

ANNEX 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES

DADES IDENTIFICATIVES DE L'EMISSOR

DATA FINAL DE L'EXERCICI DE REFERÈNCIA	31.12.2016
---	------------

CIF	A-08000143
------------	------------

DENOMINACIÓ SOCIAL

BANCO DE SABADELL, SA

DOMICILI SOCIAL

PL. DE SANT ROC, 20, SABADELL (BARCELONA)

MODEL D'INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS DELS CONSELLERS DE LES SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONS DE LA SOCIETAT PER A L'ANY EN CURS

A.1. Expliqueu la política de remuneracions de la Societat. Dins d'aquest epígraf s'inclou informació sobre:

- Principis i fonaments generals de la política de remuneracions.
- Canvis més significatius efectuats en la política de remuneracions respecte a l'aplicada durant l'exercici anterior, així com les modificacions que s'hagin efectuat durant l'any de les condicions d'exercici d'opcions ja concedides.
- Criteris utilitzats i composició dels grups d'empreses comparables les polítiques de remuneració de les quals s'hagin examinat per establir la política de remuneració de la societat.
- Importància relativa dels conceptes retributius variables respecte als fixos i criteris seguits per determinar els diferents components del paquet retributiu dels consellers (mix retributiu).

Expliqueu la política de remuneracions

La política de remuneracions de Banc Sabadell es basa, amb caràcter general, en la consideració de la retribució com a element generador de valor, a través del qual és capaç d'atreure i retenir els millors professionals mitjançant un paquet retributiu amb una estructura competitiva vinculada en part a objectius concrets, alineats amb l'interès dels accionistes. El sistema de compensació permet individualitzar i diferenciar la retribució en funció del nivell de responsabilitat i l'aportació de cada treballador, l'execució de l'activitat professional i la consecució de determinats objectius, que són competitius en relació amb paràmetres comparables del mercat i atesos els nivells de risc assumits per cadascun.

Les entitats financeres tenen una regulació especial, que defineix en gran manera el marc d'actuació respecte d'altres societats cotitzades.

En aquest sentit, la política retributiva de Banc Sabadell es troba alineada amb els principis per a la consecució de pràctiques de remuneració sòlides, publicats pel Consell d'Estabilitat Financera (FSB) el 2 d'abril de 2009, amb les Directives 2010/76/EU (CRD III) i 2013/36/EU (CRD IV), quant a les seves disposicions relatives als sistemes de remuneració i amb el Reglament delegat (UE) 604/2014 de la Comissió, de 4 de març de 2014. Així com la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit (LOSS) i el Reial decret 84/2015, de 13 de febrer, pel qual es desenvolupa la LOSS esmentada i la Circular 2/2016, de 2 de febrer, del Banc d'Espanya.

A més, el Banc d'Espanya va publicar l'1 d'agost de 2016, com a guies pròpies, les directrius de l'Autoritat Bancària Europea (EBA) sobre polítiques de remuneració adequades.

La política retributiva de Banc Sabadell està sotmesa, per tant, als criteris més rigorosos quant a transparència i ajornament aplicables a les entitats cotitzades regulades i posa especial èmfasi, en la consecució dels objectius, la transparència i els interessos a llarg termini de l'entitat, així com en la no incentivació de riscos excessius per garantir la protecció dels clients, els inversors i els accionistes.

La retribució a Banc Sabadell està formada per un component de caràcter fix per a tots els treballadors, vinculat als conceptes i els criteris que estableix el Conveni Col·lectiu de Banca; uns components voluntaris, en funció de la responsabilitat i l'execució de l'activitat individual; un component variable, basat en el compliment d'objectius concrets per a determinades funcions identificades, i, a més, un incentiu complementari a llarg termini per a determinats directius que assumeixen funcions especialment identificades, aprovat, si escau, per la Junta General d'Accionistes. Existeixen determinats conceptes de retribució en espècie vinculats, amb caràcter general, al Programa de retribució flexible (BSFlex).

Dels components esmentats, la retribució variable és un element clau en l'estratègia de compensació de Banc Sabadell. La retribució variable individual està determinada per la funció, i s'apliquen, si escau, objectius globals de l'entitat, objectius col·lectius de la unitat respectiva i objectius individuals, i es combinen tant indicadors financers com no financers, que queden regulats mitjançant la política de valoració de l'eficàcia professional (VEP).

La retribució variable té en consideració diversos factors, i especialment l'execució de l'activitat professional dels seus beneficiaris, d'acord amb el risc assumit i els nivells de qualitat associats a la seva execució, sense que estiguin determinats simplement per l'evolució general dels mercats o els sectors d'activitat de l'entitat o altres circumstàncies similars.

Els consellers, en les seves funcions com a membres del consell d'administració, no tenen assignada cap retribució variable.

A Banc Sabadell tenen assignada una retribució variable:

- El Col·lectiu Identificat, amb un total de 68 membres i format pels 3 Consellers Executius, els 7 membres de l'Alta Direcció i uns altres 58 directius de diferents Unitats de Banc Sabadell, la remuneració dels quals és supervisada per la Comissió de Retribucions, segons el nivell de responsabilitat, la capacitat de prendre riscos i la situació retributiva, d'acord amb el que preveu la LOSS i la seva normativa de desenvolupament.

- Altres treballadors que tenen assignats determinats objectius.

La combinació de remuneració fixa i remuneració variable manté un equilibri adequat, ja que ni en el cas dels Consellers Executius, ni en l'Alta Direcció, ni en la resta de membres del Col·lectiu Identificat, la retribució variable assignada no ha superat, en cap cas, una anualitat, és a dir, el 100% de la retribució fixa.

D'altra banda, d'acord amb la normativa aplicable, la percepció de la retribució variable està sotmesa als criteris d'ajornament i abonament en instruments de capital, i d'aquesta manera alinea la percepció esmentada amb els resultats a llarg termini de l'entitat i la vincula a l'evolució del valor de l'acció, amb la qual cosa es produeix una alineació amb els interessos i els riscos dels accionistes.

