así como la elaboración de informes de especial relevancia e indelegables conforme a la normativa vigente.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada por la Junta General de Accionistas, establece que los miembros del Consejo perciben dietas de asistencia únicamente por un máximo de 11 sesiones ordinarias al año, no contemplándose el abono de dietas por reuniones extraordinarias. No obstante, el artículo 7.4 de la Política prevé la posibilidad de aplicar excepciones temporales en situaciones debidamente justificadas, siempre que concurren circunstancias que lo requieran y se sigan los procedimientos establecidos.

En este contexto, y a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el Consejo de Administración aprobó la aplicación de una excepción temporal a la Política de Remuneraciones, autorizando el abono de dietas correspondientes a cuatro de las sesiones extraordinarias celebradas durante el ejercicio 2025, vinculadas a funciones de carácter indelegable. La adopción de esta medida excepcional tiene por objeto reconocer la dedicación adicional requerida a los consejeros en un ejercicio marcado por hechos de especial trascendencia para la Entidad y sus accionistas.

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2024 se sometió a votación consultiva en la Junta General de Accionistas celebrada el 20 de marzo de 2025:

El número de acciones respecto de las cuales se emitieron votos válidos fue de 3.786.534.408 acciones, que se distribuyeron como se indica a continuación:

Concepto	Número votos	Acciones representadas	Accionistas	% sobre emitidos
Votos a favor	3.078.187	3.079.223.323	91.427	81.320 %
Votos en contra	698.502	698.612.015	748	18.453 %
Abstenciones	8.575	8.699.070	528	0.227 %

A lo largo de los últimos ejercicios, los accionistas de Banco Sabadell han mostrado su respaldo a las propuestas retributivas presentadas por el Consejo de Administración, a iniciativa de la Comisión de Retribuciones. En la Junta General de Accionistas del 20 de marzo de 2025, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2024 fue aprobado por el 81,32 % de los votos.

2.1. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

2.1.1. Detalle de los elementos retributivos

Los Consejeros Ejecutivos, además de su remuneración por su condición de miembros del Consejo de Administración, perciben las retribuciones que les corresponden por el desempeño de sus funciones ejecutivas, al amparo de lo previsto en los Estatutos Sociales de Banco Sabadell, que coinciden en sus conceptos con los de la Alta Dirección de Banco Sabadell y el resto del Colectivo Identificado.

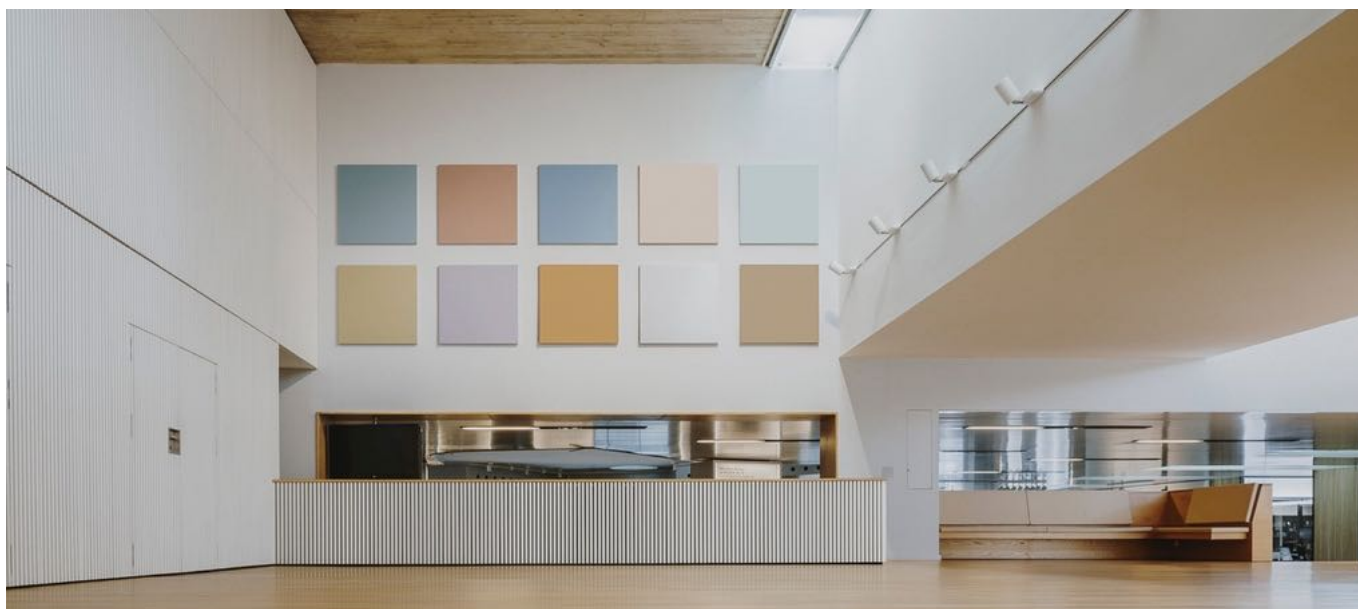
Las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos para cada ejercicio son fijadas por el Consejo de Administración, dentro del límite máximo global establecido por la Junta General de Accionistas mediante la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para cada uno de los conceptos integrantes de su retribución.

El Consejo de Administración se ajustará a lo dispuesto en las normas legales aplicables, teniendo en cuenta su especial consideración como entidad financiera y de acuerdo con los conceptos, términos y condiciones establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros. La Política de Remuneraciones contempla una visión de la retribución total teniendo en cuenta todos los elementos retributivos y la relación existente entre ellos, estableciendo un adecuado equilibrio entre la retribución fija y la variable, así como entre la distribución de percepciones a corto y largo plazo, salvaguardando los derechos e intereses de los accionistas, inversores y clientes.

El mix retributivo del Consejero Delegado (Retribución Variable /Retribución fija) pasó de 91,6 % a 90,7 % de retribución variable (incluyendo los beneficios discrecionales de pensión), y la ratio de retribución a riesgo sobre la retribución total se situó en un 55 %. Dicha ratio busca alinear en mayor medida la retribución del Consejero Delegado con el interés de los accionistas, así como con los valores y los intereses a largo plazo del Grupo Banco Sabadell, y vincular aún más su retribución a la estrategia de riesgo y de negocio.

Para fijar la retribución del Consejero Delegado, se utilizó un análisis de benchmarking realizado con el asesoramiento de Willis Tower Watson, estructurado en dos grupos de comparación: un primer grupo formado por 15 bancos españoles y europeos (benchmarking internacional), y un segundo grupo compuesto por 15 empresas españolas, principalmente del IBEX-35 (benchmarking nacional).

La retribución total del Consejero Delegado para 2025 se situó en el 71 percentil del grupo de comparación internacional y en el 75 percentil del grupo de comparación nacional.



Empresas utilizadas como *benchmark*

Bancos incluidos en *Benchmark* 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	

Empresas incluidas en *Benchmark* nacional

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

A continuación, se detallan las retribuciones individuales que conformaban la retribución relativa a 2025 para los Consejeros Ejecutivos.

Retribución 2025 (miles de euros)	Consejero Delegado	Consejero CRO
Salario fijo	2.000	691
Beneficios sociales y retribución en especie	36	36
Planes de previsión social	301	132
Retribución variable a corto plazo	1.100	128
	✓ 109,98 %	✓ 121,75 %
Retribución a largo plazo	1.100	210
	✓ 109,98 %	✓ 121,75 %

✓ Porcentaje de cumplimiento de objetivos de 2025

Retribución individual



- Salario fijo + Beneficios sociales + Beneficios por pensiones
- Retribución variable a corto plazo + Beneficios discrecionales de pensión
- Retribución a largo plazo



A) Retribución fija

Salario fijo

- El salario fijo tiene como objetivo remunerar el conjunto de funciones y responsabilidades del puesto que se ocupa y que reconocen la contribución del Consejero Ejecutivo en dicho puesto mientras lo ostente.

Beneficios sociales y retribución en especie

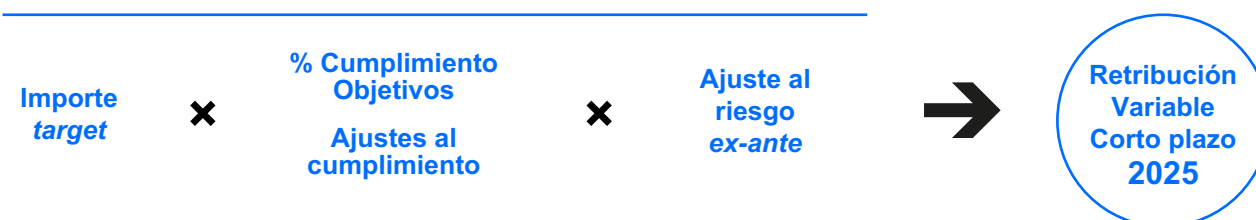
- Beneficios sociales y retribución en especie: Los Consejeros Ejecutivos han sido beneficiarios en 2025, entre otros, de un seguro de vida colectivo, ayuda escolar y cesta de navidad (aplicable a toda la plantilla de la Entidad), de un seguro médico y coberturas de riesgo (aplicable también al equipo directivo de la Entidad), así como la cesión de uso de vehículo en los mismos términos que el resto de miembros de la Alta Dirección.

Aportaciones a planes de previsión social

- Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de una Póliza de Seguros Colectivo de Vida, de aportación definida, que podrá hacerse efectiva a partir de (i) la fecha de extinción del contrato en caso del Consejero Delegado o en el caso del Consejero CRO en la fecha de la jubilación efectiva, (ii) fallecimiento o (iii) invalidez permanente y absoluta.
- De las aportaciones que se realizan a su favor, el 85 % tiene la consideración de remuneración fija, y el 15 % restante de "beneficio discrecional de pensión" que se considera como retribución variable de acuerdo con la normativa vigente, quedando vinculados al porcentaje de cumplimiento de los objetivos a corto plazo del beneficiario, no pudiendo superar en ningún caso el 100 % del importe.
- Los importes informados incluyen las aportaciones a otros sistemas de previsión social de los que disponen los Consejeros Ejecutivos, al igual que el resto del personal. En concreto, el plan de pensiones de empresa Colectivo B, de aportación definida, que se materializará en el momento de la jubilación efectiva.

B) Retribución variable a corto plazo

La retribución variable a corto plazo relativa al ejercicio 2025 tenía el siguiente esquema:

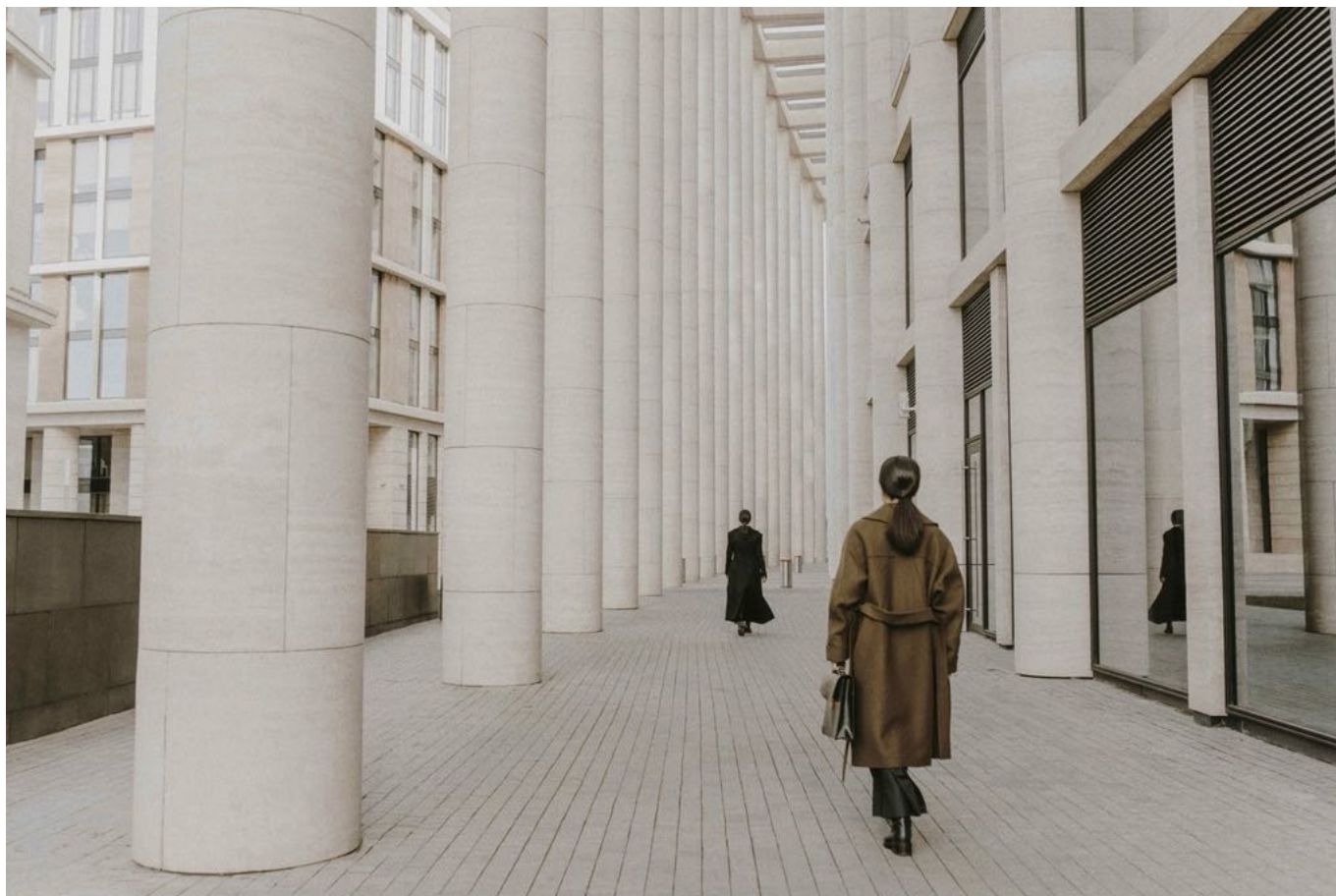


B.1.) Porcentaje de cumplimiento de objetivos de Grupo 2025

Se fijaron unos métodos de evaluación consistentes en definir unos parámetros de cumplimiento para cada uno de los objetivos entre el 50 % y el 150 %, en función de una escala no lineal de cumplimiento predeterminada por la Comisión de Retribuciones. Por debajo del 50 % de cumplimiento de un objetivo se consideraba 0 % a efecto del cómputo en el cumplimiento general. El Consejo de Administración celebrado el 5 de febrero de 2026 ha determinado el nivel de cumplimiento de objetivos de Grupo de acuerdo con las ponderaciones establecidas al inicio del ejercicio. Las siguientes tablas resumen el esquema de objetivos de Grupo para el ejercicio 2025, la definición de estos objetivos y los niveles de cumplimiento.

Esquema de objetivos de Grupo anuales 2025:

Métrica	Ponderación
Beneficio neto del Grupo	10 %
ROTE	15 %
Margen de intereses más comisiones	15 %
Gastos Grupo + Amortizaciones	10 %
Calidad de activos	15 %
Cuota de Mercado	10 %
Calidad de servicio	15 %
Sostenibilidad	10 %



Definición de objetivos:

Métrica	Definición
Beneficio neto del Grupo	Ganancia que es atribuible de manera directa a la sociedad dominante y que es calculado aplicando al resultado del ejercicio la parte del mismo correspondiente a los intereses minoritarios.
Return on Tangible Equity (ROTE)	Índice que mide la rentabilidad de la compañía sobre los fondos propios tangibles medios. Se calcula dividiendo el beneficio atribuido al Grupo entre los fondos propios medios, excluyendo del denominador los activos intangibles y el fondo de comercio.
Margen de intereses + comisiones	Medida que recoge los ingresos más directamente vinculados a la actividad bancaria, integrada por el margen de intereses y las comisiones netas consolidadas del Grupo.
Gastos Grupo + Amortizaciones	Suma de los gastos consolidados de administración del Grupo, incluyendo gastos de personal y gastos generales, junto con las amortizaciones y los gastos derivados de la actividad inmobiliaria no incluidos en las partidas anteriores.
Calidad de activos	Indicador compuesto por tres métricas: el Cost of Risk, calculado como la suma de las dotaciones a insolvencias y otros activos financieros dividida entre la suma del crédito a la clientela bruto, los inmuebles problemáticos y los avales, que refleja las pérdidas por unidad de crédito concedido; el volumen de Non-Performing Assets (NPA), formado por la suma del saldo en Stage 3 y de los inmuebles problemáticos; y la Cobertura de NPAs Totales, calculada como el cociente entre las provisiones asociadas a activos problemáticos y el total de dichos activos.
Cuota de Mercado	Indicador sintético enfocado a incrementar la rentabilidad y el volumen de negocio y compuesto por indicadores de cuota de mercado de inversión crediticia en España, de cuota de mercado de hipotecas en Reino Unido a través de la filial TSB y cuota de mercado de comisiones netas relativas a las entidades de crédito que operan en España.
Calidad de servicio	Indicador sintético que recoge la valoración de la calidad del servicio por parte de los clientes del Grupo distinguiendo entre segmento comercial y canales de relación ponderado por el foco estratégico de cada segmento (particulares, negocios, pymes, privada, empresas, oficina, internet, mobile...) y la valoración del clima laboral por parte de las personas empleadas de la Entidad.
Sostenibilidad	Indicador sintético de valoración formado por los siguientes indicadores: Financiación Verde vinculada o con aplicación a la Sostenibilidad, Diversidad (% mujeres directivas), Mejora de nota en las principales agencias de <i>rating</i> /Índices ESG y Plan de Finanzas sostenibles.

Cumplimiento de objetivos 2025:

Métrica	Resultado mínimo ⁽¹⁾	Resultado máximo ⁽²⁾	% Cumplimiento
Beneficio neto del Grupo	1,5 MME	2,0 MME	109,79 %
ROTE	11,8 %	15,6%	116,42 %
Margen de intereses + Comisiones	6,1 MME	6,6 MME	80,27 %
Gastos Grupo + Amortizaciones	3,3 MME	3,2 MME	125,79 %
Calidad de activos	50,0%	150,0%	117,35 %
CoR	0,42 %	0,22 %	135,46 %
Volumen NPA	5,5 MME	5,1 MME	150,00 %
Cobertura de NPAs Totales	59,2 %	63,2 %	66,58 %
Cuota de Mercado	50,0 %	150,0 %	59,00 %
Calidad de servicio	50,0 %	150,0 %	128,55 %
Sostenibilidad	50,0 %	150,0 %	116,31 %
Total			107,48 %

(1) Resultado mínimo para devengar cumplimiento del objetivo

(2) Resultado máximo, a partir del cual el cumplimiento del objetivo queda fijado en 150 %

La información utilizada en el cálculo de los indicadores financieros se deriva de datos auditados en las Cuentas Anuales, manteniendo la definición establecida en su fijación inicial.

El Grupo Banco Sabadell logró un beneficio neto atribuido de 1.775 millones de euros en el ejercicio 2025 (-2,8% interanual). El beneficio neto de la Entidad creció un 3,4% interanual sin tener en cuenta los extraordinarios de 2024, apoyado en la mejora de la calidad de los activos y la reducción de las provisiones, así como en el fuerte impulso de los volúmenes de crédito y recursos en España. Con este nivel de beneficio, la rentabilidad RoTE del Grupo ascendió hasta el 14,3% y la solvencia CET1 fully loaded se elevó al 13,65% (13,11% tras considerar el reparto del exceso de capital), lo que representa una generación orgánica de 196 puntos básicos durante el año 2025.

