



Campaña de ejercicio de derechos políticos 2025

Nombre empresa	Banco Sabadell
Código ISIN	ES0113860A34
Fecha	20 de marzo de 2025
País	España

Nº	Propuesta	Voto recomendado	Comentarios
1.	Cuentas anuales individuales y consolidadas	No hay objeción	Los informes de auditoría no presentan salvedades. Los resultados han sido positivos en 2024. El beneficio por acción pasa de 0,23 € a 0,32 €.
2.	Estado de información no financiero	En contra	Descienden las emisiones de gases de efecto invernadero en todos sus alcances (1, 2 y 3). <i>A 31 de diciembre de 2024, el Grupo Banco Sabadell cuenta con una plantilla de 18.769 personas distribuidas en las diferentes geografías donde está presente. Prácticamente todas cuentan con contratos indefinidos (99%). La edad media de la plantilla se sitúa en 45 años, con una antigüedad media de permanencia en la organización de 17 años. Esta plantilla es diversa en distribución geográfica (un 30% es internacional) y en género (54,6% son mujeres). La plantilla del Grupo ha disminuido un 2,8% en el último año, pasando de 19.316 personas profesionales a las 18.769 actuales. El Banco continúa en un proceso de adaptación a la transformación del entorno (digitalización de clientes,</i>



			<i>nuevas formas de trabajar, disrupciones tecnológicas, etc.) con el objetivo de construir el mejor escenario futuro para la plantilla, los clientes y el resto de los grupos de interés. En 2024 la reducción de la plantilla es principalmente resultado de las iniciativas de reducción de costes llevadas a cabo en Reino Unido. Adicionalmente, a cierre del ejercicio 2024, Banco Sabadell cuenta con 204 no asalariados en España con tipología temporal, contratados a través de Empresas de Trabajo Temporal, con el objetivo de cubrir dos casuísticas: bajas de corta duración (hasta 90 días) y vacaciones planificadas en el cuadro de vacaciones, siempre que las necesidades del servicio no puedan ser atendidas de otro modo. La plantilla no asalariada se ubica principalmente en la red de oficinas (>90%).</i> Hay mayoría de mujeres en las categorías profesionales de administrativas y especialistas y mayoría de hombres en mandos intermedios y dirección. 1,53% de personas con diversidad funcional en plantilla. <i>El 100% de las personas trabajadoras están cubiertas por el Convenio Colectivo en España y en el resto de los países se aplica la legislación vigente en cada país. Adicionalmente, en España el 100% de los trabajadores están representados por los representantes de los trabajadores. En Reino Unido, TSB continúa teniendo una relación fluida y directa con la representación sindical, renovando en 2023 el acuerdo con Accord y Unite, donde se establecen los acuerdos de negociación colectiva. El acuerdo se ha alcanzado con el 90% de la representación de la plantilla. Esta</i>
--	--	--	--



			<i>relación ha permitido al equipo directivo trabajar de manera abierta y colaborativa para consultar con la representación sindical en todos los temas que afectan a la relación de TSB con las personas trabajadoras, así como valorar posibles iniciativas de mejoras para la plantilla y cambios organizativos. En la filial de México no existe relación entre personas y representantes sindicales.</i> Sería conveniente mejorar la situación de México, país en el que se encuentran 526 personas trabajadoras. México se encuentra clasificado en un nivel 4 (violación sistemática de derechos) en el Índice Global de Derechos de la Confederación Sindical Internacional (CSI). La brecha salarial se mantiene elevada, sin grandes cambios con respecto al año anterior. El 60,1% de las reclamaciones se han resuelto a favor del cliente. Informa de los impuestos pagados país por país.
3.	Aplicación del resultado	No hay objeción	Banco Sabadell propone destinar el 26% del resultado consolidado a reservas (el 22% del resultado individual); el resto a dividendos.
4.	Política de retribución al accionista	No hay objeción	<i>Aprobar la propuesta de nueva política de retribución al accionista formulada por el Consejo de Administración y a observar por este con efectos a partir de su aprobación por la Junta General de Accionistas y durante el periodo comprendido en el artículo 28.1 del Real Decreto 1066/2007, de 27 de julio, sobre el régimen de las ofertas públicas de adquisición de valores. Una vez</i>