Quant als consellers en particular, la política retributiva s'ajusta així mateix al que disposen els articles 217 i 529 sexdecies i següents de la Llei de societats de capital (LSC), després de les modificacions introduïdes per la Llei 31/2014, de 3 de desembre, per la qual es modifica la LSC per a la millora del govern corporatiu.

En la Junta General d'Accionistes del passat 31 de març de 2016, es va aprovar l'informe anual sobre remuneracions dels consellers de societats anònimes cotitzades, d'acord amb l'article 541 de la LSC i amb l'Ordre ECC/461/2013, de 20 de març. També es va aprovar l'ampliació del col·lectiu identificat al qual s'aplica un límit màxim per a la retribució variable de fins a dues anualitats, és a dir, un 200% de la retribució fixa anual assignada a cadascun, d'acord amb el que preveu l'article 34 de la LOSS, en els supòsits excepcionals que expressament pugui autoritzar la Comissió de Retribucions. Tot això d'acord amb el que va aprovar la Junta General d'Accionistes el 27 de març de 2014 i el 28 de maig de 2015, en què autoritzava el Consell d'Administració a incloure els altres membres que la normativa o els reguladors exigeixin que han de formar part del Col·lectiu Identificat. En aquest cas, s'actualitzarà la composició en la informació que es posi a disposició dels accionistes en la pròxima Junta General.

(Continua a l'apartat E.)

A.2. Informació sobre els treballs preparatoris i el procés de presa de decisions que s'ha seguit per determinar la política de remuneració i el paper exercit, si escau, per la Comissió de Retribucions i altres òrgans de control en la configuració de la política de remuneracions. Aquesta informació ha d'incloure, si escau, el mandat i la composició de la Comissió de Retribucions i la identitat dels assessors externs els serveis dels quals s'hagin fet servir per definir la política retributiva. Igualment, s'ha d'expressar el caràcter dels consellers que, si escau, hagin intervingut en la definició de la política retributiva.

Expliqueu el procés per determinar la política de remuneracions
--

Els Estatuts Socials de Banc Sabadell recullen les competències del Consell d'Administració i de les Comissions delegades.

El Consell d'Administració de Banc Sabadell, conscient de la importància que suposa l'estructura i el sistema de govern corporatiu de l'entitat, recull en el Reglament del Consell d'Administració, publicat al seu web, els principis d'actuació del Consell així com dels òrgans delegats, i fixa les regles bàsiques del seu funcionament i organització.

La Comissió de Retribucions, prevista en l'article 58 dels Estatuts Socials, durant l'any 2016 ha tingut les modificacions següents en la composició:

- El 19 de maig de 2016, el Consell d'Administració de Banc Sabadell va acordar nomenar la Sra. María Teresa García-Milà Lloveras vocal de la Comissió de Retribucions, en substitució del Sr. Javier Echenique Landiribar.
- El dia 22 de setembre de 2016, el Sr. Héctor María Colonques Moreno va deixar el lloc de conseller de l'entitat i, en conseqüència, el de vocal de la Comissió de Retribucions.

Així doncs, a partir del 22 de setembre de 2016 la composició és la següent:

Sra. AURORA CATÁ SALA (independent), Presidenta
Sr. JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN (extern), Vocal
Sra. M. TERESA GARCÍA-MILÀ LLOVERAS (independent), Vocal
Sra. MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO, Secretària no Consellera

Per tant, i d'acord amb el que estableix l'article 62 dels Estatuts socials, la Comissió de Retribucions està formada per tres consellers nomenats pel Consell d'Administració, tots ells no executius, dos dels quals són consellers independents i, a més, un dels consellers independents exerceix de president de la Comissió.

Durant el 2016, aquesta Comissió s'ha reunit en onze ocasions.

La Comissió de Retribucions té com a mínim les responsabilitats bàsiques següents, que descriu l'article 14 bis del Reglament del Consell: a) proposar al Consell d'Administració la política de retribucions dels consellers; b) proposar al Consell d'Administració la política de retribucions dels Directors Generals o de les persones que desenvolupin les funcions d'alta direcció sota la dependència directa del Consell, de Comissions Executives o de Consellers Delegats, així com la retribució individual i altres condicions contractuals dels Consellers Executius, i vetllar per la seva observança; c) revisar periòdicament la política de remuneracions; d) informar dels programes de retribució mitjançant accions o/i opcions; e) revisar periòdicament els principis generals en matèria retributiva, així com els programes de retribució de tots els treballadors, i ponderar l'adequació als principis esmentats; f) vetllar per la transparència de les retribucions; g) vetllar perquè els conflictes d'interès eventuals no perjudiquin la independència de l'assessorament extern, i h) verificar la informació sobre remuneracions que contenen els diferents documents corporatius, inclòs l'Informe de Remuneracions dels Consellers.

Correspon a la Comissió de Riscos, d'acord amb el que disposa l'article 15 del Reglament del Consell, informar la Comissió de Retribucions, i així ho ha fet, de si els programes de retribució dels treballadors són coherents amb els nivells de risc, capital i liquiditat del banc.

I per la seva part, la Comissió d'Auditoria i Control supervisa el procés d'elaboració i presentació de la informació financera regulada, que inclou la relativa a remuneracions, i revisa el compliment dels requisits normatius i la correcta aplicació dels criteris comptables.

La Direcció de Recursos Humans de Banc Sabadell elabora un informe anual de retribucions que té per objectiu facilitar a la Comissió de Retribucions els elements bàsics que li permetin exercir les funcions que té encomanades, en relació amb la revisió dels principis generals de la política retributiva de Banc Sabadell i la supervisió de la remuneració dels consellers Executius, l'Alta Direcció del Banc i la resta de persones que integren el Col·lectiu Identificat.