A continuación se incluye el detalle de los indicadores no financieros:

- **Cuota de mercado:** indicador sintético enfocado a incrementar la rentabilidad y el volumen de negocio, con un peso del 10% en los objetivos de Grupo, que agrupaba los siguientes parámetros:

Definición	Ponderación	Cumplimiento
Crédito OSR España	50 %	65,0 %
Hipotecas UK	20 %	50,0 %
Comisiones netas España	30 %	55,0 %
Total	100 %	59,0 %

- **Calidad de servicios:** indicador sintético que recoge la valoración de la calidad del servicio, con un peso del 15% en los objetivos de Grupo, que agrupaba los siguientes parámetros:

Parámetro	Definición	Ponderación	Cumplimiento
Clima laboral	Resultado encuesta de clima anual	33,3 %	150,00 %
	Sabadell España <ul style="list-style-type: none"> — NPS Particulares — NPS Negocios — NPS Pymes — NPS Empresas — NPS Banca Privada 	46,7 %	118,70 %
Satisfacción de clientes	TSB <ul style="list-style-type: none"> — Bank NPS — Channels NPS (<i>Mobile, Branch, Telephony, Internet banking and Conversational Banking</i>) — Banking Complains per Thousand Customers 	13,3 %	99,00 %
	Corporate & Investment Banking <ul style="list-style-type: none"> — NPS CIB EMEA 	6,7 %	150,00 %
	Total	100 %	128,60 %

- **Indicador de Sostenibilidad:** indicador sintético de sostenibilidad, con un peso del 10 % en los objetivos de Grupo, que agrupaba los siguientes parámetros:

Parámetro	Definición	Ponderación	Cumplimiento
Agencias de <i>Rating</i>	Mejorar/mantener nota de los principales índices ESG de agencias de <i>rating</i> (MSCI, Sustainalytics, DJSI, ISS)	20 %	98,99 %
Plan Finanzas Sostenibles	<ul style="list-style-type: none"> — Número de evaluaciones IRCA realizadas — Despliegue Proyecto de Accesibilidad — Cumplimiento principales indicadores Sabadell compromiso Sostenible — Cumplimiento de sendas de descarbonización fijadas 	20 %	106,84 %
Diversidad	% Mujeres directivas	20 %	85,75 %
Negocio Sostenible	<ul style="list-style-type: none"> — Financiación FAS — Financiación FvS 	40 %	144,98 %
Total		100 %	116,31 %

Este indicador se siguió periódicamente en el Comité de Sostenibilidad e incorpora en su revisión la actualización de sus indicadores. El cumplimiento de este indicador en 2025 fue de 116,31%.



B.3.) Cumplimiento de objetivos del Consejero CRO

Esquema de objetivos		Cumplimiento
25 %	Objetivo de Grupo	107,48 %
55 %	Objetivos funcionales	128,87 %
20 %	Valoración cualitativa individual	120,00 %

Cumplimiento 2025

121,75 %

(1) Objetivo medido a través de encuestas que contestan los empleados cada año y evaluando la evolución de la nota respecto al ejercicio anterior.

El Consejero CRO tenía un 25 % de su retribución variable anual vinculada a objetivos de Grupo. El 75 % restante estaba ligada a objetivos individuales, que a su vez se componen de objetivos funcionales y de una valoración cualitativa individual. Estos objetivos funcionales están alineados con las funciones de control que desarrolla, independientes de las áreas de negocio y corporativas, y se enfocan en el control y seguimiento de las operaciones y los riesgos que se derivan de dichas operaciones, asegurando el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentación aplicables, y asesorando a las funciones de dirección sobre asuntos relativos a su ámbito de especialización.

Para 2025, los objetivos funcionales establecidos para el Consejero CRO se evaluaban en función de distintos parámetros. Entre los objetivos cuantitativos figuraban la contribución a la mejora de la calificación SREP y el clima de la Dirección. En cuanto a los objetivos cualitativos, se valoraba la contribución al adecuado funcionamiento de la Comisión de Riesgos; el cumplimiento de los planes de acción de la segunda línea de defensa (2LoD), incluyendo las funciones de Control de Riesgos, Validación y Cumplimiento Normativo; el despliegue del marco de control de modelos para inteligencia artificial; el desarrollo e implementación del plan anual de modelos regulatorios; y la entrega adecuada del ejercicio de Stress Test.

En relación con la valoración cualitativa individual, se han considerado los siguientes aspectos:

- Su contribución decisiva en un año especialmente exigente, así como su participación central en la estrategia de Grupo, aportando experiencia regulatoria, criterio y credibilidad ante autoridades y supervisores.
- Su capacidad para abordar decisiones complejas con serenidad y juicio equilibrado, prestando asesoramiento clave en momentos críticos.
- El desempeño sobresaliente de su área, que ha mantenido estándares superiores y un liderazgo reconocido en toda la organización.
- El valor añadido que aporta su presencia en el Consejo como responsable de Riesgos, reforzando las deliberaciones con una visión técnica y estratégica altamente apreciada.

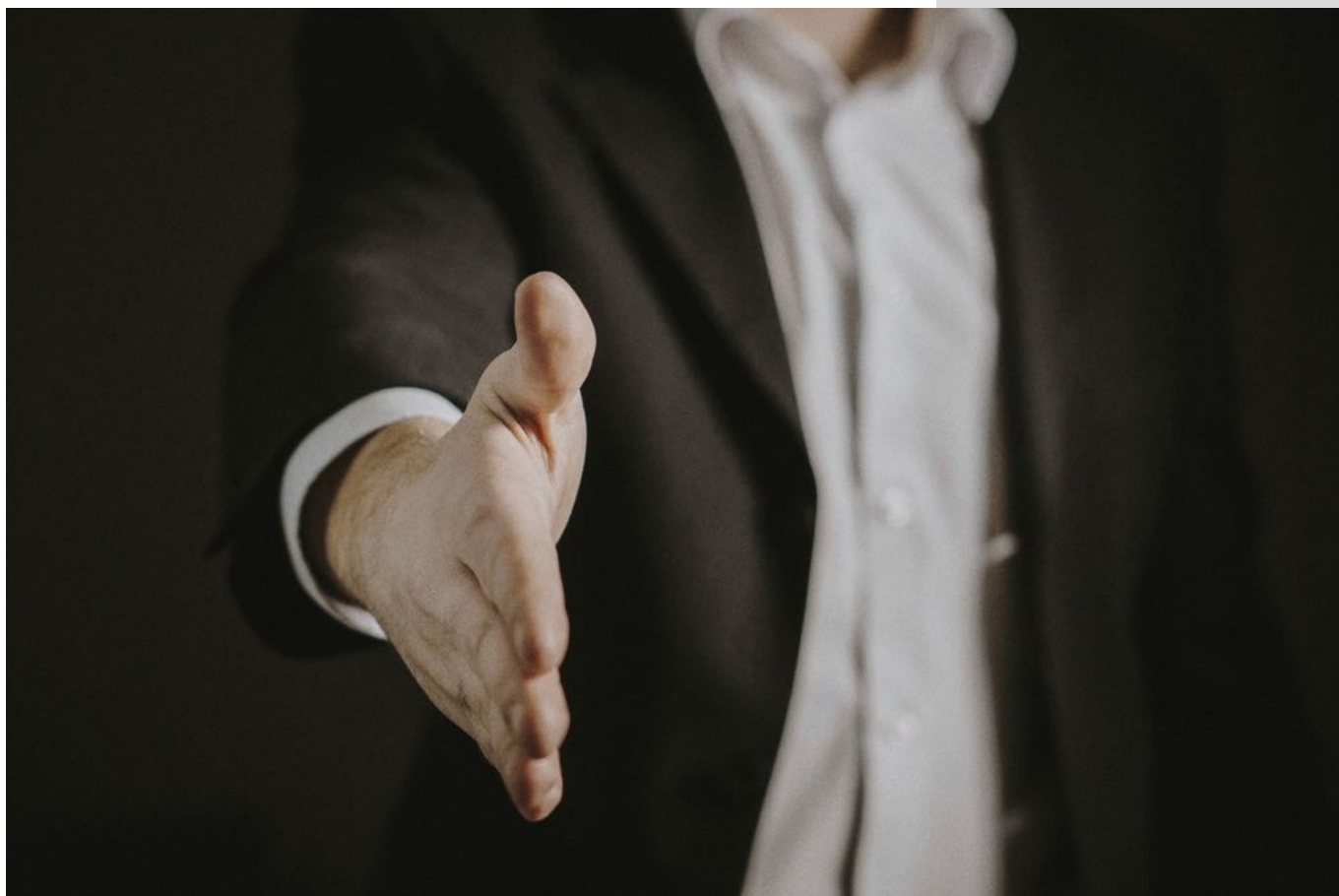


El cumplimiento de la valoración cualitativa individual del Consejero CRO en 2025 fue del 120 %. Este indicador está limitado a un máximo de cumplimiento del 120 %.

La evaluación a final de año de estos objetivos le corresponde a la Comisión de Riesgos, quien propone el nivel de consecución y el grado de cumplimiento conseguido.

El porcentaje de cumplimiento de los objetivos del Consejero Delegado como del Consejero CRO han sido aprobados por el Consejo de Administración el 5 de febrero de 2026.

Para tener derecho a percibir retribución variable debía superarse el 60 % de cumplimiento global de los objetivos. Por debajo del 60 % no se percibiría retribución variable y por encima del 144 % no se hubiese generado mayor percepción de retribución variable.



B.4.) Ajustes al cumplimiento

El Consejo de Administración no ha considerado necesario introducir ajuste alguno al nivel de cumplimiento de objetivos descrito anteriormente, ya que los niveles de capital (CET1 y MREL) y liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*) de la Entidad han respetado los límites fijados en el RAS (*Risk Appetite Statement*).

En este sentido, la Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, en su reunión de 2 de febrero de 2026, ha analizado la aplicabilidad del Factor Corrector por Riesgos (FCR) sobre los objetivos de Grupo. De acuerdo con los objetivos de capital y liquidez, métricas, escalas de logro y curvas de pago del FCR aprobados por el Consejo de Administración el 28 de enero de 2025, la Comisión de Retribuciones ha determinado que se cumplieron los umbrales que se exigen en el RAS para generar el derecho a la totalidad de la retribución variable que corresponda con el cumplimiento de los objetivos de Grupo establecidos al respecto.

Adicionalmente, existen mecanismos prudenciales de ajuste al cumplimiento individual del Consejero CRO, basados en el traspaso de umbrales de pérdida esperada en materia de riesgo operacional y/o de indicadores de control interno. En este sentido, no se han producido causas que impliquen un ajuste en el cumplimiento.

B.5.) Ajustes al riesgo *ex-ante*

La Comisión de Retribuciones, a partir de la información facilitada por la Dirección de Control Interno, no ha considerado proponer ningún ajuste *ex-ante* adicional individual o colectivo para 2025 en la medida en que:

- El Grupo y/o las entidades de crédito filiales han alcanzado el nivel MDA (*maximum distributable amount*) que determina la regulación en vigor.
- De acuerdo con los informes recibidos por las direcciones de Cumplimiento Normativo, Auditoría Interna, Financiera y la propia Dirección de Control Interno, la retribución variable a corto plazo 2025 está alineada con los niveles de riesgo y de control tales como incumplimientos regulatorios y normativos, traspaso de umbrales de riesgo (por ejemplo RAS, solvencia y liquidez, o traspaso de umbrales de pérdida esperada en materia de riesgo operacional) y/o indicadores de control interno (por ejemplo, resultados de auditorías internas) o elementos similares.



B.6.) Retribución variable a corto plazo generada en 2025

Una vez calculado el cumplimiento de objetivos a nivel Grupo e individuales, y la no necesidad de aplicar ajustes *ex-ante*, se determinó la retribución variable a conceder de forma individual para cada uno de los Consejeros Ejecutivos. A partir de la cifra individual de *target* asignado y el cumplimiento de objetivos obtenido, la retribución variable correspondiente a los Consejeros Ejecutivos ha sido aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en su reunión de 5 de febrero de 2026, con los siguientes importes:

Consejero (miles de euros)	Target inicial	% Cumplimiento	Concedido
Consejero Delegado	1.000	✓ 109,98 %	1.100
Consejero CRO	105	✓ 121,75 %	128

✓ Porcentaje de cumplimiento de objetivos de 2025

Adicionalmente, se informa de que el Consejo de Administración, en su sesión del 29 de octubre, aprobó una gratificación extraordinaria consistente en la entrega de 300 acciones a toda la plantilla, en reconocimiento al esfuerzo colectivo realizado desde mayo de 2024 para culminar con éxito el objetivo de mantener el proyecto del Banco en solitario.

Las acciones fueron entregadas el 19 de noviembre de 2025 y forman parte de la retribución variable a corto plazo del ejercicio. En consecuencia, se han incorporado al calendario de diferimiento aplicable a los Consejeros, de conformidad con la normativa vigente en materia de remuneraciones.

Conforme a la normativa aplicable, estos importes se abonan de la siguiente manera:

2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Incentivo Target	40% Pago Inicial					
	50% €	12% Pago Diferido	12% Pago Diferido	12% Pago Diferido	12% Pago Diferido	12% Pago Diferido
	50% ↗	45% €	45% €	45% €	45% €	45% €
		55% ↗	55% ↗	55% ↗	55% ↗	55% ↗
Período de generación	Período de abono					

€ Efectivo ↗ Acciones

— El 40 % se percibe en 2026, siendo abonado el importe resultante el 50 % en efectivo y el 50 % restante en acciones de Banco Sabadell (valoradas conforme al valor de cierre de la última sesión del mes de abono en 2026 de la parte no diferida), con obligación de retención de estas acciones hasta transcurrido un plazo de al menos tres años desde su entrega si no poseen una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual y en cualquier caso un periodo de retención mínimo de un año.

- El 60 % se diferirá durante un periodo de cinco años, abonándose una quinta parte en cada uno de los años 2027, 2028, 2029, 2030 y 2031, siendo abonado el importe resultante un 45 % en efectivo y el 55 % restante en acciones de Banco Sabadell (cuyo número se determina conforme al valor de cierre de la última sesión del mes de abono de la parte no diferida), con la misma obligación de retención que las entregadas de forma inmediata (Up-front) en el año 2026.
- En la medida que las acciones se entregarán en la sesión del último día hábil del mes de febrero, y a efectos de poder confeccionar este cuadro, se ha tomado como valor para el cálculo del número de acciones el precio medio ponderado de las 20 últimas sesiones del mes de diciembre de 2025 (3,334€/acción). El número de acciones se actualizará con el valor de cierre de la sesión del último día hábil del mes de febrero cuando este se conozca.

Abono		D. César González-Bueno		D. 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
Diferido	2029	€	59		7
		↗	21.791		2.550
	2030	€	59		7
		↗	21.791		2.550
	2031	€	59		7
		↗	21.791		2.550

€ Miles de euros ↗ Número de acciones

Los importes y las acciones diferidas se encuentran sujetas a las cláusulas malus y clawback descritas en el [apartado 3.1.2.B](#)) del presente Informe.

De acuerdo con las instrucciones de la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la CNMV, en el Anexo Estadístico C.1.a.i) se incluye el importe no diferido en efectivo que se abona en 2025. En el cuadro C.1.a.ii) se incluyen tanto las acciones entregadas (instrumentos financieros consolidados en el ejercicio 2025) como las diferidas (instrumentos financieros al final del ejercicio 2025).

B.7.) Retribución variable diferida de ejercicios anteriores cuyo pago corresponde en 2026

Como información complementaria a los cuadros C.1.a) i) y ii) del Apéndice Estadístico, se informa de que en 2026 se ha entregado a los Consejeros Ejecutivos el importe en efectivo y las acciones correspondientes por el diferimiento por un periodo de 5 años de la retribución variable a corto plazo devengada en los ejercicios anteriores, así como los correspondientes a la retribución a largo plazo devengada en los ejercicios anteriores y a la indemnización por cese como Consejera Ejecutiva de María José García Beato en 2021, todo ello de acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

A continuación, se incluye el detalle de los importes de las entregas en efectivo, en miles de euros y en acciones en 2026 correspondientes a retribución variable diferida de ejercicios anteriores:

		D. César González-Bueno	D. David Vegara Figueras	D. Josep Oliu Creus ¹	D ^a María José García Beato ¹		
Retribución 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	—	—	
	Retribución a largo plazo	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	—	—	
Indemnización por cese	€	—	—	—	44		
	↗	—	—	—	102.232		

€ Miles de euros ↗ Número de acciones

(1) Importes diferidos correspondientes al periodo en que fueron Consejeros ejecutivos.

Nota: En relación con la retribución variable en acciones de 2024, se ha actualizado el número de instrumentos con el valor de la cotización de las acciones del Banco al cierre de la última sesión del mes de liquidación y pago de la retribución variable inmediata (no diferida) para que coincida con los valores reales devengados. Como consecuencia de ello, en el cuadro C.1.a.ii) del anexo estadístico de movimientos de sistemas de retribución basados en acciones, el importe especificado en la casilla de número de instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025 de la retribución variable de 2024 no coincide con el importe que se consignó en el IARC de 2024 en la casilla Instrumentos financieros al final del ejercicio.

La Comisión de Retribuciones ha revisado si concurren las circunstancias para la aplicación de las cláusulas de reducción o cancelación de la retribución variable diferida (malus) y de recuperación de las cantidades percibidas (clawback), en función de las características y circunstancias de cada caso en particular, concluyendo que en 2025 no se produjo ninguna de las causas que activarían dichas cláusulas.



C) Retribución a largo plazo

La retribución a largo plazo consiste en la asignación de un determinado importe a cada beneficiario (“incentivo”), cuya cuantía se determina en función de un importe monetario correspondiente a un determinado porcentaje de la retribución fija de cada beneficiario (el “incentivo Target”) aprobado por el Consejo de Administración, en el caso de los Consejeros Ejecutivos. El incentivo se liquida en un 55 % en acciones de la Entidad y un 45 % en efectivo.

El abono del incentivo está sujeto al cumplimiento de los objetivos anuales y plurianuales, al desempeño de funciones ejecutivas y a la no extinción de la relación laboral o mercantil con Banco Sabadell, S.A.

A continuación, se muestra el funcionamiento de la retribución a largo plazo:

Esquema de abono de la retribución a largo plazo

N	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5	N+6
Incentivo Target	Target Ajustado			60% Pago Inicial		
				45% €	20% Pago Diferido	20% Pago Diferido
				55% ↗	45% €	45% €
					55% ↗	55% ↗
Período de generación			Período de espera	Período de abono		

€ Efectivo

↗ Acciones

En el presente apartado se incluye la información de los esquemas retributivos a largo plazo cuyos periodos de medición de objetivos abarcaron en el ejercicio 2025. A título ilustrativo, se muestran los calendarios de cada uno de los incentivos a largo plazo en vigor.

Retribución a largo plazo	2023	2024	2025	2026	2027
2023-2025	Inicio periodo de medición		Fin del periodo de medición		
2024-2026		Inicio periodo de medición		Fin del periodo de medición	
2025-2027			Inicio periodo de medición		Fin del periodo de medición

C.1.) Retribución a largo plazo 2023-2025

El esquema de la retribución a largo plazo 2023-2025 se basa en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales (3 años), en el que se estableció un importe de referencia de la retribución a largo plazo (cantidad a percibir en caso de un nivel de cumplimiento del 100 % tanto de los objetivos anuales como plurianuales) al comienzo del ciclo.