			<i>finalizado dicho periodo, el Consejo de Administración de Banco Sabadell podrá modificar la Política de Retribución al Accionista, de acuerdo con la Ley de Sociedades de Capital, sin necesidad de aprobación de la Junta General de Accionistas.</i>
5.	Reactivación del programa de recompra de acciones	No hay objeción	<i>Aprobar la reactivación del programa de recompra de acciones originalmente por un importe efectivo de hasta 340 millones de euros (TRESCIENTOS CUARENTA MILLONES DE EUROS), que fue aprobado por el Consejo de Administración de Banco de Sabadell, Sociedad Anónima, en su reunión de fecha 24 de abril de 2024, con el fin de implementar el acuerdo de reducción de capital social adoptado por la Junta General de Accionistas celebrada el pasado día 10 de abril de 2024 bajo el punto cuarto del orden del día y que quedó en suspenso temporalmente en atención a la solicitud de la Comisión Nacional del Mercado de Valores con motivo de la publicación del anuncio previo de la oferta pública voluntaria de adquisición formulada por Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.</i> <i>En consecuencia, habiéndose adquirido hasta dicha suspensión del programa de recompra acciones propias por importe de 92.864.152,55 euros, y previa la obtención de la autorización regulatoria de la autoridad competente, se acuerda aprobar un programa de recompra de acciones propias por importe efectivo de hasta 247 millones de euros (DOSCIENTOS CUARENTA Y SIETE MILLONES DE EUROS) (el “Programa de Recompra”), correspondiente aproximadamente al importe no ejecutado del programa de recompra.</i>



6.	Plan de recompra de acciones	No hay objeción	<i>Aprobar el establecimiento de un programa de recompra de acciones por un importe efectivo de hasta 755 millones de euros (SETECIENTOS CINCUENTA Y CINCO MILLONES DE EUROS).</i>
7.	Modificación de los Estatutos Sociales	No hay objeción	<i>Las modificaciones propuestas tienen por finalidad adaptar los Estatutos Sociales para reforzar el régimen de restricciones sobre la actividad profesional de los consejeros independientes del Banco, para reforzar el régimen de incompatibilidades para ser miembro del Consejo del Banco con esta condición.</i>
8.	Modificación del Reglamento del Consejo	Punto informativo	-
9.	Reelección, nombramiento de miembros del consejo	Ver puntos 9.1.- 9.4.	Cumple mínimamente con las recomendaciones de buen gobierno (40% de consejeras y más del 50% de consejeros independientes).
9.1.	Reelección de consejero ejecutivo	No hay objeción	-



9.2.	Reelección de consejero independiente	No hay objeción	-
9.3.	Nombramiento de consejera independiente	No hay objeción	-
9.4.	Nombramiento consejera independiente	No hay objeción	-
10.	Aprobación límite máximo aplicable a la retribución variable de los miembros identificados del grupo	En contra	<i>Aprobar el límite máximo aplicable a la retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado del Grupo, en un importe equivalente a dos anualidades, es decir, un 200%, de la retribución fija anual asignada a cada uno de ellos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.1, letra g), de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, autorizando al Consejo de Administración para incluir a otros miembros que la normativa o los reguladores exijan que formen parte del Colectivo Identificado actualizándose en tal caso su composición en la información que se ponga a disposición de los accionistas en la próxima Junta General de Accionistas.</i> En nuestra opinión, el límite del 100% es un límite más que razonable y no ha de superarse.



11.	Reelección de la empresa auditora de cuentas	En contra	La empresa auditora factura un 7,94% por otros trabajos distintos a la auditoría, porcentaje que se encuentra por debajo del 10%. No obstante, en el caso de la sociedad este porcentaje representa el 24,61%. En nuestra opinión, importes superiores al 10% no serían razonables. De hecho, lo óptimo sería que el auditor no facturara nada por otros trabajos. Este sería el criterio óptimo para preservar su independencia.
12.	Formalización de acuerdos	No hay objeción	-
13.	Votación consultiva informe remuneraciones	En contra	La máxima remuneración de Banco Sabadell equivale a 28 salarios medios, superando las ratios 1:12 y 1:20.