Per desenvolupar les seves funcions, la Comissió de Retribucions disposa de l'assessorament intern dels serveis de l'entitat, així com de l'assessorament extern que sigui necessari per a aquesta finalitat.

En aquest sentit, es pot assenyalar que la consultora especialitzada Mercer Consulting SL ha emès una valoració independent sobre l'aplicació de la política de remuneració. Les conclusions d'aquesta valoració van confirmar la correcta aplicació de la política retributiva i es van elevar a la Comissió de Riscos i la Comissió de Retribucions, les quals es van reunir el gener de 2017.

A més, tal com s'exposa en l'apartat A.1, a fi d'establir una política de remuneracions coherent amb empreses comparables, Banc Sabadell efectua periòdicament, amb l'assessorament de la consultora Willis Towers Watson, una comparativa de la situació retributiva dels llocs d'Alta Direcció i Consellers Executius respecte al mercat. L'última anàlisi es va dur a terme el mes de gener de 2017.

A.3. Indiqueu l'import i la naturalesa dels components fixos, amb el desglossament, si escau, de les retribucions per l'execució de les funcions de l'alta direcció dels consellers executius, la remuneració addicional com a president o membre d'alguna comissió del consell, les dietes per participar en el consell i les seves comissions o altres retribucions fixes com a conseller, així com una estimació de la retribució fixa anual a la qual donin origen. Identifiqueu altres beneficis que no se satisfacin en efectiu i els paràmetres fonamentals pels quals s'atorguen.

Expliqueu els components fixos de la remuneració

Els membres del Consell d'Administració percebran en l'exercici 2017, per les funcions com a membres de l'òrgan d'administració, les quantitats següents: el President, 214.200 euros; el vicepresident, 116.800 euros, i la resta de membres, fins a 91.800 euros, depenent de l'assistència. Els Consellers Executius estan percebent les remuneracions que els corresponen per dur a terme les seves funcions executives, així com les que els corresponen per les seves funcions com a membres de l'òrgan d'administració, però no perceben cap quantitat per la presidència, la pertinença o l'assistència a les diferents Comissions Delegades del Consell o altres Consells d'Administració de societats del Grup.

El Conseller Independent Coordinador percebrà 20.000 euros addicionals per aquesta funció i els Consellers no Executius, per la pertinença com a membre de les diferents Comissions Delegades del Consell, perceben les quantitats addicionals següents:

Comissió d'Auditoria i Control:
President: 30.600 euros
Membres Consellers no Executius: 15.300 euros

Comissió de Nomenaments:
President: 15.300 euros
Membres Consellers no Executius: 7.650 euros

Comissió de Retribucions:
President: 30.600 euros
Membres Consellers no Executius: 7.650 euros

Comissió de Riscos:
President: 65.000 euros
Membres Consellers no Executius: 15.300 euros

Comissió Executiva:
Membres Consellers no Executius: 65.000 euros

Per la Presidència del Consell Consultiu SabadellGuipuzcoano es percebrà la quantitat de 30.600 euros i per la participació com a membre del Consell Consultiu SabadellGuipuzcoano, 15.300 euros.

La retribució fixa per als Consellers Executius per al 2017 ha estat aprovada pel Consell d'Administració del Banc en la reunió del 26 de gener de 2017, a proposta de la Comissió de Retribucions, segons els nivells de màxima responsabilitat, i remunera la contribució de cada lloc de treball que exerceixen i les seves capacitats directives i de lideratge. Per determinar-ho s'han tingut en compte, a més, les situacions comparables que hi ha al mercat.

Els imports establerts per a l'exercici 2017 són de 1.701.000 euros per al President, 1.312.900 euros per al Conseller Delegat i 705.000 euros per al Conseller Director General.

A.4. Expliqueu l'import, la naturalesa i les principals característiques dels components variables dels sistemes retributius.

En particular:

- Identifiqueu cadascun dels plans retributius dels quals els consellers siguin beneficiaris, l'abast, la data d'aprovació, la data d'implantació, el període de vigència així com les característiques principals. En el cas de plans d'opcions sobre accions i altres instruments financers, les característiques generals del pla inclouran informació sobre les condicions d'exercici de les opcions esmentades o els instruments financers per a cada pla.
- Indiqueu qualsevol remuneració en concepte de participació en beneficis o primes, i la raó per la qual es van atorgar.
- Expliqueu els paràmetres fonamentals i el fonament de qualsevol sistema de primes anuals (bonificació).
- Indiqueu els tipus de consellers (consellers executius, consellers externs dominicals, consellers externs independents o altres consellers externs) que són beneficiaris de sistemes retributius o plans que incorporen una retribució variable.
- Indiqueu el fonament d'aquests sistemes de retribució variable o plans, els criteris escollits d'avaluació de l'acompliment, així com els components i mètodes d'avaluació per determinar si s'han complert o no els criteris d'avaluació esmentats i una estimació de l'import absolut de les retribucions variables a què donaria origen el pla retributiu vigent, en funció del grau de compliment de les hipòtesis o els objectius que prengui com a referència.
- Si escau, s'ha d'informar sobre els períodes d'ajornament o ajornament de pagament que s'hagin establert i/o els períodes de retenció d'accions o altres instruments financers, si

n'hi ha.

Expliqueu els components variables dels sistemes retributius

Només els Consellers Executius són beneficiaris dels components variables en el seu sistema retributiu.

1- Retribució variable

Els objectius per al 2017 han estat aprovats pel Consell d'Administració del Banc en la reunió del 26 de gener de 2017, amb els paràmetres següents:

- Benefici net: 15%
- Benefici ajustat al risc, determinat a partir de la mètrica de l'Economic Value Added (EVA). Aquesta mètrica considera tant el benefici generat en el grup com el cost del risc assumit, el qual es determina a partir del capital regulador mínim exigint i inclou els requeriments addicionals que exigeixen les polítiques de capital del grup, tenint en compte el cost del capital esmentat: 15%
- Marge més comissions: 15%
- Despeses + amortitzacions 15%
- Reducció d'actius problemàtics: 10%
- Cost del risc 10%
- Migració TSB: 10%
- Experiència de client: 10%

Els imports de referència de retribució variable per als Consellers Executius per al 2017 són: 1.300.000 euros per al President, 1.100.000 euros per al Conseller Delegat i 350.000 euros per al Conseller Director General. La percepció real estarà determinada pel rang de compliment dels objectius establerts, amb un ajustament per valoració qualitativa de +/- 25% que ha de determinar la Comissió de Retribucions.