Una vez finalizado el año 2023, durante el primer trimestre de 2024 se ajustó el importe de referencia en función del grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo 2023. A la hora de determinar el importe de referencia ajustado también se analizó la aplicabilidad de los ajustes *ex-ante* establecidos en la retribución variable (descritos en este Informe, entre otros, en el [apartado 2.1.1.B](#)).

Consejero (miles de euros)	Target inicial	Target ajustado
Consejero Delegado	751	983
Consejero CRO	138	160

De conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, los importes de referencia ajustados se configuraron con un importe en metálico (45 %) y un número de acciones (55 %) que se determinaron con el precio medio ponderado de las 20 últimas sesiones del mes de diciembre de 2023, resultando lo siguiente:

Consejero		
Consejero Delegado	443 €	454.130
Consejero CRO	72 €	73.896

€ Miles de euros  Número de acciones

El abono del importe de referencia ajustado quedó sometido a los siguientes objetivos plurianuales establecidos para el periodo 2023-2025:

Objetivo	Ponderación	Resultado	% Cumplimiento
Rentabilidad al Accionista (Total <i>Shareholder Return</i> relativo)	40 %	3 ^a	135,0 %
ROTE	40 %	13,5 %	137,5 %
Sostenibilidad	20 %	130,8 %	130,8 %
Total*	100 %	—	100,0 %

* De acuerdo con el reglamento de la retribución a largo plazo 2023-2025, en ningún caso el target ajustado podrá incrementarse por lo que el porcentaje de cumplimiento queda limitado al 100%

A continuación, se presentan en detalle cada uno de los objetivos de largo plazo 2023-2025:

Rentabilidad al accionista (*Total Shareholder Return, TSR*)

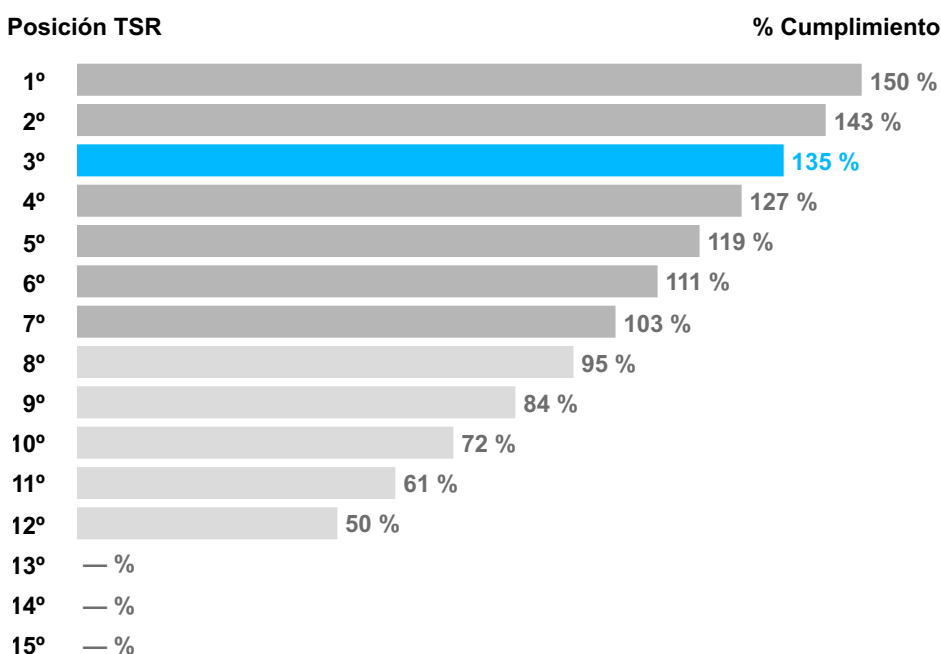
Métrica que determina el retorno total que obtendría un accionista por su inversión. Se tomará como TSR la suma de los dividendos abonados y como variación del valor de la acción la diferencia entre la media aritmética del precio de cierre de la acción, redondeado al tercer decimal de las 20 sesiones anteriores a la fecha de inicio y las 20 últimas sesiones del año de la fecha de finalización. A este respecto, las fechas de inicio y finalización son las siguientes:

Retribución a largo plazo	2023-2025
Fecha de inicio	1 enero 2023
Fecha de finalización	31 diciembre 2025

El TSR de Banco Sabadell se compara con el TSR de las siguientes compañías (*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 de logro:



Porcentaje de cumplimiento:

Teniendo en cuenta que la posición de Banco Sabadell dentro del *peer group* fue la 3ª, el porcentaje de cumplimiento es del 135 %.

Return on Tangible Equity (ROTE)

Índice que mide el grado de rentabilidad de la compañía sobre los fondos propios mínimos requeridos para cumplir con el *early warning indicator* (EWI) de solvencia CET1. Para ello, el numerador utilizado es el beneficio atribuido al grupo y como denominador los fondos propios mínimos requeridos para cumplir con el *early warning indicator* (EWI) de solvencia CET1.

Para el cálculo del cumplimiento del indicador del Return on Tangible Equity se toma el valor del ROTE promedio del período comprendido entre diciembre de 2022 y diciembre de 2025.

Escala de logro:

Valor al final del Periodo Dic.2025	% de cumplimiento
< 8 %	0 %
> 8%	50 %
10 % - 12 %	100 %
>12 % - <14 %	% cumplimiento lineal
> 14 %	150 %

Porcentaje de cumplimiento:

Teniendo en cuenta que el ROTE promedio del período diciembre 2022 y diciembre 2025 fue del 13,5 %, se considera un cumplimiento del 137,50 %.

Sostenibilidad

Para reforzar el alineamiento de la retribución con el compromiso de sostenibilidad del Grupo, se incorporó en 2023 un indicador sintético de sostenibilidad a los objetivos plurianuales fijados por el Grupo, vinculados directamente con la retribución a largo plazo, con un peso del 20%. Su composición se estructura en el Indicador sintético relativo a Negocio Sostenible (financiación con aplicación sostenible, financiación social, financiación vinculada a la Sostenibilidad y resto de movilización) y Diversidad (% mujeres en equipo Directivo).

Se define una escala de cumplimiento para el indicador de Negocio Sostenible en base a objetivos acumulados 2023-2025 y otra escala de cumplimiento para el indicador de % Mujeres en equipo Directivo.

Ámbito	Métrica	Ponderación	Resultado mínimo	Resultado máximo	% Cumplimiento
Negocio Sostenible	Financiación FAS	60%	29 miles de millones	54 miles de millones	150,00%
	Financiación Social				
	Financiación vinculada a la Sostenibilidad (Fvs)				
	Resto Movilización				
Diversidad	% mujeres en equipo Directivo	40%	33 %	37 %	102,08 %

Porcentaje de cumplimiento:

Teniendo en cuenta los cumplimientos anteriores, se considera un cumplimiento del 130,80 % en el objetivo de Sostenibilidad.

Teniendo en cuenta los porcentajes de cumplimiento de los objetivos y sus ponderaciones, el porcentaje de cumplimiento final de los objetivos de Retribución a largo plazo 2023-2025 fue del 100,0 %. La Comisión de Retribuciones de fecha 2 de febrero de 2026 ha verificado que no procede realizar ningún tipo de ajuste a este porcentaje, resultando la siguiente distribución:

Consejero		
Consejero Delegado	443 €	454.130
Consejero CRO	72 €	73.896

€ Miles de euros ↗ Número de acciones

El calendario de abono de dicho incentivo, cumpliendo con los requisitos regulatorios correspondientes, es el siguiente:

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

€ Miles de euros ↗ Número de acciones

Notas:

- Estos importes estarán sujetos a las cláusulas *malus* y *clawback* establecidas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros.
- Las acciones que se perciban están sometidas a los requisitos de retención descritos en el apartado 3.1.2.B) correspondiente a la retribución variable a corto plazo.

C.2.) Retribución a largo plazo 2024-2026

Para el año 2024 se aprobó una retribución a largo plazo con el mismo esquema de objetivos que la aprobada para el año 2023, basada en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales, que establecía una cantidad de referencia de la retribución a largo plazo (cantidad a percibir en caso de un nivel de cumplimiento del 100 % de los objetivos).

Una vez finalizado el año 2024, durante el primer trimestre de 2025 se ajustó el importe de referencia en función del grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo 2024.

Consejero	Target inicial	Target ajustado	Efectivo (45 %)	Nº Acciones (55 %)
Consejero Delegado	856 €	(856 x 128,05 %)	493 €	349.484
		1.096 €		
Consejero CRO	145 €	(145 x 126,51 %)	83 €	58.567
		184 €		

€ Miles de euros ↗ Número de acciones

Estos importes se verán afectados por el cumplimiento de los objetivos a largo plazo definidos para la retribución a largo plazo 2024-2026, no pudiendo resultar en ningún caso superiores a los indicados.

C.3. Retribución a largo plazo 2025-2027

Para el año 2025 se aprobó una retribución a largo plazo con el mismo esquema de objetivos que la aprobada para el año 2024, basada en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales.

Una vez finalizado el año 2025, durante el primer trimestre de 2026 se ha ajustado el importe de referencia en función del grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo 2025, que tal y como se ha indicado en el presente Informe, dicho grado de cumplimiento fue de 109,98 % para el Consejero Delegado, y del 121,75 % para el Consejero CRO.

En febrero de 2026 se calculará el Target Ajustado en función del grado de cumplimiento de los objetivos de Retribución Variable Anual de 2025, aplicando la escala del 60 % al 150 % sobre el target inicial. El Target Ajustado estará formado por un 45 % en efectivo y un 55 % en acciones de Banco Sabadell, y será determinado durante ese mismo mes de febrero del año 2026.

A principios de 2028 se llevará a cabo la medición de los objetivos plurianuales.

El Target Ajustado podrá mantenerse, reducirse o incluso eliminarse en función del nivel de cumplimiento de los objetivos plurianuales del Grupo.

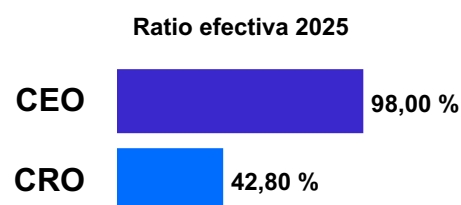
Consejero	Target inicial	Target ajustado	Efectivo (45 %)	Nº Acciones (55 %)
Consejero Delegado	1.000 €	1.100 €	495 €	131.481
Consejero CRO	173 €	210 €	95 €	34.706

€ Miles de euros 📈 Número de acciones

Estos importes se verán afectados por el cumplimiento de los objetivos a largo plazo definidos para la retribución a largo plazo 2025-2027 ([véase apartado 3.1.2.D](#)), no pudiendo resultar en ningún caso superiores a los indicados.

C.4. Ratio entre componentes fijos y componentes variables

La Junta General de Accionistas celebrada el 20 de marzo de 2025 aprobó una ratio máxima entre los componentes variables y fijos de los Consejeros Ejecutivos del 200 %. A continuación se muestra el porcentaje que han supuesto los conceptos variables de la retribución respecto de los fijos para cada uno de los Consejeros Ejecutivos.



2.1.2. Condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos, incluyendo los pagos en caso de cese

Las condiciones de los contratos de los actuales Consejeros Ejecutivos se recogen en el [apartado 3.1.3](#).

En 2025 no se produjo el cese de ningún Consejero Ejecutivo, por lo que no se devengaron pagos por cese.

2.1.3. Cláusulas *malus* y *clawback*

Tal y como se ha señalado en el [apartado 2.1.1](#), en relación con la retribución variable a corto y largo plazo, los importes pendientes de cobro (hasta el 100 % del importe) están sometidos a cláusulas de reducción o cancelación de las cantidades diferidas (*malus*) y las cantidades percibidas están sujetas a cláusulas de recuperación (*clawback*).

Las causas que activarían dichas cláusulas se describen en el [apartado 3.1.2.B](#); en 2025 no se ha producido ninguna de ellas.



2.2 Remuneraciones de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración

Para determinar la retribución del Consejo de Administración de 2025 se consideraron informes sobre retribución de Consejeros en España que publican KPMG y Spencer Stuart (Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración), que contiene las retribuciones del Consejo y Comisiones de las principales entidades financieras españolas.

En relación con la retribución de los Consejeros no ejecutivos, el Consejo de Administración, de acuerdo con la facultad que le concede la Política de Remuneraciones de los Consejeros y a partir de la revisión del modelo de remuneración y las prácticas de mercado, aprobó con fecha 29 de enero de 2025 aplicar los mismos importes anuales que para el ejercicio 2024, estos son los siguientes:

<i>(miles de euros)</i>	Retribución 2025	Dietas de asistencia 2025 (por sesión)
Miembros	100	2
Adicionalmente:		
Presidente	1.500	
Vicepresidente	107	
Consejero Independiente Coordinador	22	

Adicionalmente, los Consejeros no ejecutivos percibieron los siguientes importes anuales por la pertenencia a las diferentes Comisiones del Consejo:

<i>(miles de euros)</i>	Cargo	Importe
Comisión de Estrategia y Sostenibilidad	Presidente	—
	Miembro	40
Comisión Delegada de Créditos	Presidente	70
	Miembro	40
Comisión de Auditoría y Control	Presidente	70
	Miembro	40
Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	Presidente	50
	Miembro	30
Comisión de Retribuciones	Presidente	50
	Miembro	30
Comisión de Riesgos	Presidente	70
	Miembro	40

El Consejo de Administración celebrado el 25 de noviembre de 2025, a propuesta de la Comisión de Retribuciones ha aprobado la aplicación de una excepción temporal a la Política de Remuneraciones, permitiendo el abono de dietas a los consejeros por cuatro de las sesiones extraordinarias celebradas durante el año 2025 (2.772€ por consejero y sesión), vinculadas a funciones de carácter indelegable.

Teniendo en cuenta lo anterior, la cantidad total efectivamente percibida por los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2025 (en miles de euros) fue:

Consejeros (miles de euros)	Categoría del consejero	Consejo de Administración	Dietas*	Comisiones del Consejo de Administración					
				CRi	CNyGC	CRet	CAyC	CDCr	CEyS
Josep Oliu Creus	Presidente no ejecutivo	1.600	34	0	0	0	0	0	0
Pedro Fontana García	Vicepresidente Independiente	207	34	0	50	0	0	70	40
César González-Bueno Mayer Wittgenstein	Consejero Delegado	100	34	0	0	0	0	0	0
Ana Colonques García-Planas	Consejera Independiente	100	34	0	20	30	40	0	0
Aurora Catá Sala	Consejera Independiente	100	34	33	28	0	0	0	0
Luis Deulofeu Fuguet	Consejero Independiente	100	34	0	0	0	0	38	40
María José García Beato	Consejera Otra Externa	100	34	0	30	0	0	0	40
Mireya Giné Torrens	Consejera Independiente	100	34	0	10	50	0	23	0
Laura González Molero	Consejera Independiente	25	5	0	0	8	3	0	0
María Gloria Hernández García	Consejera Independiente	67	25	23	0	0	19	0	0
George Donald Johnston	Consejero Independiente coordinador	122	32	64	0	0	0	0	30
David Martínez Guzmán	Consejero Dominical	92	29	0	0	0	0	0	0
Alicia Reyes Revuelta	Consejera Independiente	25	5	7	0	0	0	6	0
Margarita Salvans Puigbo	Consejera Independiente	58	23	0	0	15	20	0	0
Manuel Valls Morató	Consejero Independiente	100	34	40	0	0	70	0	0
David Vegara Figueras	Consejero Ejecutivo	100	34	0	0	0	0	0	0
Pedro Viñolas Serra	Consejero Independiente	100	34	0	20	0	18	37	0

- CRi** Comisión de Riesgos
CNyGC Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo
CRet Comisión de Retribuciones
CAyC Comisión de Auditoría y Control
CDCr Comisión Delegada de Créditos
CEyS Comisión de Estrategia y Sostenibilidad

D. Luis Deulofeu Fuguet por el cargo de vocal del Consejo de Administración de Sabadell Digital S.A.U. percibió un importe de 30 miles de euros.

D^a. Mireya Giné Torrens por el cargo de vocal del Consejo de Administración de Sabadell Consumer Finance, S.A. percibió un importe de 30 miles de euros.

En el ejercicio 2025, el Consejo de Administración se reunió en 23 sesiones.

* Incluye el pago de dietas extraordinarias.

Las cantidades efectivamente percibidas dependen de la fecha del nombramiento y de la asistencia, y están reflejadas en el Anexo estadístico de este Informe.

Los Consejeros no percibieron en 2025 de la Entidad u otra entidad del Grupo ninguna otra remuneración adicional como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo, ni ninguna retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos o garantías, ni remuneraciones en virtud de pagos realizados por el Banco a una tercera entidad, ni ningún otro concepto retributivo distinto de los incluidos en el presente informe.





3. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2026

Banco Sabadell realiza periódicamente un proceso de reflexión sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente, en el que se tienen en cuenta los siguientes factores:

La realidad del propio Banco

- **Alinear** la retribución a los objetivos a corto y largo plazo a la estrategia de la Entidad.
- **Compromiso con la sostenibilidad:** es un elemento esencial en materia de retribución del Grupo. Los componentes de la retribución contribuyen al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno (ESG) con objeto de hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia de negocio.
- **Gestión prudente de los riesgos:** desincentivar la asunción de riesgos presentes y futuros que rebasen el nivel tolerado por el Grupo y teniendo en cuenta los intereses de los clientes.
- **Política de Remuneraciones de Banco Sabadell:** especialmente las que se aplican a miembros del Colectivo Identificado y de la Alta Dirección.

Factores externos

- **Normativa:** estricto cumplimiento de los requisitos regulatorios en materia de remuneraciones.
- **Stakeholders:** las recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con inversores, accionistas y *proxy advisors* que Banco Sabadell lleva a cabo regularmente.
- **Prácticas de mercado:** entidades de crédito que pueden ser competidores por negocio o por talento.
- **Buen gobierno:** las recomendaciones generales de gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aplica durante el año las medidas que considere oportunas en el sistema retributivo de los Consejeros, dentro de los límites establecidos en la Política. No obstante, si el Consejo de Administración considera que las medidas a desarrollar requieren una modificación o una nueva Política de Remuneraciones, podrá proponer a la Junta General de Accionistas dicha modificación o una nueva Política de Remuneraciones.

Según se publicó mediante comunicación de Otra Información Relevante de fecha 5 de febrero de 2026, el Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 5 de febrero de 2026, ha aprobado, de común acuerdo con D. César González-Bueno, su relevo como consejero delegado de Banco Sabadell y ha aceptado su renuncia como consejero de la Entidad con efectos en la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas. Asimismo, el Consejo de Administración ha aprobado el nombramiento de D. Marc Armengol Dulcet como nuevo consejero ejecutivo con la condición de consejero delegado para cubrir la vacante que se producirá por la renuncia de D. César González-Bueno. El cese y el nombramiento surtirán efecto a partir de la finalización de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas del banco, siempre que se haya recibido en ese momento la autorización de idoneidad por parte del Banco Central Europeo para el nombramiento de D. Marc Armengol Dulcet. De

recibirse con posterioridad a la referida junta, el relevo se ejecutará en la fecha en que se reciba dicha autorización de idoneidad.

Asimismo, en la mencionada reunión del 5 de febrero de 2026, el Consejo de Administración ha aprobado el nombramiento de D. Carlos Ventura Santamans como consejero ejecutivo de este órgano, quien tendrá responsabilidad sobre el negocio en España, que incluye el área de Banca de Empresas, Banca de Particulares, Banca Privada y la red de oficina

En el ejercicio 2026 procede la elaboración y aprobación de la política de remuneraciones correspondiente a los ejercicios 2027, 2028 y 2029 que se presentará para su aprobación en la próxima Junta General de Accionistas Ordinaria de Banco de Sabadell y en la que se establecerán las características derivadas de los cambios en la estructura de Gobierno Corporativo.

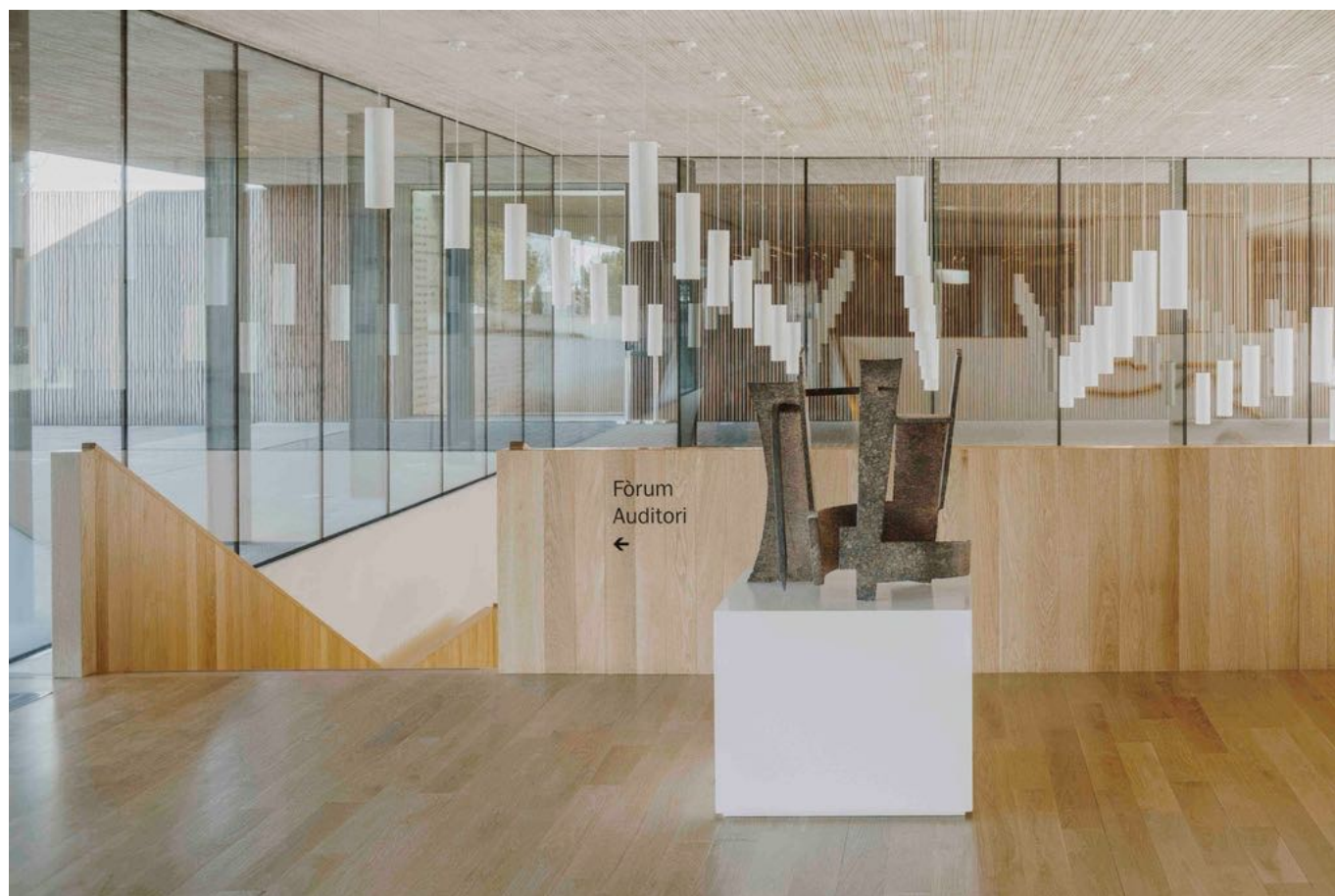


3.1. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

3.1.1. Sistema retributivo

Los Consejeros Ejecutivos, además de su remuneración por su condición de miembros del Consejo de Administración, perciben las retribuciones que les corresponden por el desempeño de sus funciones ejecutivas, al amparo de lo previsto en los Estatutos Sociales de Banco Sabadell, que coinciden en sus conceptos con los de la Alta Dirección de Banco Sabadell y el resto del Colectivo Identificado.

Las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos para cada ejercicio son fijadas por el Consejo de Administración, dentro del límite máximo global establecido por la Junta General de Accionistas mediante la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para cada uno de los conceptos integrantes de su retribución. El Consejo de Administración se ajustará a lo dispuesto en las normas legales aplicables, teniendo en cuenta su especial consideración como entidad financiera y de acuerdo con los conceptos, términos y condiciones establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que contempla una visión de retribución total teniendo en cuenta todos los elementos retributivos y la relación existente entre ellos, estableciendo un adecuado equilibrio entre la retribución fija y la variable, así como entre la distribución de percepciones a corto y largo plazo, salvaguardando los derechos e intereses de los accionistas, inversores y clientes.



En el presente apartado 3.1, se resumen los elementos retributivos de los Consejeros Ejecutivos previstos para el año 2026. En el caso del Consejero Delegado D. César González-Bueno, percibirá la correspondiente remuneración proporcional hasta la celebración de la Junta General de Accionistas de 2026, o si fuera posterior a la fecha de efectividad de su renuncia. En relación con la retribución prevista para 2026 del Consejero Delegado D. Marc Armengol Dulcet, esta será proporcional a la fecha efectiva de sus incorporación en el cargo.

Se considerará fecha de efectividad tanto de la renuncia como de los nombramiento a Consejero Delegado, la fecha de celebración de la Junta General de Accionistas o la de la fecha de recepción de las autorizaciones preceptivas que les correspondan por parte del Banco Central Europeo si esta fuera posterior a la celebración de la Junta General de Accionistas.

Retribución 2026 anualizada ⁽²⁾ <i>(miles de euros)</i>	Consejero Delegado (D. César González- Bueno)	Consejero Delegado (D. Marc Armengol Dulcet)
Salario fijo	2.070 ⁽¹⁾	1.375
Beneficios sociales y retribución en especie	Importes similares a 2025	**
Planes de previsión social	301	301
Retribución variable a corto plazo	<i>Target*</i> : 1.035 Máximo: 1.490	<i>Target*</i> : 750 Máximo: 1.080
Retribución a largo plazo	<i>Target*</i> : 1.035 Máximo: 1.490	<i>Target*</i> : 750 Máximo: 1.080

(1) El Consejero Delegado, D. César González-Bueno, realizará, tras las correspondientes retenciones a cuenta del IRPF, una reinversión sistemática en la compra de acciones de Banco Sabadell, S.A., por el importe neto anual equivalente a una cuantía de 300 miles de euros brutos de su retribución fija. Dichas acciones quedarán sujetas a un periodo de retención de hasta 5 años o hasta la fecha de su cese en la Entidad, en caso de producirse con anterioridad.

A continuación se detallan las remuneraciones del Consejero CRO y Consejero Director General:

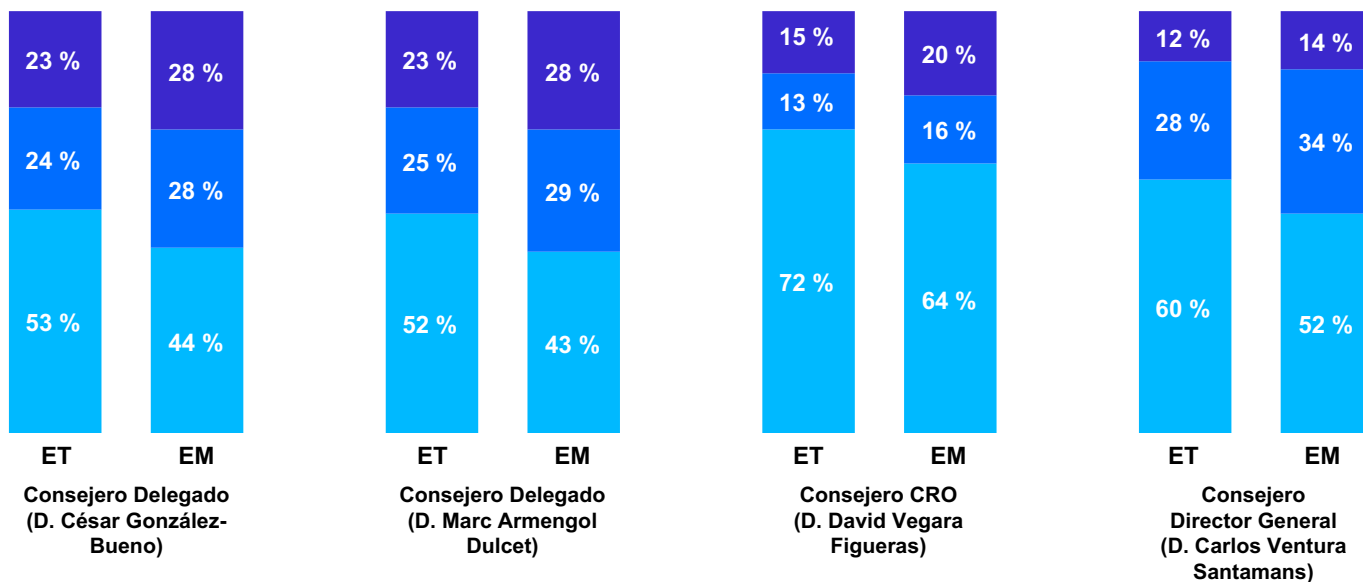
Retribución 2026 anualizada ⁽²⁾ <i>(miles de euros)</i>	Consejero CRO (D. David Vegara Figueras)	Consejero Director General (D. Carlos Ventura Santamans)
Salario fijo	717	1.052
Beneficios sociales y retribución en especie	Importes similares a 2025	**
Planes de previsión social	137	317
Retribución variable a corto plazo	<i>Target*</i> : 111 Máximo: 160	<i>Target*</i> : 591 Máximo: 851
Retribución a largo plazo	<i>Target*</i> : 179 Máximo: 258	<i>Target*</i> : 263 Máximo: 379

* *Target*: retribución a asignar en caso de que se obtenga una valoración del 100 % en el cumplimiento de los objetivos asignados. Máximo: importe máximo de retribución variable a asignar en caso de obtener el máximo nivel de sobre cumplimiento establecido en los objetivos.

** Se prevé que, en concepto de beneficios sociales y retribución en especie, los nuevos Consejeros Ejecutivos percibirán, en las mismas condiciones, los bienes y servicios que tengan reconocidos por estos conceptos el resto de la plantilla de la Entidad y los que en cada momento estén definidos para el colectivo de Directivos.

(2) Estos importes se expresan en términos anualizados, con independencia de la fecha efectiva de incorporación o cese, percibiéndose la parte proporcional que corresponda en función del tiempo en el cargo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la proporción relativa entre los componentes fijos y variables para los Consejeros atendiendo a un escenario *target* y a un escenario máximo de cumplimiento de objetivos es la siguiente:



- Salario fijo + Beneficios sociales + Beneficios por pensiones
 - Retribución variable a corto plazo + Beneficios discrecionales de pensión
 - Retribución a largo plazo
- ET Escenario target
EM Escenario máximo



Esquema de abono de la retribución variable a corto plazo

2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Incentivo Target	40% Pago Inicial					
	50% €	12% Pago Diferido	12% Pago Diferido	12% Pago Diferido	12% Pago Diferido	12% Pago Diferido
	50% ↗	45% €	45% €	45% €	45% €	45% €
		55% ↗	55% ↗	55% ↗	55% ↗	55% ↗
Período de generación	Período de abono					

€ Efectivo

↗ Acciones

Esquema de abono de la retribución a largo plazo

2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Incentivo Target	Target Ajustado			60% Pago Inicial		
				45% €	20% Pago Diferido	20% Pago Diferido
				55% ↗	45% €	45% €
					55% ↗	55% ↗
Período de generación			Período de espera	Período de abono		
<p>En febrero de 2027 se calcula el <i>Target Ajustado</i> en función del cumplimiento de los objetivos de la Retribución Variable Anual 2026 (Escala de 60 % - 150 % del target Inicial)</p> <p>El <i>Target Ajustado</i> es la suma de un importe en efectivo (45 %) y un importe en acciones de Banco Sabadell (55 %), calculado a lo largo del mes de febrero de 2027</p>			Principios de 2029: Medición de Objetivos Plurianuales			
El <i>target</i> ajustado sólo podrá mantenerse o reducirse, o incluso eliminarse dependiendo del cumplimiento de los objetivos plurianuales de Grupo						

€ Efectivo

↗ Acciones

3.1.2. Detalle de los elementos retributivos

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, se faculta al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, para fijar la cuantía anual de las retribución fija y variable de cada uno de los Consejeros Ejecutivos dentro de los límites máximo fijados.

A. Retribución fija

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, el límite máximo global de retribución fija del conjunto de los Consejeros Ejecutivos es de 6 millones de euros anuales. Dentro del citado límite, que comprende tanto la retribución fija anual en efectivo y en acciones como los beneficios sociales y planes de previsión social en los términos contractuales previstos, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, fija las retribuciones individuales.

A continuación, se detallan los conceptos retributivos que conforman la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos conforme a la Política aplicable:

Concepto	Información adicional
Salario fijo	Se abona mensualmente en metálico. Esta retribución es establecida por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.
Beneficios sociales y retribuciones en especie	Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios en 2025, entre otros, de un seguro de vida colectivo, ayuda escolar y cesta de navidad (aplicable a toda la plantilla de la Entidad), de un seguro médico y coberturas de riesgo (aplicable también al equipo directivo de la Entidad), así como la cesión de uso de vehículo en los mismos términos que el resto de miembros de la Alta Dirección.
Plan de pensiones	Al igual que el resto de la plantilla, los Consejeros Ejecutivos participan en el plan de pensiones de empresa Colectivo B, de aportación definida, que se materializará en el momento de la jubilación efectiva.
Planes de previsión social*	El Consejero Delegado es beneficiario de una Póliza de Seguro Colectivo de Ahorro de aportación definida, que podrá hacerse efectiva en el momento de la extinción del contrato, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta, sujeta a condición de actuación diligente en su condición de Consejero Delegado. El Consejero CRO y el Consejero Director General son beneficiarios de una Póliza de Seguro Colectivo de Vida, de aportación definida, que podrá hacerse efectiva a partir de la fecha de la jubilación efectiva, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta, excepto en el caso en que sin interés expreso de Banco Sabadell permanezca en activo en Banco Sabadell con posterioridad a la edad legalmente definida para percibir la prestación de jubilación, en que perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Ambas pólizas contemplan la posibilidad de cobro de la prestación en forma de capital, renta o combinación de ambos de acuerdo con la normativa legal vigente. Los planes son compatibles con posibles indemnizaciones por cese.

(*) Beneficios discrecionales de pensión: desde la entrada en vigor de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013, el 15 % de las aportaciones son consideradas beneficios discrecionales de pensión, quedan por tanto vinculadas al porcentaje de cumplimiento de los objetivos a corto plazo del beneficiario, y no pueden superar en ningún caso el 100 % del importe.

En este sentido, el 15 % de las aportaciones a realizar en 2026 en relación con la póliza de seguros Colectivo Ejecutivos a favor del Consejero Delegado y Consejero CRO se realizarán ajustándose al porcentaje de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo.

Concepto <i>(miles de euros)</i>	Consejero Delegado (D. César Gonzalez-Bueno)	Consejero Delegado (D. Marc Armengol Dulcet)	Consejero CRO (D. David Vegara Figueras)	Consejero Director General (D. Carlos Ventura Santamans)
Salario fijo	2.070 ⁽¹⁾	1.375	717	1.052
Beneficios sociales y retribuciones en especie	Importes similares al 2025 ⁽²⁾	*	Importes similares al 2025 ⁽²⁾	*
Plan de pensiones	1	1	1	1
Planes de previsión social	300	300	136	316

(1) El Consejero Delegado, D. César González-Bueno, realizará, tras las correspondientes retenciones a cuenta del IRPF, una reinversión sistemática en la compra de acciones de Banco Sabadell, S.A., por el importe neto anual equivalente a una cuantía de 300 miles de euros brutos de su retribución fija. Dichas acciones quedarán sujetas a un periodo de retención de hasta 5 años o hasta la fecha de su cese en la Entidad, en caso de producirse con anterioridad.

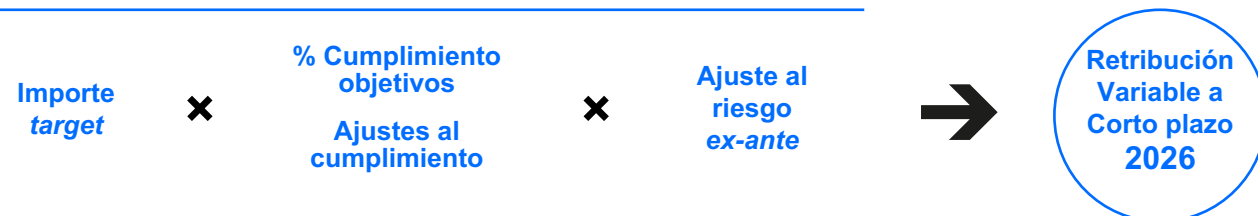
(2) Los importes de 2025 se detallan en el [apartado 7](#). Apéndice estadístico, tabla i).

* Se prevé que, en concepto de beneficios sociales y retribución en especie, los nuevos Consejeros Ejecutivos percibirán, en las mismas condiciones, los bienes y servicios que tengan reconocidos por estos conceptos el resto de la plantilla de la Entidad y los que en cada momento estén definidos para el colectivo de Directivos.

La remuneración del Consejero CRO es predominantemente fija para reflejar la naturaleza de sus actividades y no comprometer su independencia respecto a las unidades de negocio que supervisa.