La percepció efectiva de la remuneració variable descrita estarà subjecta, per al 2017, a un esquema d'ajornament, les característiques principals del qual són: (i) ajornament d'un 50% del total que s'ha de percebre; (ii) la retribució ajornada s'abonarà durant un termini de cinc anys, per cinquens; (iii) tots els pagaments s'abonaran en accions del banc, en una proporció mínima del 50%, i (iv) totes les accions comportaran un període de retenció d'un any.

2- Pla d'incentius a llarg termini

Els Consellers Executius són beneficiaris d'uns plans denominats "Incentiu complementari a llarg termini" (Pla ICLP), aprovats per la Junta General d'Accionistes el 27 de març de 2014 i el 31 de març de 2016 per a certs directius de l'entitat.

Aquests plans s'instrumenten a través de l'assignació als beneficiaris d'un determinat nombre de drets per participar en l'increment del valor d'un mateix nombre d'accions de Banc Sabadell i s'abonarà en accions de Banc Sabadell.

Pel que fa al primer pla, amb venciment el 31 de març de 2017, el President té assignats 2.816.884 drets després de l'ajustament antidilució, derivat de l'ampliació de capital efectuada el 27 d'abril de 2015 dels 2.600.000 drets entregats inicialment; el Conseller Delegat té assignats 2.491.859 drets després de l'ajustament antidilució, derivat de l'ampliació de capital efectuada el 27 d'abril de 2015 dels 2.300.000 drets assignats inicialment; el Conseller Director General té assignats 1.300.100 drets després de l'ajustament antidilució, derivat de l'ampliació de capital efectuada el 27 d'abril de 2015 dels 1.200.000 drets assignats inicialment.

Pel que fa al segon dels plans, amb venciment el 30 d'abril de 2019, el President té assignats 1.600.000 drets, el Conseller Delegat té assignats 1.400.000 drets i el Conseller Director General té assignats 800.000 drets.

En l'apartat D.1.ii s'inclou informació detallada de cadascun dels plans per a cada beneficiari, per a la qual cosa es fa servir un mètode ajustat pel delta (sensibilitat del preu de l'instrument al preu del valor subjacent), en què es multiplica el nombre d'accions subjacents pel delta de l'instrument en el càlcul, tant a l'inici com al final de l'exercici.

La part ajornada està subjecta a clàusules de reducció de remuneració (*malus*) que poden arribar a impedir, en determinats casos, l'abonament de la retribució variable diferida pendent de pagament:

- Quan l'avaluació anual de l'eficàcia professional del treballador no assoleixi el 60%, i sempre que el resultat de l'avaluació es degui a operacions corresponents a exercicis anteriors que van donar dret al treballador a cobrar la retribució variable.
- En cas d'incompliment greu durant el període d'ajornament de la normativa interna que s'apliqui al treballador.
- En cas d'acomiadament procedent.

Així mateix, la retribució variable quedarà sotmesa a clàusules de recuperació de remuneracions (*clawback*), mitjançant les quals l'entitat pot recuperar fins al 100% de la remuneració variable total satisfeta, independentment del mètode utilitzat per al pagament, quan el membre del col·lectiu identificat hagi contribuït significativament a obtenir resultats financers deficients o negatius, així com en casos de frau o una altra conducta dolosa o negligència greu que provoquin pèrdues significatives.

En l'exercici 2017 es preveu presentar a la Junta General d'Accionistes, subjecte a l'aprovació prèvia del Consell d'Administració, un nou Incentiu Complementari a Llarg Termini 2017 per determinar, en termes similars als anteriors.

A.5. Expliqueu les característiques principals dels sistemes d'estalvi a llarg termini, incloses la jubilació i qualsevol altra prestació de supervivència, finançats parcialment o totalment per la societat, tant dotats internament com externament, amb una estimació de l'import o el cost anual equivalent. Indiqueu el tipus de pla, si és d'aportació o prestació definida, les condicions de consolidació dels drets econòmics a favor dels consellers i la seva compatibilitat amb qualsevol tipus d'indemnització per resolució anticipada o finalització de la relació contractual entre la societat i el conseller.

Indiqueu també les aportacions a favor del conseller a plans de pensions d'aportació definida; o l'augment de drets consolidats del conseller, quan es tracti d'aportacions a plans de prestació definida.

Expliqueu els sistemes d'estalvi a llarg termini

Per a l'exercici 2016 es detallen a continuació els sistemes d'estalvi a llarg termini, les característiques de cadascun i les quantitats dotades i acumulades, així com la previsió per al 2017.