B. Retribución variable a corto plazo 2026

La Política de Remuneraciones de los Consejeros establece que la retribución variable a corto plazo tendrá el siguiente esquema:



B.1. Importes *target* y máximo

Concepto	Información adicional
Retribución variable a corto plazo	<p>Reflejar el desempeño del ejercicio medido a través de unos objetivos anuales alineados con el riesgo incurrido. Los Consejeros Ejecutivos tiene asignados objetivos de Grupo, que incluyen tanto métricas de control y gestión de riesgos, como de solvencia, capital, pudiendo tener también objetivos estratégicos con ponderaciones asignadas a cada indicador, y una escala de consecución.</p> <p>En este apartado se pueden consultar los objetivos establecidos para los Consejeros Ejecutivos para el año 2026.</p>

Concepto <i>(miles de euros)</i>	Consejero Delegado (D. César Gonzalez-Bueno)	Consejero Delegado (D. Marc Armengol Dulcet)	Consejero CRO (D. David Vegara Figueras)	Consejero Director General (D. Carlos Ventura Santamans)
Retribución variable a corto plazo	Target: 1.035 Máximo: 1.490	Target: 750 Máximo: 1.080	Target: 111 Máximo: 160	Target: 591 Máximo: 851

B.2. Objetivos y métricas

La distribución de los objetivos para 2026 es la siguiente:

Esquema de objetivos de Grupo Anuales 2026:

Métrica	Ponderación
Beneficio neto del Grupo	10 %
ROTE	15 %
Generación de Capital	10 %
Margen de intereses más comisiones	10 %
Gastos Grupo + Amortizaciones	10 %
Calidad de activos	15 %
Cuota de Mercado	10 %
Calidad de servicio	10 %
Sostenibilidad	10 %

Definición de objetivos:

Métrica	Definición
Beneficio neto Grupo	Ganancia que es atribuible de manera directa a la sociedad dominante y que es calculado aplicando al resultado del ejercicio la parte del mismo correspondiente a minoritarios.
ROTE	<i>Return on tangible equity.</i>
Generación de Capital	Variación de la ratio CET1 en el ejercicio más los dividendos devengados en el mismo.
Margen Intereses + Comisiones	Margen de intereses más comisiones netas consolidado del Grupo Banco Sabadell de 2025.
Gastos Grupo + Amortizaciones	Gastos de Personal + Gastos Generales + Amortizaciones + Gastos de Recuperaciones.
Calidad de Activos	<i>Cost of Risk (5 %) + Volumen NPA's (5 %) + Ratio de Coberturas (5 %).</i>
Cuota de Mercado	Indicador sintético enfocado a incrementar la rentabilidad y el volumen de negocio. Está compuesto por indicadores de cuota de mercado de inversión crediticia en España, cuota de mercado de comisiones netas relativa a las entidades de crédito que operan en España y cuota clientes activos Banca Particulares.
Calidad de Servicio	Indicador sintético que recoge la valoración de la calidad del servicio por parte de los clientes del Grupo distinguiendo entre segmento comercial y canales de relación y la valoración del clima laboral por parte de las empleadas y empleados de la Entidad.
Sostenibilidad	Indicador sintético de valoración formado por indicadores del ámbito del negocio sostenible (Financiación Verde y Vinculada a la Sostenibilidad), Diversidad (% mujeres directivas), Mejora de nota en las principales agencias de rating/ Indices ESG y Plan de Finanzas sostenibles.

En el marco de la revisión de los objetivos del Grupo Banco Sabadell para el ejercicio 2026, y en línea con las recomendaciones supervisoras orientadas a reforzar la gestión prudente del riesgo y la solvencia, se ha incorporado un nuevo indicador estratégico: la Generación de Capital.

Este objetivo, definido como la variación de la ratio CET1 durante el ejercicio más los dividendos devengados en el mismo periodo, tiene como finalidad reforzar el compromiso del Banco con la mejora de la solvencia y la creación de valor sostenible para los accionistas. La inclusión de este indicador supone, además, un incremento del peso de

los objetivos de control y riesgo en el conjunto de los objetivos anuales del Grupo, pasando del 15% en 2025 (con un solo objetivo) al 25% en 2026 (con dos objetivos).

Con esta medida, el Grupo Banco Sabadell avanza en el alineamiento de su política retributiva con las mejores prácticas de gobierno corporativo y las expectativas de los organismos supervisores e inversores, asegurando que la retribución variable esté vinculada tanto a la rentabilidad como a la solidez financiera y la gestión adecuada del riesgo.

Esquema de objetivos del Consejero Delegado

El Consejero Delegado tiene un 80% de sus objetivos vinculados a Objetivos de Grupo y el 20% restante a una valoración cualitativa individual fijada por la Comisión de Retribuciones, a propuesta del Presidente.

Esquema de objetivos

80 %	Objetivo de Grupo
20 %	Valoración cualitativa individual

Esquema de objetivos del Consejero CRO

Los métodos utilizados para fijar los objetivos del CRO y determinar su retribución variable no deben comprometer su objetividad ni su independencia.

El Consejero CRO tiene un 25 % de sus objetivos vinculados a objetivos de Grupo, y el 75 % restante está indexado a objetivos individuales, que a su vez se componen de objetivos funcionales (55 %) y de una valoración cualitativa individual (20 %). Estos objetivos funcionales están alineados con las funciones de control que desarrolla, independientes de las áreas de negocio y corporativas, y se enfocan en el control y seguimiento de las operaciones y los riesgos que se derivan de dichas operaciones, asegurando el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentación aplicables, y asesorando a las funciones de dirección sobre asuntos relativos a su ámbito de especialización.

Esquema de objetivos

25 % **Objetivo de Grupo**

55 %

**Objetivos
funcionales**

Contribución a la mejora en la calificación SREP
Clima y Diversidad dirección
Contribución al adecuado funcionamiento de la Comisión de Riesgos
Cumplimiento de los Planes de Acción 2LoD
Desarrollo e implementación del plan anual de modelos regulatorios
Mejoras Stress Test y adecuada entrega del ejercicio Stress Test geopolítico
Incremento del impacto externo del área de Public Policy

20 % **Valoración cualitativa individual**

A este respecto, para 2026 los objetivos funcionales fijados para el Consejero CRO giran en torno a los siguientes parámetros:

Como objetivos cuantitativos se encuentran la contribución a la mejora en la calificación SREP y el Clima y Diversidad de la Dirección. El objetivo de Clima se mide a través de encuestas sobre el compromiso dirigidos a toda la plantilla y se evalúa midiendo la evolución con

respecto al año anterior. El objetivo de diversidad se refiere al perímetro de responsabilidad del directivo.

Como objetivos cualitativos: la contribución al adecuado funcionamiento de la Comisión de Riesgos, el cumplimiento de los planes de acción de la segunda línea de defensa (2LoD), el desarrollo e implementación del plan anual de modelos regulatorios, las mejoras Stress Test y la adecuada entrega del ejercicio de Stress Test geopolítico y el incremento del impacto externo del área de Public Policy.

El 40 % de los objetivos funcionales del Consejero CRO son cuantitativos y el 60 % restante corresponde a valoraciones cualitativas realizadas por parte de la Comisión de Riesgos.

Esquema de objetivos del Consejero Director General

El Consejero Director General tiene un 30 % de sus objetivos vinculados a objetivos de Grupo, y el 70 % restante está indexado a objetivos individuales, que a su vez se componen de objetivos funcionales (50 %) y de una valoración cualitativa individual (20 %). Estos objetivos funcionales están alineados con sus funciones como director del negocio en España, que incluye el área de Banca de Empresas, Banca de Particulares, Banca Privada y la Red de oficinas.

Debido al reciente nombramiento como responsable de dichas áreas, los objetivos funcionales serán fijados próximamente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y serán publicados en los correspondientes informes públicos.

B.3. Escalas de logro

	% de cumplimiento		
	<50%	50% - 150%	>150%
Objetivos Grupo	0%	50% - 150%	150%
Objetivos Funcionales	0%	50% - 150%	150%
Valoración Cualitativa Individual		Max. 120%	

En el caso de los Objetivos de Grupo, que son los que se aplican como objetivos funcionales al Consejero Delegado, se han fijado parámetros de cumplimiento para cada uno de los objetivos entre el 50 % y el 150 %, en función de una escala no lineal de cumplimiento predeterminada por la Comisión de Retribuciones para cada uno de los objetivos. Por debajo del 50 % de cumplimiento se considera 0 % a efecto del cómputo en el cumplimiento general.

En el caso de los objetivos funcionales del Consejero CRO, los parámetros de cumplimiento se fijan entre 50 % y 150 %.

En el caso de la valoración cualitativa individual el cumplimiento máximo está limitado a 120 %.

Para tener derecho a percibir retribución variable debe superarse el 60 % de cumplimiento global de los objetivos. Por debajo del 60 % no se percibe retribución variable y por encima del 144 % no se genera mayor percepción de retribución variable.

B.4. Ajustes prudenciales al cumplimiento de objetivos

La percepción real vendrá determinada por el rango de cumplimiento de los objetivos de Grupo establecidos, al que se aplicará un factor corrector en función de los niveles de capital (CET1 y MREL) y liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*) de la Entidad respecto a los límites fijados en el RAS (*Risk Appetite Statement*). El incumplimiento de uno de estos indicadores supondrá una reducción de la retribución variable; un incumplimiento del umbral de tolerancia del RAS de estos indicadores implicará un cumplimiento cero en los objetivos de Grupo 2026.

Adicionalmente, existen mecanismos prudenciales de ajuste al cumplimiento individual del Consejero CRO, basados en el traspaso de umbrales de pérdida esperada en materia de riesgo operacional y/o de indicadores de control interno.

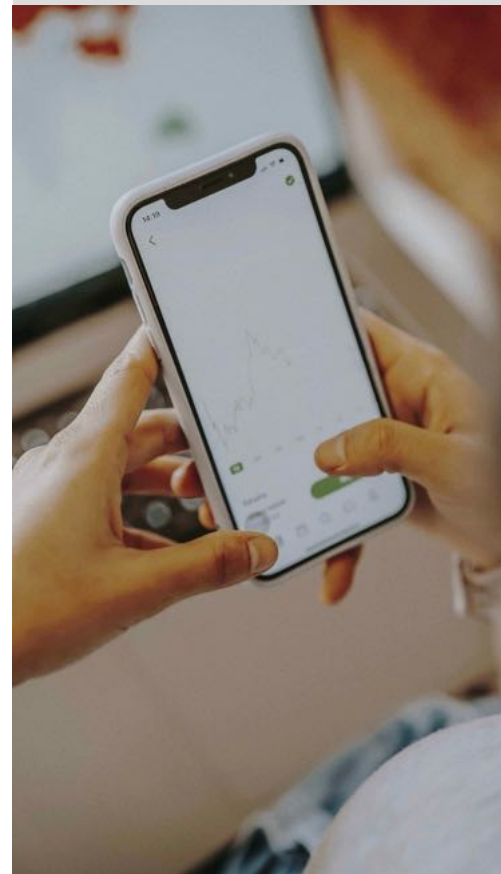
B.5. Ajustes al riesgo *ex-ante*

Asimismo, el importe de la retribución variable a corto plazo queda sometido a un posible ajuste a la baja que determina el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y puede incluso llegar a ser cero en función de los siguientes parámetros:

- Un ajuste de retribución variable en función de la evolución del perfil de riesgo y de la evolución de resultados. El ajuste podrá ser a nivel de Grupo, de unidad o país, e incluso individual, para recoger los diferentes tipos de riesgo. Este ajuste de retribución variable podrá reducir la bolsa inicial a cero y garantizará que la remuneración variable concedida esté completamente alineada con los riesgos asumidos. Este ajuste de retribución variable abarcará todos aquellos eventos o situaciones que pudieran incidir en el perfil de riesgo del Grupo y que no hubieran sido recogidos en su totalidad en la evaluación de los objetivos fijados a principio de año y estará relacionado con factores de riesgo y control tales como incumplimientos regulatorios y normativos, traspaso de umbrales de riesgo (por ejemplo, RAS (solventía, liquidez) o traspaso de umbrales de pérdida esperada en materia de riesgo operacional) y/o indicadores de control interno (por ejemplo, resultados de auditorías internas) o elementos similares.
- La posibilidad de ser rebajada hasta cero si el capital del Banco fuera inferior al *Maximum Distributable Amount* (MDA) que determine la regulación en cada momento.
- La retribución variable de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2026 incorpora un mecanismo automático de ajuste. Este mecanismo condiciona el devengo de la retribución variable al cumplimiento de umbrales mínimos de beneficio neto atribuido y ratio de capital CET1, que serán definidos anualmente por el Consejo de Administración.

En caso de que el beneficio neto y la ratio de capital CET1 no alcancen dichos niveles mínimos no se generará derecho a la retribución variable anual. Este mecanismo garantiza que la retribución variable esté alineada con la solidez financiera y la estabilidad del Banco, asegurando que el pago vinculado al desempeño global de la Entidad solo se realice cuando se cumplan los requisitos de rentabilidad y solventía establecidos.

La finalidad de este ajuste es reforzar la vinculación entre la retribución variable y la capacidad de generar beneficios sostenibles y mantener un capital adecuado, contribuyendo así a la prudencia en la gestión de riesgos y a la sostenibilidad a largo plazo del Grupo Banco Sabadell.



B.6. Cláusulas *malus* y *clawback*

La retribución variable a corto plazo y la retribución a largo plazo pendiente de cobro (hasta el 100 % del importe) estará sometida a cláusulas de reducción o cancelación de las cantidades diferidas (*malus*) y de recuperación de las cantidades percibidas (*clawback*) en caso de un deficiente desempeño financiero del Banco en su conjunto o de una división o área concreta o de las exposiciones generadas por el Consejero Ejecutivo al que resulten aplicables. Asimismo, serán aplicables en los casos de actuaciones u omisiones de los Consejeros Ejecutivos a quienes resulten aplicables contrarios a la normativa aplicable o a las normas internas de la Entidad, o de cualquier otro modo irregulares. Estas cláusulas no requieren dolo o negligencia. A estos efectos, se comparará la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyeron a la consecución de los objetivos.

Se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad o por una unidad de negocio.
- Incremento sufrido por la Entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la Entidad.
- Conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.

Las cláusulas *malus* se podrán aplicar durante el periodo de diferimiento de la retribución variable. Las cláusulas *clawback* se podrán aplicar desde la entrega de la retribución hasta la finalización del último periodo de retención de la misma. La aplicación de las cláusulas *clawback* podrá ser complementaria a la aplicación de cláusulas *malus*, de forma que además de dejar de percibir las cantidades pendientes de cobro, obligará al Consejero Ejecutivo a la devolución total o parcial de las cantidades ya percibidas en concepto de retribución variable a corto plazo y retribución a largo plazo.

La Comisión de Retribuciones deberá revisar la situación anualmente para proponer al Consejo de Administración, si es el caso, previo informe de la Dirección de Personas y Sostenibilidad, recabadas las opiniones de las direcciones de Control Interno, Financiera y Cumplimiento Normativo si concurren las circunstancias para la aplicación de la reducción o cancelación de la retribución variable diferida o para la aplicación de la devolución de la retribución variable percibida por algún Consejero Ejecutivo, en función de las características y circunstancias de cada caso en particular.

B.7. Procedimiento de abono

El pago de esta retribución variable está sometido a los criterios de diferimiento y abono en instrumentos de capital, de acuerdo con la normativa aplicable.

Teniendo en cuenta lo anterior, la efectiva percepción de la remuneración variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos correspondiente a 2026 estará sujeta al siguiente esquema (ver [apartado 3.1.1](#)):

- El 40 % de la retribución variable del año 2026 se percibirá en 2027, siendo abonado el importe resultante el 50 % en efectivo y el 50 %

restante en acciones de Banco Sabadell (valoradas conforme al valor de cierre de la última sesión del mes de abono en 2027), con obligación de retención de estas acciones mínimo de un año*.

- El 60 % de la retribución variable del año 2026 se diferirá durante un periodo de cinco años, abonándose una quinta parte en cada uno de los años 2028, 2029, 2030, 2031 y 2032, siendo abonado el importe resultante un 45 % en efectivo y el 55 % restante en acciones de Banco Sabadell (cuyo número se determina conforme al valor de cierre de la última sesión del mes de abono en 2027).

* La retribución variable abonada en acciones conlleva un periodo de retención de la misma mínimo de un año. Siguiendo la recomendación 62 del Código de Buen Gobierno, los Consejeros Ejecutivos no podrán transmitir las acciones entregadas hasta transcurrido un plazo de al menos tres años desde su entrega si no poseen una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual. Lo anterior no se aplicará a las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.

No se podrán utilizar coberturas personales con productos financieros o cualquier otro mecanismo que pueda asegurar el cobro total, o parcial, de la retribución variable.

C. Retribución a largo plazo 2026-2028

Los Consejeros Ejecutivos cuentan con una retribución a largo plazo cuyos ciclos solapados se conceden anualmente.

El esquema de la retribución a largo plazo 2026-2028 se basa en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales (3 años), donde se establece un importe de referencia de la retribución a largo plazo (cantidad a percibir en caso de un nivel de cumplimiento del 100 % tanto de los objetivos anuales como plurianuales) al comienzo del ciclo.

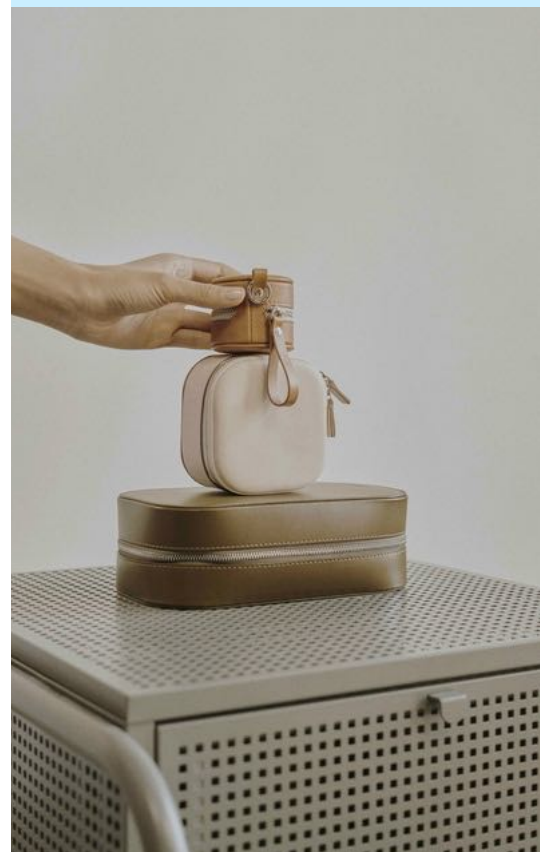
Una vez finalizado el primer año del ciclo, durante el primer trimestre se ajusta el importe de referencia en función de los siguientes factores:

- Grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo correspondiente al primer ejercicio del ciclo.
- Posibles ajustes *ex-ante*.

Este ajuste puede suponer que el importe de referencia sea cero o, como máximo, en caso de sobre cumplimiento de objetivos anuales, un 144 % del importe de referencia para ambos Consejeros.

El abono del importe de referencia ajustado, determinado como un importe en metálico (45 %) y un número de acciones (55 %), dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos plurianuales a 3 años. El importe finalmente a abonar será, como máximo, el importe de referencia ajustado (en ningún caso se podrá incrementar).

Adicionalmente, al igual que en los objetivos anuales, se aplicará un factor corrector por riesgos con indicadores de capital (CET1 y MREL) y liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*) y un ajuste al cumplimiento. Un incumplimiento en el umbral de tolerancia del RAS en liquidez o solvencia implicará la reducción del importe de la retribución a largo plazo a cero.



C.1.) Importes *target* y máximo

Concepto	Información adicional
Retribución a largo plazo	<p>Medir el desempeño del Grupo y del Consejero Ejecutivo en un marco plurianual.</p> <p>Los objetivos anuales determinan el importe asignado, en la misma medida que la retribución variable a corto plazo. Sobre ese importe, los objetivos plurianuales determinan el importe final a percibir, pudiendo reducir, nunca incrementar, el importe asignado tras la medición de objetivos anuales.</p> <p>En este apartado 3.1.2.C) se pueden consultar los objetivos establecidos para los Consejeros Ejecutivos en los diferentes ciclos vigentes en 2026.</p>

Concepto	Consejero Delegado (D. César Gonzalez-Bueno)	Consejero Delegado (D. Marc Armengol Dulcet)	Consejero CRO (D. David Vegara Figueras)	Consejero Director General (D. Carlos Ventura Santamans)
<i>(miles de euros)</i>				
Retribución a largo plazo	Target: 1.035 Máximo: 1.490	Target: 750 Máximo: 1.080	Target: 179 Máximo: 258	Target: 263 Máximo: 379

C.2.) Objetivos y métricas

En relación con los objetivos anuales que determinan el importe de referencia ajustado, son de aplicación los mismos objetivos establecidos en la retribución variable a corto plazo.

Se detallan a continuación los indicadores de los objetivos plurianuales para el periodo 2026-2028.

Objetivo	2026-2028
Total Shareholder Return (TSR)	30 %
Return on Tangible Equity (ROTE)	30 %
Generación de capital	20 %
Sostenibilidad	20 %

A continuación, se desarrollan las características principales de cada una de las métricas señaladas:

Rentabilidad al accionista (TSR relativo)

Definición:

Métrica que determina el retorno total que obtendría un accionista por su inversión. Se tomará como TSR la suma de los dividendos abonados y como variación del valor de la acción la diferencia entre la media aritmética del precio de cierre de la acción, redondeado al tercer decimal de las 20 sesiones anteriores a la Fecha de Inicio y las 20 últimas sesiones del año de la Fecha de Finalización. A este respecto, las fechas de inicio y finalización son las siguientes:

Retribución a largo plazo	2026-2028
Fecha de inicio	1 enero 2026
Fecha de finalización	31 diciembre 2028

Con el objetivo de aplicar las mejoras prácticas de mercado y siguiendo las recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con inversores, accionistas y proxy advisors que Banco Sabadell lleva a cabo regularmente, se mantienen para 2026 las mejoras incorporadas en el año 2024 para obtener el cumplimiento del indicador TSR:

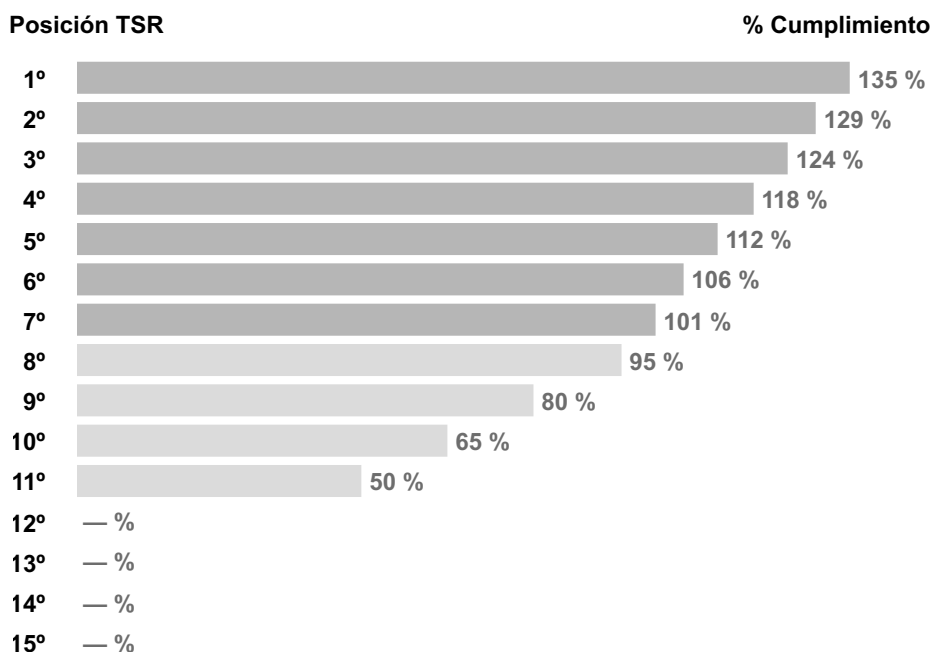
- El porcentaje máximo de cumplimiento es un 135 %.
- Para conseguir un cumplimiento superior al 100 %, el TSR deberá situarse por encima de mediana.
- Cumplimiento 0 % en todas las posiciones situadas en el último cuartil.

El TSR de Banco Sabadell se comparará con el TSR de las siguientes compañías (*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 Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, tiene la facultad de adaptar, en su caso, la composición de la muestra de entidades ante circunstancias no previstas que afecten a las compañías citadas (por ejemplo, fusiones, escisiones, exclusiones de negociación en Bolsa, etc.) así como de adaptar el cálculo del TSR a las eventuales operaciones (por ejemplo, aumentos de capital con reconocimiento del derecho de preferencia) que realicen dichas entidades y que afecten al valor de las acciones para velar por que la comparación se realice sobre bases homogéneas.

Escala de logro:



Return on Tangible Equity (ROTE)

Definición:

El ROTE recurrente se determinará como el promedio de los valores obtenidos en cada mes de diciembre del periodo de medición (2026-2028).

Escala de logro:

Se define el siguiente escalado de cumplimiento:

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

Para los cumplimientos situados entre el 50 % y el 100 % y el 100 % y 150 %, el cumplimiento se incrementa linealmente.

Generación de capital

Definición:

La Generación de capital (pbs) es un indicador financiero que evalúa la capacidad del Grupo para incrementar sus Common Equity durante el periodo plurianual 2026-2028. El indicador combina:

- La variación de la ratio de capital CET1 entre el inicio y el final del periodo, teniendo en cuenta cualquier remuneración al accionista, en relación a los activos ponderados por riesgo (RWA) al cierre del ejercicio.

Escala de logro:

Se define el siguiente escalado de cumplimiento:

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

- Adicionalmente este indicador medirá el porcentaje de cumplimiento en función de la posición que ocupe Banco Sabadell en dicha métrica en el ranking del Peer Group al final del periodo de medición, con el mismo escalado de cumplimiento que el objetivo de Rentabilidad al accionista (TSR relativo).

Sostenibilidad

Definición:

Indicador sintético que integra dos grandes metas ESG del banco, una ambiental y otra social, reforzando así el compromiso de Banco Sabadell con la sostenibilidad en sentido amplio. En concreto, combina:

- Negocio Sostenible (componente ambiental): mide el volumen de financiación sostenible movilizadora por el Grupo, incluyendo financiación FAS (operaciones alineadas con la taxonomía de la UE para actividades sostenibles), financiación vinculada a la sostenibilidad, financiación con impacto social y otras movilizaciones en materia de finanzas sostenibles.
- Diversidad en el Equipo Directivo (componente social): refleja el porcentaje de mujeres en puestos directivos del Grupo. Se ha fijado una meta plurianual de incremento de la representación femenina en la dirección general de aquí a 2028, acorde con los compromisos públicos del banco en materia de igualdad de género.

El ISos pondera ambos componentes para obtener un único resultado. Actualmente, la metodología interna asigna mayor peso al

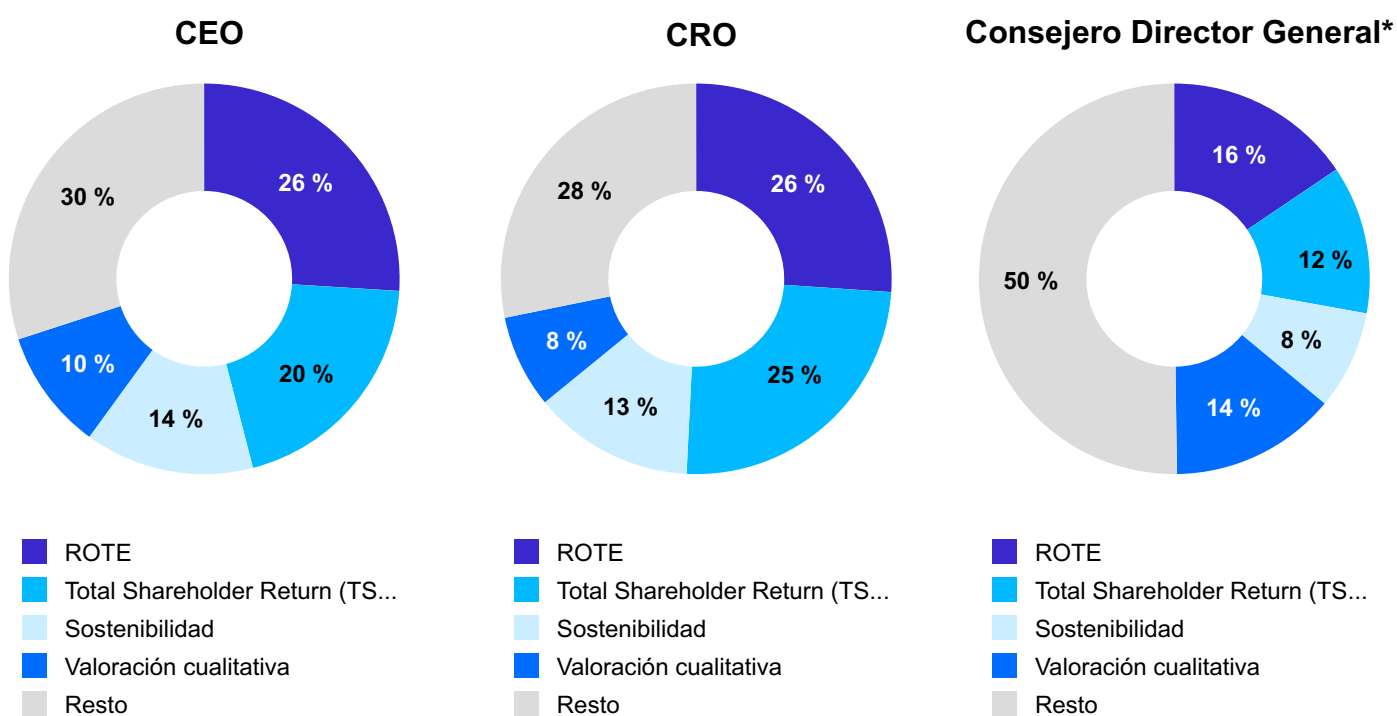
Negocio Sostenible (60%) frente a Diversidad (40%) dentro del cálculo del indicador, asegurando así que la dimensión ambiental (financiación sostenible) tenga un impacto proporcionalmente mayor, sin dejar de dar relevancia a la dimensión social (diversidad de género).

En suma, este indicador plurianual de sostenibilidad (ISos) vincula la remuneración variable a largo plazo de los consejeros con metas concretas ambientales (crecimiento de la financiación sostenible) y sociales (mayor diversidad de género en liderazgo).

Escala de logro:

Se define una escala de cumplimiento para el indicador de Negocio Sostenible en base a objetivos acumulados 2026-2028 y otra escala de cumplimiento para el indicador de % Mujeres en equipo Directivo.

C.3.) Proporción de la retribución variable total respecto a las métricas de objetivos



*En el caso del Consejero Director General, dicha proporción se ha calculado considerando únicamente los indicadores ya fijados en los objetivos de Grupo, tanto anuales como plurianuales. Esta proporción podrá actualizarse una vez se apruebe su esquema definitivo de objetivos, incorporándose entonces los objetivos funcionales, que en esta fase se han incluido dentro de la categoría de resto.

D) Retribuciones a largo plazo 2024-2026 y 2025-2027

A continuación, se resumen los indicadores de los planes de retribución a largo plazo vigentes y que abarcan el año 2026 que, al igual que el correspondiente al periodo 2026-2028, se basan en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales (3 años), donde se establece un importe de referencia de la retribución a largo plazo (cantidad a percibir en caso de un nivel de cumplimiento del 100 % tanto de los objetivos anuales como plurianuales) al comienzo del ciclo.

Los importes fijados para cada uno de estos dos planes se detallan en el [apartado 2.1.1.C](#))

Objetivo	2024-2026	2025-2027
Total Shareholder Return (TSR)	40 %	40 %
Return on Tangible Equity (ROTE)	40 %	40 %
Sostenibilidad	20 %	20 %

Rentabilidad al accionista (TSR relativo)

Definición:

Métrica que determina el retorno total que obtendría un accionista por su inversión. Se tomará como TSR la suma de los dividendos abonados y como variación del valor de la acción la diferencia entre la media aritmética del precio de cierre de la acción, redondeado al tercer decimal de las 20 sesiones anteriores a la fecha de inicio y las 20 últimas sesiones del año de la fecha de finalización. A este respecto, las fechas de inicio y finalización son las siguientes:

Retribución a largo plazo	2024-2026	2025-2027
Fecha de inicio	1 enero 2024	1 enero 2025
Fecha de finalización	31 diciembre 2026	31 diciembre 2027

El TSR de Banco Sabadell se comparará con el TSR de las siguientes compañías (*peer group*) el plan 2024-2026:

Peer group 2024-2026

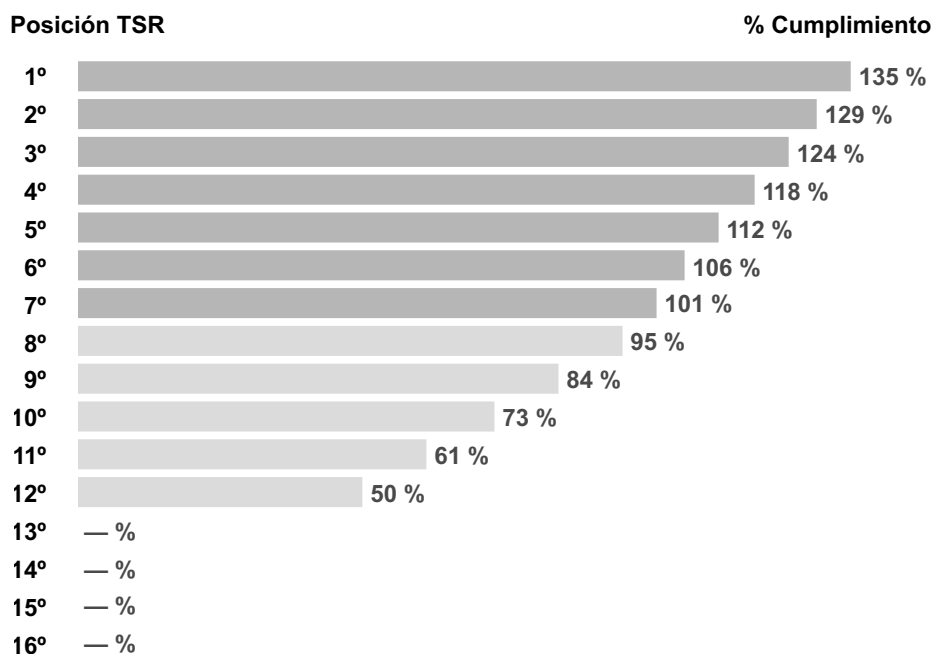
ABN AMRO Group NV	Caixabank S.A.	Raiffeisen
Banco Bpm SpA	Erste Group	Skandinaviska Enskilda Banken AB
Bankinter S.A.	Intesa Sanpaolo SpA	Standard Chartered Bank
BBVA, S.A.	KBC Groep NV	Swedbank AB
BPER Banca, SpA	Mediobanca	Virgin Money

Y para el plan 2025-2027, el TSR de Banco Sabadell se comparará con el TSR de las siguientes compañías (*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 de logro



Return on Tangible Equity (ROTE) fijado para ambos planes

Definición:

El ROTE de cada plan se determinará como el promedio de los valores obtenidos en cada mes de diciembre del periodo de medición (2024-2026 y 2025-2027)

Escala de logro:

Se define el siguiente escalado de cumplimiento:

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

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

Para los cumplimientos situados entre el 50 % y el 100 % y el 100 % y 150 %, el cumplimiento se incrementa linealmente.

Sostenibilidad (fijado para 2024-2026)

Definición:

Indicador sintético relativo a Negocio Sostenible (Financiación FAS, Financiación vinculada a la Sostenibilidad y Resto Movilización) y Diversidad (% Mujeres en equipo Directivo).

Escala de logro:

Se define una escala de cumplimiento para el indicador de Movilización Sostenible en base a objetivos acumulados 2024-2026 y otra escala de cumplimiento para el indicador de % Mujeres en equipo Directivo.

Sostenibilidad (fijado para 2025-2027)

Definición:

Indicador sintético relativo a Negocio Sostenible (Financiación FAS, Financiación vinculada a la Sostenibilidad y Resto Movilización) y Diversidad (% Mujeres en equipo Directivo).

Escala de logro:

Se define una escala de cumplimiento para el indicador de Negocio Sostenible en base a objetivos acumulados 2025-2027 y otra escala de cumplimiento para el indicador de % Mujeres en equipo Directivo.

D.1.) Ajustes prudenciales al cumplimiento de objetivos

Se aplicará un factor corrector por riesgos con indicadores de capital (CET1 y MREL) y liquidez (Liquidity Coverage Ratio) y ajustes al cumplimiento. Un incumplimiento en el umbral de tolerancia del RAS en liquidez o solvencia implicará la reducción del importe de la retribución a largo plazo a cero.

D.2.) Ajustes al riesgo *ex-ante*

Los ajustes *ex-ante* descritos en el [apartado 3.1.2.B](#)) correspondiente a la retribución variable a corto plazo serán igualmente aplicables sobre la retribución a largo plazo.

D.3.) Procedimiento de abono

El pago de esta retribución variable está sometido a los criterios de diferimiento y abono en instrumentos de capital, de acuerdo con la normativa aplicable y la Política de Remuneraciones. En el siguiente cuadro se describe el calendario de abono de las retribuciones a largo plazo correspondientes a 2023, 2024 y 2025:

Retribución a largo plazo	Año medición anual	Periodo medición plurianual	1.er pago* (60 %)	2.º pago* (20 %)	3.er pago* (20 %)
2024	Año 2024	2024 2026	2028	2029	2030
2025	Año 2025	2025 2027	2029	2030	2031
2026	Año 2026	2026 2028	2030	2031	2032

* Teniendo en cuenta que el importe de referencia ajustado se determina un 45 % en efectivo y el 55 % restante en acciones de Banco Sabadell, cada pago de la retribución a largo plazo respetará la misma proporción. Las acciones que se perciban están sometidas a los requisitos de retención descritos en el [apartado 3.1.2.B](#)) correspondiente a la retribución variable a corto plazo.