- Pòlissa d'assegurança Col·lectiu Consell Administració, d'Aportació Definida. Serà efectiva en forma de capital a partir del moment en què cada beneficiari cessi com a conseller i és compatible amb possibles indemnitzacions per cessament previstes en l'apartat A7. Els beneficiaris són: el President, Sr. José Oliu Creus, amb una aportació el 2016 de 32 milers d'euros i un import acumulat de 1.226 milers d'euros; el Conseller Director General, Sr. José Luís Negro Rodríguez, amb una aportació el 2016 de 16 milers d'euros i un import acumulat de 191 milers d'euros; el Conseller Sr. Joan Llonch Andreu, amb una aportació el 2016 de 16 milers d'euros i un import acumulat de 365 milers d'euros, i el Conseller Sr. Joaquín Folch-Rusiñol Corachán, amb una aportació el 2016 de 16 milers d'euros i un import acumulat de 336 milers d'euros. Per al 2017 es preveuen aportacions similars.
- Pòlissa d'assegurança Col·lectiu Executius, d'Aportació Definida. Es materialitzarà en alguna de les contingències de jubilació, mort o invalidesa permanent i absoluta, en forma de capital o pensió vitalícia equivalent, i és compatible amb possibles indemnitzacions per cessament previstes en l'apartat A7. Els beneficiaris són el President, Sr. José Oliu Creus, amb una aportació el 2016 de 1.442 milers d'euros i un import acumulat de 7.002 milers d'euros, per al 2017 es preveuen, exclusivament, uns ajustaments per variables, i el Conseller Director General, Sr. José Luís Negro Rodríguez, amb una aportació el 2016 per ajustament de variables de 60 milers d'euros i un import acumulat de 5.110 milers d'euros, sense que hi hagi prevista cap aportació en els anys successius.
- Pòlissa d'assegurança Col·lectiu Executius, de Prestació Definida, amb reversió al cònjuge del 50%. Es pot fer efectiva quan faci 60 anys, i s'escriptura en dues parts: una de prejubilació a partir de l'edat indicada i l'altra de jubilació, a partir de la jubilació efectiva. També preveu la possibilitat de rescat en forma de capital, d'acord amb la normativa legal vigent. És compatible amb possibles indemnitzacions per cessament previstes en l'apartat A7. El beneficiari és el Conseller Delegat, Sr. Jaime Guardiola Romojaro, amb una aportació el 2016 de 2.451 milers d'euros i un import acumulat de 18.496 milers d'euros, i l'última aportació es preveu per al 2017.
- Pla de Pensions d'Empresa Col·lectiu G, d'Aportació Definida, creat com a nou col·lectiu el 2015 per l'acord de transformació voluntària dels participants dels col·lectius A i A1. La prestació de jubilació que es materialitzarà en el moment de la jubilació efectiva com a executiu i que té com a beneficiari el Conseller Director General, Sr. José Luís Negro Rodríguez, amb un import acumulat de 655 milers d'euros. El promotor no ha fet cap aportació el 2016, ni efectuarà noves aportacions en el futur.
- Pla de Pensions d'Empresa Col·lectiu B, d'Aportació Definida, que es materialitzarà en el moment de la jubilació efectiva com a treballadors, amb els beneficiaris següents: el President, Sr. Josep Oliu i Creus, amb un import acumulat de 17 milers d'euros; el conseller delegat, Sr. Jaime Guardiola Romojaro, amb un import acumulat de 7 milers d'euros, i el conseller director general, Sr. José Luís Negro Rodríguez, amb un import acumulat de 8 milers d'euros. Es preveuen aportacions similars el 2017.

A.6. Indiqueu qualsevol indemnització pactada o pagada en cas que finalitzin les funcions com a conseller.

Expliqueu les indemnitzacions

No aplica.

A.7. Indiqueu les condicions que han de respectar els contractes de les persones que exerceixin funcions d'alta direcció com a consellers executius. Entre d'altres, heu d'informar sobre la durada, els límits a les quanties d'indemnització, les clàusules de permanència, els terminis de preavís, així com el pagament com a substitució del termini de preavís esmentat, i qualsevol altres clàusules relatives a primes de contractació, indemnitzacions o blindatges per a la resolució anticipada o l'acabament de la relació

contractual entre la societat i el conseller executiu. Incloeu, entre d'altres, els pactes o acords de no concurrència, exclusivitat, permanència o fidelització i no competència postcontractual.

Expliqueu les condicions dels contractes dels consellers executius

Els contractes dels Consellers Executius de Banc Sabadell s'ajusten als paràmetres usuals en aquest tipus de relacions jurídiques, i estableixen com a condicions principals: (i) la durada indefinida; (ii) l'abonament de les quantitats fixes els imports de les quals es detallen en aquest informe; (iii) l'abonament d'una retribució variable d'acord amb els criteris que s'especifiquen en l'apartat corresponent d'aquest informe; (iv) l'aportació a plans de pensions en les quanties que es reflecteixen en aquest informe; (v) els beneficis socials aplicables als treballadors de Banc Sabadell; (vi) la inclusió de clàusules d'indemnització per als casos d'extinció de la relació laboral a causa de circumstàncies que provoquin el canvi de control o canvis rellevants de la titularitat accionarial del banc, sense que aquesta indemnització suposi una pèrdua de drets sobre els sistemes d'estalvi a llarg termini i vii) inclusió de clàusules habituals de no competència.

A.8. Expliqueu qualsevol remuneració suplementària meritada pels consellers com a contraprestació pels serveis prestats diferents dels inherents al seu càrrec.

Expliqueu les remuneracions suplementàries

Cap.

A.9. Indiqueu qualsevol retribució en forma d'avançaments, crèdits i garanties que s'hagi concedit, amb indicació del tipus d'interès, les característiques essencials i els imports eventualment tornats, així com les obligacions assumides per compte d'aquests a títol de garantia.

Expliqueu els avançaments, crèdits i garanties concedits

Cap.

A.10. Expliqueu les característiques principals de les remuneracions en espècie.

Expliqueu les remuneracions en espècie

Els Consellers Executius tenen dret a beneficiar-se de l'Assegurança de Vida Col·lectiu (aplicable a tots els treballadors de l'entitat), l'Assegurança per Incapacitat Permanent Absoluta (aplicable a tots els directius de l'entitat), els Préstecs a Treballadors (en les condicions generals aplicables a tots els treballadors de l'entitat) i l'Assegurança de Salut (en cas que es contracti a través del sistema de retribució flexible).

A.11. Indiqueu les remuneracions meritades pel conseller en virtut dels pagaments que efectui la societat cotitzada a una tercera entitat en la qual el conseller presti serveis, quan aquests pagaments tinguin com a finalitat remunerar els serveis d'aquest en la societat.