3.1.3. Condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos, incluyendo los posibles pagos en caso de cese

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos se ajustan a los parámetros usuales en los contratos de Alta Dirección y cumplen con los requerimientos legales exigibles a este tipo de contratos, sobre la base de los siguientes términos y condiciones:

- **Duración:** los contratos tienen carácter indefinido.
- **Retribución fija:** los contratos incorporan el abono de las cantidades fijas de la retribución de los Consejeros Ejecutivos, en los términos y condiciones explicados anteriormente.
- **Retribución variable:** los contratos incorporan el abono de las cantidades variables de retribución de los Consejeros Ejecutivos, en los términos y condiciones explicados anteriormente.
- **Previsión social:** los contratos incorporan la participación de los Consejeros Ejecutivos en los sistemas de previsión social, en los términos y condiciones explicados anteriormente.
- **Beneficios:** los contratos de los Consejeros Ejecutivos incorporan beneficios sociales y programas de retribución flexible que el Banco tenga establecidos para el resto de personas empleadas de la empresa, en los mismos términos que el resto de beneficiarios.
- **Confidencialidad:** los contratos incorporan una cláusula de confidencialidad que obliga a los Consejeros Ejecutivos a no comunicar, ni durante la vigencia del contrato, ni una vez finalizado el mismo, ninguno de los datos confidenciales, procedimientos, métodos, información, datos comerciales o industriales, que se refieran a los negocios o finanzas del Banco.
- **Restitución y uso de los bienes de la empresa:** todos los bienes materiales, soportes de información, ficheros, documentación, manuales, etc. que los Consejeros Ejecutivos tuvieran en su poder deberán ser devueltos al Banco en el momento de la extinción del contrato.
- **Cláusulas *Malus* y *Clawback*:** los contratos incluyen estos dos tipos de cláusulas en los supuestos definidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que se describen en el [apartado 3.1.2.B](#)).
- **Terminación anticipada y no competencia:**
El contrato del Consejero Delegado (D.César González -Bueno) contiene una cláusula de no competencia post-contractual de dos anualidades de retribución fija en la que se computará la parte de aportación anual a planes de previsión social que no tienen la consideración de beneficios discrecionales de pensión y dos años de duración en el supuesto de que se produzca el cese del Consejero Delegado por (i) decisión de la Entidad, sin que ello obedezca a un incumplimiento o quebramiento de los deberes del Consejero Delegado, o (ii) cambio de control; y una cláusula de no competencia de una anualidad de retribución fija y un año de duración para el resto de supuestos. Se establece la limitación geográfica de la aplicación de dicha cláusula de no competencia a España, Reino Unido y México, donde se concentra la actividad principal de la Entidad.

De acuerdo con esta cláusula, y a raíz del relevo como Consejero Delegado de Banco Sabadell de D.César González-Bueno, el Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 5 de febrero de 2026, ha aprobado la aplicación de la cláusula de no competencia con efectos a partir de la fecha de efectividad de su cese.

El contrato del Consejero CRO contiene una cláusula de no competencia post contractual, con una duración de dos años, que



aplicaría como máximo hasta la primera fecha de jubilación ordinaria, por un importe de dos anualidades de la retribución fija.

El contrato del Consejero Delegado (D. Marc Armengol Dulcet) contiene una cláusula de no competencia post-contractual de dos anualidades de retribución fija y dos años de duración en el supuesto de que se produzca el cese del Consejero Delegado por (i) decisión de la Entidad, sin que ello obedezca a un incumplimiento o quebramiento de los deberes del Consejero Delegado, o (ii) cambio de control; y una cláusula de no competencia de una anualidad de retribución fija y un año de duración en caso de extinción voluntaria instada por el Consejero Delegado. Se establece la limitación geográfica de la aplicación de esta cláusula de no competencia a España, Reino Unido y México, donde se concentra la actividad principal de la Entidad

En contrato del Consejero Director General contiene una cláusula que le da derecho a percibir, con ocasión de la extinción anticipada de su contrato (siempre que dicha extinción no se deba a un despido disciplinario procedente, jubilación, incapacidad o baja voluntaria), la indemnización obligatoria que les correspondiera conforme a la normativa laboral más un importe calculado conforme a una fórmula genérica predefinida de dos veces el importe anual de su retribución fija. Dicho importe también tendrá derecho a percibirlo en caso de caso de cambio de control.

No contienen ninguna otra de las cláusulas que especifica el artículo 249.4 en relación con el artículo 529.1 *octodecies* de la Ley de Sociedades de Capital.

3.2. Retribución de Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración

3.2.1. Política de Remuneraciones

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en 2026, el límite máximo global de retribución a los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración, al amparo de lo previsto en los Estatutos Sociales de Banco Sabadell, es de 5 millones de euros anuales. Este límite máximo incluye la remuneración adicional que corresponde al Presidente por sus funciones no ejecutivas. La retribución se fija anualmente dentro de este límite por el Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones.

Para determinar la retribución del Consejo de Administración se han considerado en el ejercicio 2026 los Informes de Remuneraciones de los Consejeros en España que publica Spencer Stuart.

La retribución de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2026 se desglosa de la siguiente manera:

- Una retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración.
- Dietas de asistencia, con un máximo de 11 dietas correspondientes a las sesiones ordinarias, pudiendo delegarse la representación sin pérdida del derecho a la percepción de la dieta por causa debidamente justificada como máximo dos veces al año. No se percibirá cantidad alguna por las reuniones extraordinarias del Consejo de Administración.
- Retribución fija adicional del Presidente, para retribuir las funciones que ejerce como Presidente de la Entidad, del Consejo de

Administración y de la Junta General de Accionistas, así como máximo representante del Banco y por la especial dedicación que conlleva el ejercicio de la función de Presidente en los términos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital, en los Estatutos Sociales o por el propio Consejo de Administración en un grupo como Banco Sabadell. Estas funciones, por su naturaleza orgánica o representativa, no pueden considerarse ejecutivas, si bien conllevan una gran dedicación y una intensidad muy superior al resto de miembros no ejecutivos del Consejo de Administración.

- Retribuciones adicionales por el ejercicio de la función de Vicepresidente, Consejero Independiente Coordinador, por la presidencia o pertenencia a las diferentes Comisiones del Consejo de Administración.

A los Consejeros no ejecutivos no les son aplicables ni los conceptos retributivos ni los beneficios sociales del personal del Banco, ni de su Colectivo Identificado del Grupo, ni de la Alta Dirección, ni están incluidos en planes de previsión social ni en los programas de retribución variable y de retribución a largo plazo.

3.2.2. Remuneraciones previstas

De acuerdo con la facultad que concede la Política de Remuneraciones de los Consejeros al Consejo de Administración, y en base a la revisión del modelo de remuneración y las cuantías del Consejo y sus Comisiones con las prácticas de mercado, se ha aprobado con fecha 5 de febrero de 2026 las siguientes remuneraciones que se especifican en la siguiente tabla:

(miles de euros)	Retribución 2026	Dietas de asistencia 2026 (por sesión)
Miembros	100	2
Adicionalmente:		
Presidente	1.500	
Vicepresidente	107	
Consejero Independiente Coordinador	22	

Adicionalmente, los Consejeros no ejecutivos perciben determinadas cantidades por la presidencia o pertenencia a las diferentes Comisiones del Consejo.

Comisión (miles de euros)	Cargo	Importe
Comisión de Estrategia y Sostenibilidad	Presidente	—
	Miembro	40
Comisión Delegada de Créditos	Presidente	70
	Miembro	40
Comisión de Auditoría y Control	Presidente	70
	Miembro	40
Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	Presidente	50
	Miembro	30
Comisión de Retribuciones	Presidente	50
	Miembro	30
Comisión de Riesgos	Presidente	70
	Miembro	40

Por el cargo de vocales del Consejo de Administración de Sabadell Digital S.A.U., D. Luis Deulofeu Fuguet percibirá un máximo de 30 miles de euros.

Por el cargo de vocal del Consejo de Sabadell Consumer Finance, S.A., D^a. Mireya Giné Torrens percibirá un máximo de 30 miles de euros.

No está previsto que en 2026 los Consejeros no ejecutivos perciban de la Entidad u otra entidad del Grupo ninguna otra remuneración suplementaria en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo, ni otros conceptos retributivos como los derivados de la concesión de anticipos, créditos o garantías, ni ninguna otra remuneración suplementaria no incluida en el presente IARC.

Por último, se hace constar que tanto el Presidente D. Josep Oliu Creus como la Consejera D^a. María José García Beato seguirán percibiendo los importes diferidos de las retribuciones variables a corto y largo plazo generadas mientras desarrollaron sus funciones ejecutivas.

3.2.3. Condiciones de los contratos

A excepción del Presidente, los Consejeros no ejecutivos no disponen de contratos celebrados con el Banco por su condición de miembros del Consejo de Administración y ninguno de ellos tienen indemnizaciones ni pactos de no competencia en caso de terminación de su cargo como Consejero.

Tal y como se establece en los Estatutos de Banco de Sabadell, S.A., el Presidente es el máximo representante del Banco y le corresponden los derechos y obligaciones inherentes a esa representación, incluida la firma social. El Presidente en ejercicio de sus funciones es el principal responsable del eficaz funcionamiento del Consejo de Administración y, como tal, lleva en todo caso la representación del Banco y ostenta la firma social, convoca y preside las sesiones del Consejo de Administración, fija el orden del día de las reuniones, dirige las discusiones y deliberaciones de las reuniones del Consejo de Administración y le corresponde velar por el cumplimiento de los acuerdos del Consejo de Administración.

Por la amplitud y particularidad de las funciones asignadas, el contrato del Presidente en su condición de no ejecutivo prevé una retribución fija adicional a la que le corresponde por su pertenencia al Consejo.





4. Procedimientos y órganos involucrados en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones

4.1. Esquema general

Los Estatutos Sociales de Banco Sabadell recogen las competencias del Consejo de Administración y de las Comisiones. En el Reglamento del Consejo de Administración, se recogen los principios de actuación del propio Consejo de Administración, así como de sus Comisiones, fijando sus competencias y las reglas básicas de su funcionamiento y organización, en consonancia con la normativa aplicable a las sociedades cotizadas y entidades de crédito, que se encuentran desarrolladas y complementadas en los propios Reglamentos de las Comisiones del Consejo. Tanto los Estatutos Sociales como los Reglamentos del Consejo de Administración y de sus Comisiones se encuentran publicados en la página web corporativa de Banco Sabadell.

De acuerdo con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, al Consejo de Administración le corresponde la facultad indelegable de determinar las políticas y estrategias generales de la sociedad y las decisiones relativas a la remuneración de los Consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

A la Comisión de Retribuciones le corresponde proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia, de conformidad con el Reglamento del Consejo de Administración y su propio Reglamento.

Asimismo, la Comisión de Retribuciones tiene como mínimo las siguientes responsabilidades básicas descritas en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración y desarrolladas en el Reglamento de la Comisión de Retribuciones:

- a) Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros.
- b) Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Directores Generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de la Comisión Delegada o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.
- c) Revisar periódicamente la Política de Remuneraciones.
- d) Informar respecto a los programas de retribución mediante acciones o/y opciones.
- e) Revisar periódicamente los principios generales en materia retributiva, así como los programas de retribución de todos los empleados, ponderando la adecuación a dichos principios.
- f) Velar por la transparencia de las retribuciones.
- g) Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo.



- h) Verificar la información sobre remuneraciones que se contienen en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe de Remuneraciones de los Consejeros.

La Comisión de Retribuciones se ajusta a los principios, buenas prácticas y criterios para su buen funcionamiento establecidos por la Guía Técnica 1/2019 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, de 20 de febrero.

La Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, de acuerdo con lo previsto en el artículo 67 de los Estatutos Sociales, al cierre del ejercicio 2025, está formada por cuatro Consejeros no ejecutivos, todos ellos Consejeros Independientes, siendo su composición la siguiente:

Nombre	Cargo
D ^a . Mireya Giné Torrens	Presidenta
D ^a . Ana Colonques García-Planas	Vocal
D ^a . Margarita Salvans Puigbò	Vocal
D. Gonzalo Baretino Coloma	Secretario no vocal

A la Comisión de Riesgos le corresponde, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Reglamento del Consejo de Administración y en su propio Reglamento, informar a la Comisión de Retribuciones sobre si los programas de retribución de la plantilla son coherentes con los niveles de riesgo, capital y liquidez del Grupo.

A la Comisión de Auditoría y Control, conforme con lo dispuesto en el artículo 16 del Reglamento del Consejo de Administración y en su propio Reglamento, le corresponde supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera y no financiera regulada, incluyendo la relativa a remuneraciones, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos y la correcta aplicación de los criterios contables. En particular, se realiza una auditoría anual de la Política de Remuneraciones, cuyas conclusiones son elevadas a la Comisión de Retribuciones.

Las propuestas de la Comisión de Retribuciones son elevadas al Consejo de Administración para su consideración y, en su caso, aprobación.

El Consejo de Administración, en su sesión de fecha 5 de febrero de 2026, de acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros y dentro de los límites establecidos en la misma, ha determinado la cuantía de las remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio en curso. En concreto, ha determinado la remuneración que corresponderá al Presidente durante el ejercicio y la de los restantes Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración. Asimismo, ha determinado las que les corresponden a los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, que se detallan en los correspondientes apartados anteriores.

Por otro lado, son varias las Direcciones del Banco que intervienen en la aplicación y supervisión de la Política de Remuneraciones. Entre ellas destaca la Dirección de Personas y Sostenibilidad, que elabora un informe anual de retribuciones que tiene como objetivo facilitar a la Comisión de Retribuciones los elementos básicos que le permitan desempeñar las funciones que tiene encomendadas en relación con la revisión de los principios generales de la Política de Remuneraciones de Banco Sabadell y a la supervisión de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos, la Alta Dirección y el resto de personas que, atendiendo a su nivel de responsabilidad, capacidad de tomar riesgos y situación retributiva forman parte del denominado Colectivo Identificado del Grupo, tal y como se establece en la Ley 10/2014 y en el Reglamento Delegado 923/2021/EU.

4.2. Benchmarking retributivo y asesores externos

La Comisión de Retribuciones, además de contar con el asesoramiento interno de los propios servicios del Banco, cuenta con el asesoramiento de la firma especializada Willis Towers Watson, que colabora con la Comisión de Retribuciones en la identificación de las tendencias de mercado y las novedades regulatorias en materia de remuneraciones al igual que con la firma EY People Advisory Services, especializada en la implantación de estrategias de negocios integradas. Por otra parte, la consultora especializada Mercer Consulting S.L. ha emitido el informe sobre la Evaluación Prudencial de las Remuneraciones, una valoración independiente sobre la aplicación de la Política Retributiva aplicable a los miembros del Colectivo Identificado y la Política de Remuneración de los Consejeros, cuyas conclusiones confirmaron su correcta aplicación, y fueron elevadas a la Comisión de Riesgos y a la Comisión de Retribuciones celebradas en enero de 2026.

Adicionalmente, a fin de establecer una Política de Remuneraciones coherente con empresas comparables, Banco Sabadell realiza con carácter anual, utilizando tanto el Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración 2024 y el asesoramiento de la consultora Willis Towers Watson, análisis comparativos de la retribución del Consejo de Administración, de los miembros de la Alta Dirección y de los miembros del Colectivo Identificado respecto al mercado.

Para fijar la retribución del Consejero Delegado en el ejercicio 2026, se han utilizado dos grupos de sociedades como benchmarking. Conforme se detalla en el siguiente cuadro, el primer grupo de comparación está compuesto por 14 bancos, españoles y del resto de Europa (el benchmarking internacional), mientras que el segundo grupo de comparación lo componen 13 empresas españolas, la mayoría de ellas del IBEX-35 (el benchmarking nacional).

La retribución total del Consejero Delegado para 2026 se sitúa en el percentil 74 del grupo de comparación internacional y en el percentil 50 del grupo de comparación nacional.

Empresas utilizadas como *benchmark*

Bancos incluidos en <i>Benchmark</i> internacional 		Empresas incluidas en <i>Benchmark</i> nacional 	
Banco BPM	Intesa San Paolo	Abanca	Endesa
Bankinter	KBC Group	Amadeus	Ferrovial
BBVA	Skandinaviska Enskilda Banken	Bankinter	Fluidra
BPER Banca	Standard Chartered Bank	BBVA	Inmobiliaria Colonial
Caixabank	Raiffeisen	CaixaBank	Mapfre
Commerzbank AG	Swedbank	Cellnex	Merlin Properties
Erste Group	ABN AMRO	Enagás	

Para fijar la retribución del Consejero CRO, se ha tenido en cuenta la información comparable a sus funciones de entre el grupo de empresas europeas y españolas detalladas anteriormente, situándose en el percentil 58 con respecto al grupo de comparación nacional.



5. Medidas para reducir la exposición a riesgos excesivos y contribuir al rendimiento sostenible

La Política de Remuneraciones de Banco Sabadell está alineada con los intereses de los accionistas, con la estrategia del Grupo Banco Sabadell y con la creación de valor a largo plazo, y promueve una gestión adecuada del riesgo.

Sin perjuicio de la supervisión que ejercen el Consejo de Administración y sus Comisiones y las direcciones del Banco (descritos en el [apartado 4](#) del presente Informe), la Política de Remuneraciones de los Consejeros incorpora varios elementos que reducen la exposición a riesgos excesivos, muchos de ellos ya descritos en apartados anteriores. Estos elementos también se aplican sobre los profesionales que tienen una repercusión material en el perfil de riesgos del Banco (el Colectivo Identificado).

A continuación, se enumeran los principales elementos de la Política de Remuneraciones que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar las retribuciones a los objetivos, valores e intereses a largo plazo del Banco.

Objetivos establecidos en la retribución variable

Los objetivos de Grupo corporativos establecidos en la retribución variable a corto plazo en 2025 y en 2026 miden el rendimiento prudencial del Banco tanto desde el punto de vista financiero como no financiero. En 2025, un 65 % de los objetivos está vinculado a métricas financieras relacionadas con la rentabilidad (ROTE), los resultados (beneficio neto, margen de intereses más comisiones), el control del gasto (gastos de Grupo) y la calidad de activos (*cost of risk*, volumen NPA, % cobertura). El 35 % restante está vinculado a parámetros no financieros que son fundamentales para la creación de valor en el Grupo, como son la disponibilidad de los servicios de atención a clientes del Grupo y clima laboral (calidad de servicios), la mejora de nota en los principales índices ESG de agencias de *rating*, plan finanzas sostenibles, diversidad y negocio sostenible (Sostenibilidad) y el objetivo de cuota de mercado. En 2026, la ponderación de los objetivos financieros se incrementa al 70 %, reduciendo los no financieros al 30 %. Las métricas financieras incluyen la rentabilidad (ROTE), los resultados (beneficio neto, margen de intereses más comisiones), el control del gasto (gastos de Grupo), la calidad de activos (*cost of risk*, volumen NPA, % cobertura) y, como novedad, un indicador de Generación de Capital vinculado a la variación de la ratio CET1 en el ejercicio más los dividendos devengados en el mismo. Los objetivos no financieros mantienen su naturaleza, abarcando la disponibilidad de los servicios de atención a clientes, el clima laboral, la mejora en los principales índices ESG, el plan de finanzas sostenibles, diversidad y negocio sostenible, así como la cuota de mercado.

Además, teniendo en cuenta las funciones que desarrolla el Consejero CRO, de acuerdo con lo que establece la normativa aplicable en entidades de crédito, se ha establecido que el peso de los objetivos de Grupo se limite en su caso particular al 25 %, dejando el 75 % restante vinculado a objetivos individuales en 2026.

En la retribución a largo plazo, además de los objetivos anuales establecidos para la retribución variable a corto plazo, se deben cumplir los objetivos plurianuales ligados a la creación de valor para el accionista (TSR relativo), a la rentabilidad (ROTE), a la sostenibilidad (indicador sintético de ESG) y al nuevo indicador de generación de capital. Este último se compone de la variación de la ratio CET1 en el periodo 2026-2028 más los dividendos devengados, así como del porcentaje de CMP en función de la posición que ocupe Banco Sabadell en dicha métrica dentro del ranking del *Peer Group* al final del periodo de medición (2028).

Ajustes al cumplimiento de objetivos

Como se ha comentado en apartados anteriores, tanto la retribución a corto como a largo plazo quedan sujetas a un factor corrector por riesgos que incluye indicadores de capital (CET1 y MREL) y liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*) en relación con los límites fijados en el RAS. El incumplimiento de cualquiera de estos indicadores supondrá una reducción de la retribución.

Adicionalmente, no se devenga retribución variable a corto plazo ni a largo plazo si el cumplimiento de objetivos global (mix de objetivos de Grupo e individuales) es inferior al 60 %.

Adicionalmente, existen mecanismos prudenciales de ajuste al cumplimiento individual, basados en el traspaso de umbrales de pérdida esperada en materia de riesgo operacional y/o de indicadores de control interno.

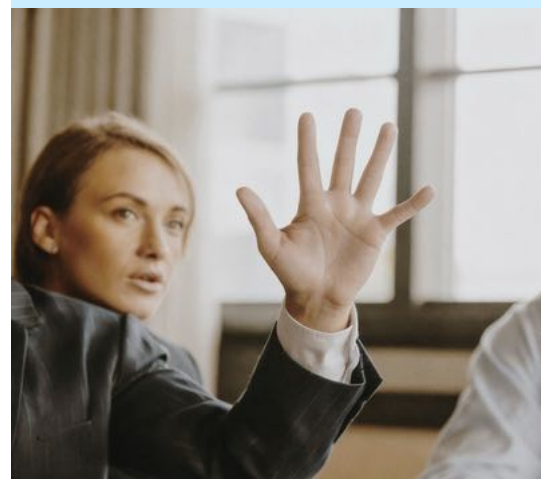
Ajustes al riesgo *ex-ante*

El importe total de cualquier elemento de retribución variable queda sometido a un posible ajuste a la baja que es determinado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, pudiendo incluso llegar a ser cero en función de los parámetros ya descritos en el [apartado 3.1.2.B](#)) del presente Informe, entre los que se encuentran:

- Factores de riesgo y control tales como incumplimientos regulatorios y normativos, traspaso de umbrales de riesgo (por ejemplo, RAS (solvencia, liquidez) o traspaso de umbrales de pérdida esperada en materia de riesgo operacional) y/o indicadores de control interno (por ejemplo, resultados de auditorías internas) o elementos similares.
- *Maximum Distributable Amount* (MDA) inferior al exigido en la normativa.
- La retribución variable de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2026 incorpora un mecanismo automático de ajuste. Este mecanismo condiciona el devengo de la retribución variable al cumplimiento de umbrales mínimos de beneficio neto atribuido y ratio de capital CET1, que serán definidos anualmente por el Consejo de Administración.

En caso de que el beneficio neto y la ratio de capital CET1 no alcancen dichos niveles mínimos, no se generará derecho a la retribución variable anual. Este mecanismo garantiza que la retribución variable esté alineada con la solidez financiera y la estabilidad del Banco, asegurando que el pago vinculado al desempeño global de la Entidad solo se realice cuando se cumplan los requisitos de rentabilidad y solvencia establecidos.

La finalidad de este ajuste es reforzar la vinculación entre la retribución variable y la capacidad de generar beneficios sostenibles y mantener un capital adecuado, contribuyendo así a la prudencia en la gestión de riesgos y a la sostenibilidad a largo plazo del Grupo Banco Sabadell.



Teniendo en cuenta lo anterior, el importe final de la retribución variable a corto plazo devengada anualmente (sujeta a los ajustes *ex post*), se determinará por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, a partir de la cifra individual de retribución variable a corto y/o largo plazo asignada, la evaluación del cumplimiento de objetivos del desempeño individual asignados a los Consejeros Ejecutivos y la aplicación del ajuste de retribución variable.

Diferimiento y pago

La retribución variable a corto plazo está sometida a un esquema de diferimiento, cuyas principales características son:

- Horizonte temporal de diferimiento de un mínimo de 5 años para los Consejeros Ejecutivos, y el resto de los miembros de la Alta Dirección y de un mínimo de 4 años para el resto de miembros del Colectivo Identificado.
- Diferimiento de un mínimo del 60 % para los Consejeros Ejecutivos y para aquellos miembros del Colectivo Identificado que superen 1.500.000 euros de retribución variable y de un mínimo del 40 % para el resto de miembros del Colectivo Identificado.
- La retribución diferida se abona en acciones de Banco Sabadell en una proporción del 55 % a los Consejeros Ejecutivos y resto de miembros de la Alta Dirección y de al menos el 50 % al resto del Colectivo Identificado.
- La retribución variable abonada en acciones conlleva un periodo de retención de la misma de un año. Siguiendo la recomendación 62 del Código de Buen Gobierno, los Consejeros Ejecutivos no podrán transmitir las acciones entregadas hasta transcurrido un plazo de al menos tres años desde su entrega si no poseen una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.
- No se podrán utilizar coberturas personales con productos financieros o cualquier otro mecanismo que pueda asegurar el cobro de toda, o parte de, la retribución variable.

El calendario de abono específico de la retribución variable a corto plazo de 2025 y 2026 se puede consultar en los [apartados 2.1.1.B](#)) y [3.1.2.B](#)), respectivamente.

En relación con la retribución a largo plazo, también se abona en acciones en una proporción del 55 % a los Consejeros Ejecutivos, resto de miembros de la Alta Dirección y del Colectivo Identificado. El horizonte temporal desde que se miden los objetivos anuales que determinan el importe de referencia ajustado hasta la última fecha de pago es de 5 años, sin contar con el periodo de retención aplicable a las acciones que, en su caso, se entreguen. En los [apartados 2.1.1.C](#)), [3.1.2.C](#)) y [D](#)) se incluye la información sobre los calendarios de pago de las retribuciones a largo plazo vigentes en 2025 y 2026.

Cláusulas *malus* y *clawback*

La retribución variable a corto plazo y la retribución a largo plazo pendiente de cobro (hasta el 100 % del importe) está sometida a cláusulas de reducción o cancelación de las cantidades diferidas (*malus*) y las cantidades percibidas están sujetas a cláusulas de recuperación (*clawback*) en caso de un deficiente desempeño financiero del Banco en su conjunto o de una división o área concreta o de las exposiciones generadas por el Consejero Ejecutivo al que resulten aplicables. Estas cláusulas no requieren dolo o negligencia. A estos efectos, se comparará la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento *a posteriori* de las variables que contribuyeron a la consecución de los objetivos. Se tendrán en cuenta los factores ya descritos en el [apartado 3.1.2.B](#)).

Control por parte de determinados órganos y direcciones de la Entidad

Sin perjuicio de las funciones que se han mencionado anteriormente y las que corresponden a la Comisión de Retribuciones y Consejo de Administración de la Entidad, a continuación, se enumeran las funciones de otros órganos y direcciones de la Entidad responsables de elementos de control sobre la retribución:

- La Comisión de Riesgos revisa si los programas de retribución de la plantilla son coherentes con los niveles de riesgo, capital y liquidez del Banco, informando sobre ello a la Comisión de Retribuciones.
- La Comisión de Auditoría y Control supervisa el proceso de elaboración y presentación de la información financiera regulada, incluyendo la relativa a remuneraciones, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos y la correcta aplicación de los criterios contables.
- La Dirección de Auditoría Interna, dentro del marco de sus funciones, lleva a cabo, al menos con carácter anual, un examen independiente de la definición, la aplicación y los efectos de la Política de Remuneraciones de la Entidad en su perfil de riesgo, y de la manera en que estos efectos son gestionados. Adicionalmente, en el informe sobre la Evaluación Prudencial de las Remuneraciones elaborado por la firma especializada Mercer Consulting, S.L. para la Comisión de Riesgos y Comisión de Retribuciones, se evalúa y garantiza que la determinación del Colectivo Identificado existente en el Grupo, así como las prácticas y políticas retributivas, se adecúan a los requisitos establecidos en la normativa y a los criterios interpretativos de la EBA y del Banco de España.
- El Consejero CRO eleva anualmente a la Comisión de Retribuciones una propuesta sobre el eventual ajuste de retribución variable, que podrá ser a nivel de Grupo, de unidad o país, e incluso individual, a aplicar al final del ejercicio, en función de la evolución del perfil de riesgo y de la evolución de resultados.

Este Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Banco Sabadell en su sesión de fecha:

19/02/2026

No ha habido Consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.



6. Conciliación con el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas de la CNMV

A continuación, se recoge una tabla de equivalencias donde se detalla la ubicación, en este Informe, de los contenidos establecidos en el formato oficial del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas de la CNMV, aprobado por la Circular 3/2021.

Informe Anual sobre
Remuneraciones
de los Consejeros
Banco Sabadell

Contenido del modelo Circular 3/2021

A. Política de Remuneraciones de la sociedad para el ejercicio en curso

A.1.1

Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Apartados 1, 2 y 4

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

A.1.2

Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la Política de Remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses. Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al Consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

- Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los Consejeros en su condición de tales.
- Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de Alta Dirección de los Consejeros Ejecutivos.
- Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a las primas de seguros abonadas en favor del Consejero.
- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del Consejero como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable. Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.
- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los Consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el Consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del Consejero.
- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el Consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del Consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia poscontractual y permanencia o fidelización, que den derecho al Consejero a cualquier tipo de percepción.

Apartados 2.1 y 5

Apartado 3.2

Apartado 3.1

Apartado 3.1

Apartados 3.1 y 5

Apartado 3.1

Apartado 3.1

- Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de Alta Dirección como Consejeros Ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el Consejero Ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia poscontractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.
- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los Consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.
- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al Consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.
- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del Grupo, que se devengará por los Consejeros en el ejercicio en curso.

Apartado 3.1

Apartados 3.1 y 3.2

Apartados 2.1 y 3.1

Apartados 2.1 y 3.1

A.2.

Explique cualquier cambio relevante en la Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

Apartado 1 y 3

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el Consejo para el ejercicio en curso de la Política de Remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el Consejo de Administración hubiera acordado presentar a la Junta General de Accionistas a la que se someterá este Informe Anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso. Anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

A.3.

Identifique el enlace directo al documento en el que figure la Política de Remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

Introducción

A.4.

Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la Junta General a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior.

Apartado 2

B. Resumen global de cómo se aplicó la Política de Retribuciones durante el ejercicio cerrado.

B.1.

Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la Política de Remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente Informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la Comisión de Retribuciones, las decisiones tomadas por el Consejo de Administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Apartado 2

B.1.2.

Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

Apartado 2

B.1.3.

Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la Política de Remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada Consejero en el ejercicio.

Apartado 2

B.2.

Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Apartados 2.1 y 5

— La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del Grupo, que se devengará por los Consejeros en el ejercicio en curso.

Apartados 2.1 y 3.1

B.3.

Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la Política de Retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad. Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los Consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los Consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo estas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Apartados 2.1 y 5

B.4.

Informe del resultado de la votación consultiva de la Junta General al Informe Anual sobre Remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido: Número % sobre el total Votos emitidos Número % sobre emitidos Votos negativos Votos a favor Votos en blanco Abstenciones Observaciones.

Apartado 2

B.5.

Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los Consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada Consejero y cómo han variado respecto al año anterior:

Apartado 2.2

B.6.

Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado. En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los Consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación) como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los Consejeros y su categoría (Consejeros Ejecutivos, Consejeros Externos Dominicales, Consejeros Externos Independientes u otros Consejeros Externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos. Explique los componentes.

B.7.

Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado. En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los Consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación) como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- Cada uno de los Consejeros y su categoría (Consejeros Ejecutivos, Consejeros Externos Dominicales, Consejeros Externos Independientes u otros Consejeros Externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Apartado 2.1

Apartados 2.1 y 5

B.8.

Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (*malus*) o devolución (*clawback*), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Apartado 2.1**B.9.**

Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los Consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el Consejero.

Apartado 2.1**B.10.**

Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del Consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/ o percibidos por los Consejeros durante el ejercicio cerrado.

Apartado 2.1**B.11.**

Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como Consejeros Ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

Apartados 2.1 y 3.1**B.12.**

Explique cualquier remuneración suplementaria devengada por los Consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Apartados 2.1 y 2.2**B.13.**

Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Apartados 2.1 y 2.2**B.14.**

Detalle la remuneración en especie devengada por los Consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Apartado 2.1**B.15.**

Explique las remuneraciones devengadas por el Consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el Consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de este en la sociedad.

Apartados 2.1 y 2.2**B.16.**

Explique y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el Consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al Consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "Otros conceptos" de la sección C.

Apartados 2.1 y 2.2

C. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los Consejeros

Apéndice estadístico

Apartado 7

7. Apéndice estadístico

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2025]

CIF: [A08000143]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[PZ. DE SANT ROC N.20 (SABADELL) BARCELONA]

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	3.785.264	70,28

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	698.502	18,45
Votos a favor	3.078.187	81,32
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	8.575	0,23

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don JOSEP OLIU CREUS	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	Consejero Delegado	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña AURORA CATÁ SALA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ANA COLONQUES GARCÍA-PLANAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don LLUÍS DEULOFEU FUGUET	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 20/03/2025
Doña MARÍA GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 15/05/2025 hasta 31/12/2025
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 24/11/2025
Doña ALICIA REYES REVUELTA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 20/03/2025
Doña MARGARITA SALVANS PUIGBÒ	Consejero Independiente	Desde 03/06/2025 hasta 31/12/2025
Don MANUEL VALLS MORATÓ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

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

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSEP OLIU CREUS	RLP 2021-2023	52.293	52.293			26.146	26.146	3,33	87		26.146	26.146
Don JOSEP OLIU CREUS	RV 2021	60.556	60.556			30.278	30.278	3,33	101		30.278	30.278
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RLP 2021-2023	209.048	209.048			104.524	104.524	3,33	349		104.524	104.524
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RLP 2022-2024	437.928	437.928			262.757	262.757	3,33	876		175.171	175.171
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RLP 2023-2025	454.130	454.130					0,00			454.130	454.130
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RLP 2024-2026	349.484	349.484					0,00			349.484	349.484
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RLP 2025-2027			181.431	181.431			0,00			181.431	181.431
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RV 2021	95.026	95.026			47.513	47.513	3,33	158		47.513	47.513

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN	RV 2022	111.915	111.915			37.305	37.305	3,33	124		74.610	74.610
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN	RV 2023	216.888	216.888			54.222	54.222	3,33	181		162.666	162.666
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN	RV 2024	136.085	136.085			27.217	27.217	3,33	91		108.868	108.868
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN	RV 2025			174.989	174.989	66.034	66.034	3,33	220		108.955	108.955
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	RLP 2020-2022	16.797	16.797			16.797	16.797	3,33	56			
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	INDEMNIZACIÓN	204.464	204.464			102.232	102.232	3,33	341		102.232	102.232
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2020-2022	21.097	21.097			21.097	21.097	3,33	71			
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2021-2023	42.028	42.028			21.014	21.014	3,33	70		21.014	21.014
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2022-2024	83.625	83.625			50.175	50.175	3,33	167		33.450	33.450
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2023-2025	73.896	73.896					0,00			73.896	73.896

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2024-2026	58.567	58.567					0,00			58.567	58.567
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2025-2027			34.706	34.706			0,00			34.706	34.706
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2021	16.980	16.980			8.490	8.490	3,33	28		8.490	8.490
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2022	16.281	16.281			5.427	5.427	3,33	18		10.854	10.854
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2023	25.520	25.520			6.380	6.380	3,33	21		19.140	19.140
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2024	16.490	16.490			3.298	3.298	3,33	11		13.192	13.192
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2025			20.477	20.477	7.727	7.727	3,33	26		12.750	12.750

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	1
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don JOSEP OLIU CREUS							1.661	1.587
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	1	1	300	300	5	4	1.543	1.213
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO					5.102	4.943	5.133	2.638
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	1	1	128	110	6	5	757	607

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RETRIBUCIÓN EN ESPECIE	32
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RETRIBUCIÓN EN ESPECIE	34

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don LLUÍS DEULOFEU FUGUET	30								30	
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	30								30	

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSEP OLIU CREUS	Plan							0,00				
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	Plan							0,00				
Don CÉSAR GONZÁLEZ-	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
BUENO MAYER WITGENSTEIN												
Doña AURORA CATÁ SALA	Plan							0,00				
Doña ANA COLONQUES GARCÍA-PLANAS	Plan							0,00				
Don LLUÍS DEULOFEU FUGUET	Plan							0,00				
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Plan							0,00				
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	Plan							0,00				
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Plan							0,00				
Doña MARÍA GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	Plan							0,00				
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Plan							0,00				
Doña ALICIA REYES REVUELTA	Plan							0,00				
Doña MARGARITA SALVANS PUIGBÒ	Plan							0,00				
Don MANUEL VALLS MORATÓ	Plan							0,00				
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Plan							0,00				
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSEP OLIU CREUS	
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	
Doña AURORA CATÁ SALA	
Doña ANA COLONQUES GARCÍA-PLANAS	
Don LLUÍS DEULOFEU FUGUET	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	
Doña MARÍA GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	
Doña ALICIA REYES REVUELTA	
Doña MARGARITA SALVANS PUIGBÒ	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don JOSEP OLIU CREUS								
Don PEDRO FONTANA GARCÍA								
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN								
Doña AURORA CATÁ SALA								
Doña ANA COLONQUES GARCÍA-PLANAS								
Don LLUÍS DEULOFEU FUGUET								
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO								
Doña MIREYA GINÉ TORRENS								
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO								
Doña MARÍA GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA								
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III								
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña ALICIA REYES REVUELTA								
Doña MARGARITA SALVANS PUIGBÒ								
Don MANUEL VALLS MORATÓ								
Don DAVID VEGARA FIGUERAS								
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSEP OLIU CREUS	Concepto	
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	Concepto	
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	Concepto	
Doña AURORA CATÁ SALA	Concepto	
Doña ANA COLONQUES GARCÍA-PLANAS	Concepto	
Don LLUÍS DEULOFEU FUGUET	Concepto	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Concepto	
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	Concepto	
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MARÍA GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	Concepto	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	Concepto	
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Concepto	
Doña ALICIA REYES REVUELTA	Concepto	
Doña MARGARITA SALVANS PUIGBÒ	Concepto	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	Concepto	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Concepto	
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Concepto	

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don JOSEP OLIU CREUS	1.666	188			1.854						1.854
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	401				401						401

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don CÉSAR GONZÁLEZ- BUENO MAYER WITTGENSTEIN	2.777	1.999	1	32	4.809						4.809
Doña AURORA CATÁ SALA	195				195						195
Doña ANA COLONQUES GARCÍA-PLANAS	224				224						224
Don LLUÍS DEULOFEU FUGUET	212				212	30				30	242
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	253	397			650						650
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	218				218	30				30	248
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	40				40						40
Doña MARÍA GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	134				134						134
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	248				248						248
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	121				121						121

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña ALICIA REYES REVUELTA	42				42						42
Doña MARGARITA SALVANS PUIGBÒ	116				116						116
Don MANUEL VALLS MORATÓ	244				244						244
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	929	412	1	34	1.376						1.376
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	209				209						209
TOTAL	8.029	2.996	2	66	11.093	60				60	11.153

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Don MANUEL VALLS MORATÓ	244	3,83	235	32,02	178	14,84	155	-8,82	170
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	209	1,95	205	127,78	90	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	2.079.501	-17,28	2.513.899	32,96	1.890.780	52,16	1.242.646	100,43	619.990
Remuneración media de los empleados									
	69	1,47	68	4,62	65	3,17	63	6,78	59

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[19/02/2026]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

- [] Si
[✓] No