Expliqueu les remuneracions meritades pel conseller en virtut dels pagaments que efectui la societat cotitzada a una tercera entitat en la qual el conseller presti serveis.

Cap.

A.12. Qualsevol altre concepte retributiu diferent dels anteriors, sigui quina sigui la seva naturalesa o l'entitat del grup que el satisfaci, especialment quan tinguin la consideració d'operació vinculada o la seva emissió distorsioni la imatge fidel de les remuneracions totals meritades pel conseller.

Expliqueu els altres conceptes retributius

Cap.

A.13. Expliqueu les accions adoptades per la societat en relació amb el sistema de remuneració per reduir l'exposició a riscos excessius i ajustar-lo als objectius, valors i interessos a llarg termini de la societat, la qual cosa inclou, si escau, una referència a: les mesures previstes per garantir que en la política de remuneració s'atenen els resultats a llarg termini de la societat; les mesures que estableixin un equilibri adequat entre els components fixos i variables de la remuneració; les mesures adoptades en relació amb les categories de personal les activitats professionals del

qual tinguin una repercussió material en el perfil de riscos de l'entitat; les fórmules o clàusules de recobriment per poder reclamar la devolució dels components variables de la remuneració basats en els resultats quan aquests components s'hagin pagat atenent unes dades la inexactitud de les quals hagi quedat després demostrada de manera manifesta, i les mesures previstes per evitar conflictes d'interessos, si escau

Expliqueu les accions adoptades per reduir els riscos

La Comissió de Riscos, d'acord amb el que disposa l'article 15 del Reglament del Consell, ha de revisar si els programes de retribució dels treballadors són coherents amb els nivells de risc, capital i liquiditat del banc, i n'ha d'informar la Comissió de Retribucions.

La Comissió d'Auditoria i Control supervisa el procés d'elaboració i presentació de la informació financera regulada, que inclou la relativa a remuneracions, i revisa el compliment dels requisits normatius i la correcta aplicació dels criteris comptables.

Les retribucions variables del Col·lectiu Identificat, reconegut com a personal les activitats professionals del qual incideixen de manera important en el perfil de risc de l'entitat, estan sotmeses a un esquema d'ajornament, les característiques principals del qual són:

(i) l'horitzó temporal d'ajornament és de cinc anys; (ii) el pes de l'ajornament es modula en funció del col·lectiu de què es tracti, és d'un 50% per als Consellers Executius i d'un 40% per a l'Alta Direcció i la resta de directius del Col·lectiu Identificat; (iii) la retribució variable s'abona en accions del Banc, en una proporció mínima del 50%; (iv) la retribució ajornada s'abona durant un termini de cinc anys per cinquens per als Consellers Executius i l'Alta Direcció, i de tres anys per terços per a la resta, mitjançant el lliurament mínim del 50% de l'import en accions i de la quantitat restant en metàl·lic; (v) totes les accions comportaran un període de retenció d'un any.

I, a més, la part diferida està subjecta a clàusules de reducció de la remuneració (*malus*) que permet a l'entitat reduir el valor de tota o part de la remuneració variable ajornada partint d'ajustaments *ex post* al risc abans que aquest es consolidi:

- Quan l'avaluació anual de l'eficàcia professional del treballador no assoleixi el 60%, i sempre que el resultat de l'avaluació es degui a operacions corresponents a exercicis anteriors que van donar dret al treballador a cobrar la retribució variable.
- En cas d'incompliment greu durant el període d'ajornament de la normativa interna que s'apliqui al treballador.
- En cas d'acomiadament procedent.

Finalment, la retribució variable quedarà sotmesa a clàusules de recuperació de remuneracions (*clawback*), mitjançant les quals l'entitat pot recuperar fins al 100% de la remuneració variable total satisfeta, independentment del mètode utilitzat per al pagament, quan el membre del col·lectiu identificat hagi contribuït significativament a obtenir resultats financers deficients o negatius, així com en casos de frau o una altra conducta dolosa o negligència greu que provoquin pèrdues significatives.

B POLÍTICA DE REMUNERACIONS PREVISTA PER EXERCICIS FUTURS

Derogat

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

C.1. Expliqueu de manera resumida les característiques principals de l'estructura i els conceptes retributius de la política de remuneracions aplicada durant l'exercici tancat, que condueix a les retribucions individuals meritedes per cadascun dels consellers que es reflecteixen en la secció D d'aquest informe, així com el resum de les decisions preses pel Consell per aplicar els conceptes esmentats.

Expliqueu l'estructura i els conceptes retributius de la política de retribucions aplicada durant l'exercici

En la Junta General d'Accionistes del 31 de març de 2016 es va sotmetre a aprovació, d'acord amb l'article 541 de la Llei de societats de capital, i l'Ordre ECC/461/2013, de 20 de març, l'informe de remuneracions de l'entitat.

En relació amb la remuneració del Consell en les seves funcions com a òrgan d'administració, l'any 2016 es van mantenir sense increment els criteris de remuneració aplicats el 2015, i en va resultar una quantitat total d'1.913.135 euros, inferior per tant a la quantitat global màxima de 2.500.000 euros aprovada per la Junta General d'Accionistes, del 27 de març de 2014, en el punt cinquè de l'ordre del dia, en el qual a més s'establia que aquesta quantitat continuaria vigent en els exercicis següents sempre que la Junta General d'Accionistes no n'acordés la modificació.

Pel que fa als criteris generals de la política de remuneracions aplicats el 2016, coincideixen amb els que descriu l'epígraf A d'aquest informe, ja que no han experimentat cap variació.

Respecte als Consellers Executius, el variable corresponent al 2016 va ser determinat per la Comissió de Retribucions conseqüentment amb el nivell de compliment dels objectius quantitatius de l'exercici, valorat mitjançant les escales previstes per la Comissió esmentada a l'inici de l'exercici. El pagament de les quantitats resultants, consignades en l'epígraf D, s'efectuarà aplicant el model d'ajornament que descriu l'apartat A.13, en compliment dels requisits d'ajornament i pagament mitjançant els instruments de capital que preveu l'article 34 de la LOSS, que Banc Sabadell ja complia des de l'entrada en vigor d'aquest.

D. DETALL DE LES RETRIBUCIONS INDIVIDUALS MERITADES PER CADASCUN DELS CONSELLERS

Nom	Tipologia	Període de meritació exercici 2016
JOSÉ OLIU CREUS	Executiu	Des de l'1.01.2016 fins al 31.12.2016.
JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Independent	Des de l'1.01.2016 fins al 31.12.2016.
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	Executiu	Des de l'1.01.2016 fins al 31.12.2016.
AURORA CATÁ SALA	Independent	Des de l'1.01.2016 fins al 31.12.2016.
HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO	Independent	Des de l'1.01.2016 fins al 22.09.2016.
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	Altre Extern	Des de l'1.01.2016 fins al 31.12.2016.
MARIA TERESA GARCIA-MILÀ LLOVERAS	Independent	Des de l'1.01.2016 fins al 31.12.2016.
JOSÉ MANUEL LARA GARCÍA	Altre Extern	Des de l'1.01.2016 fins al 31.12.2016.
JOAN LLONCH ANDREU	Independent	Des de l'1.01.2016 fins al 31.12.2016.
DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Dominical	Des de l'1.01.2016 fins al 31.12.2016.
JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Independent	Des de l'1.01.2016 fins al 31.12.2016.
JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	Independent	Des de l'1.01.2016 fins al 31.12.2016.
ANTÓNIO VITOR MARTINS MONTEIRO	Dominical	Des de l'1.01.2016 fins al 31.12.2016.
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	Executiu	Des de l'1.01.2016 fins al 31.12.2016.
DAVID VEGARA FIGUERAS	Independent	Des de l'1.01.2016 fins al 31.12.2016.

D.1. Completeu els quadres següents respecte a la remuneració individualitzada de cadascun dels consellers (incloent-hi la retribució per l'exercici de funcions executives) meritada durant l'exercici.

a) Retribucions meritades en la societat objecte d'aquest informe:

i) Retribució en metàl·lic (en milers d'euros)

Nom	Sous	Remuneració fixa	Dietes	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Indemnitzacions	Altres conceptes	Total any 2016	Total any 2015
JOSÉ OLIU CREUS	1.702	214	0	633	0	0	0	42	2.591	2.839
JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	0	119	0	0	0	63	0	31	213	215
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	1.314	92	0	578	0	0	0	17	2.001	2.487
AURORA CATÁ SALA	0	92	0	0	0	25	0	0	117	83
HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO	0	64	0	0	0	17	0	9	90	123
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	0	92	0	0	0	16	0	0	108	102
MARIA TERESA GARCIA-MILÀ LLOVERAS	0	105	0	0	0	50	0	0	155	130
JOSÉ MANUEL LARA GARCÍA	0	92	0	0	0	0	0	0	92	48
JOAN LLONCH ANDREU	0	92	0	0	0	34	0	15	141	145
DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	0	83	0	0	0	0	0	0	83	83
JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	0	92	0	0	0	66	0	0	158	148
JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	0	92	0	0	0	15	0	0	107	107
ANTÓNIO VITOR MARTINS MONTEIRO	0	83	0	0	0	0	0	0	83	87
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	705	92	0	259	0	0	0	3	1.059	1.093
DAVID VEGARA FIGUERAS	0	92	0	0	0	67	0	10	169	88

ii) Sistemes de retribució basats en accions

JOSÉ OLIU CREUS

Pla ICLP 2014-2017

Data d'implantació	Titularitat d'opcions al principi de l'exercici 2016				Opcions assignades durant l'exercici 2016						
	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exercici (€)	Termini d'exercici	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exercici (€)	Termini d'exercici			
28.03.2014	2.816.884	78.873	1,75	31.03.2017							
Condicions: -											
Accions entregades durant l'exercici 2016			Opcions exercides en l'exercici 2016			Opcions vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2016				
Nre. d'accions	Preu	Import	Preu exercici (€)	Nre. d'opcions	Accions afectades	Benefici brut (m€)	Nre. d'opcions	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exercici (€)	Termini d'exercici
0	0	0	0	0	0	0	0	2.816.884	78.873	1,75	31.03.2017
Altres requisits de l'exercici: -											

JOSÉ OLIU CREUS

Pla ICLP 2016-2019

Data d'implantació	Titularitat d'opcions al principi de l'exercici 2016				Opcions assignades durant l'exercici 2016						
	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exercici (€)	Termini d'exercici	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exercici (€)	Termini d'exercici			
1.04.2016	0	0	0		1.600.000	337.120	1,49	30.04.2019			
Condicions: -											
Accions entregades durant l'exercici 2016			Opcions exercides en l'exercici 2016			Opcions vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2016				
Nre. d'accions	Preu	Import	Preu exercici (€)	Nre. d'opcions	Accions afectades	Benefici brut (m€)	Nre. d'opcions	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exercici (€)	Termini d'exercici
0	0	0	0	0	0	0	0	1.600.000	337.120	1,49	30.04.2019

Altres requisits de l'exercici: -

JAIME GUARDIOLA ROMOJARO

Pla ICLP 2014-2017

Data d'implantació	Titularitat d'opcions al principi de l'exercici 2016				Opcions assignades durant l'exercici 2016			
	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exercici (€)	Termini d'exercici	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exercici (€)	Termini d'exercici
28.03.2014	2.491.859	69.772	1,75	31.03.2017				

Condicions: -

Accions entregades durant l'exercici 2016			Opcions exercides en l'exercici 2016				Opcions vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2016			
Nre. d'accions	Preu	Import	Preu exercici (€)	Nre. d'opcions	Accions afectades	Benefici brut (m€)	Nre. d'opcions	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exercici (€)	Termini d'exercici
0	0	0	0	0	0	0	0	2.491.859	69.772	1,75	31.03.2017

Altres requisits de l'exercici: -

JAUME GUARDIOLA ROMOJARO

Pla ICLP 2017-2019

Data d'implantació	Titularitat d'opcions al principi de l'exercici 2016				Opcions assignades durant l'exercici 2016			
	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exercici (€)	Termini d'exercici	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exercici (€)	Termini d'exercici
1.04.2016	0	0	0		1.400.000	294.980	1,49	30.04.2019

Condicions: -

Accions entregades durant l'exercici 2016			Opcions exercides en l'exercici 2016				Opcions vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2016			
Nre. d'accions	Preu	Import	Preu exercici (€)	Nre. d'opcions	Accions afectades	Benefici brut (m€)	Nre. d'opcions	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exercici (€)	Termini d'exercici
0	0	0	0	0	0	0	0	1.400.000	294.980	1,49	30.04.2019

Altres requisits de l'exercici: -

JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ
Pla ICLP 2014-2017

Data d'implantació	Titularitat d'opcions al principi de l'exercici 2016				Opcions assignades durant l'exercici 2016			
	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exercici (€)	Termini d'exercici	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exercici (€)	Termini d'exercici
28.03.2014	1.300.100	36.403	1,75	31.03.2017				

Condicions: -

Accions entregades durant l'exercici 2016			Opcions exercides en l'exercici 2016				Opcions vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2016			
Nre. d'accions	Preu	Import	Preu exercici (€)	Nre. d'opcions	Accions afectades	Benefici brut (m€)	Nre. d'opcions	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exercici (€)	Termini d'exercici
0	0	0	0	0	0	0	0	1.300.100	36.403	1,75	31.03.2017

Altres requisits de l'exercici: -

JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ
Pla ICLP 2017-2019

Data d'implantació	Titularitat d'opcions al principi de l'exercici 2016				Opcions assignades durant l'exercici 2016			
	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exercici (€)	Termini d'exercici	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exercici (€)	Termini d'exercici
1.04.2016	0	0	0		800.000	168.560	1,49	30.04.2019

Condicions: -

Accions entregades durant l'exercici 2016			Opcions exercides en l'exercici 2016				Opcions vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2016			
Nre. d'accions	Preu	Import	Preu exercici (€)	Nre. d'opcions	Accions afectades	Benefici brut (m€)	Nre. d'opcions	Nre. d'opcions	Accions afectades	Preu exercici (€)	Termini d'exercici
0	0	0	0	0	0	0	0	800.000	168.560	1,49	30.04.2019

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers €)		Import dels fons acumulats (milers €)	
	Exercici 2016	Exercici 2015	Exercici 2016	Exercici 2015
JOSÉ OLIU CREUS	1.475	1.063	8.245	6.669
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	2.452	1.601	18.503	15.806
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	16	16	336	314
JOAN LLONCH ANDREU	16	16	365	348
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	77	1.068	5.964	5.810

b) Retribucions meritades pels consellers de la societat per pertànyer a consells en altres societats del grup:

i) Retribució en metàl·lic (en milers d'euros)

Nom	Sous	Remuneració fixa	Dietes	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Indemnitzacions	Altres conceptes	Total any 2016	Total any 2015
JOSÉ OLIU CREUS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AURORA CATÁ SALA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARIA TERESA GARCIA-MILÀ LLOVERAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MANUEL LARA GARCÍA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOAN LLONCH ANDREU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTÓNIO VÍTOR MARTINS MONTEIRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DAVID VEGARA FIGUERAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemes de retribució basats en accions iii)

Sistemes d'estalvi a llarg termini

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

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

En el cas dels Sistemes d'Estalvi a llarg termini, s'han d'incloure les aportacions o dotacions efectuades a aquest tipus de sistemes:

Nom	Retribució meritada en la societat				Retribució meritada en societats del grup				Totals		
	Total de la retribució en metàl·lic	Import de les accions atorgades	Benefici brut de les opcions exercides	Total de l'exercici 2016 societat	Total de la retribució en metàl·lic	Import de les accions entregades	Benefici brut de les opcions exercides	Total de l'exercici 2016 grup	Total de l'exercici 2016	Total de l'exercici 2015	Aportació al sistema d'estalvi durant l'exercici
JOSÉ OLIU CREUS	2.591	0	0	2.591	0	0	0	0	2.591	2.839	1.475
JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	213	0	0	213	0	0	0	0	213	215	
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	2.001	0	0	2.001	0	0	0	0	2.001	2.487	2.452
AURORA CATÁ SALA	117	0	0	117	0	0	0	0	117	83	
HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO	90	0	0	90	0	0	0	0	90	123	
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	108	0	0	108	0	0	0	0	108	102	16
MARIA TERESA GARCIA-MILÀ LLOVERAS	155	0	0	155	0	0	0	0	155	130	
JOSÉ MANUEL LARA GARCÍA	92	0	0	92	0	0	0	0	92	48	
JOAN LLONCH ANDREU	141	0	0	141	0	0	0	0	141	145	16
DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	83	0	0	83	0	0	0	0	83	83	
JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	158	0	0	158	0	0	0	0	158	148	
JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	107	0	0	107	0	0	0	0	107	107	
ANTÓNIO VITOR MARTINS MONTEIRO	83	0	0	83	0	0	0	0	83	87	
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	1.059	0	0	1.059	0	0	0	0	1.059	1.093	77
DAVID VEGARA FIGUERAS	169	0	0	169	0	0	0	0	169	88	
TOTAL	7.167	0	0	7.167	0	0	0	0	7.167	7.778	4.036

D.2. Informe sobre la relació entre la retribució obtinguda pels consellers i els resultats o altres mesures de rendiment de l'entitat, explicant, si escau, com les variacions en el rendiment de la societat han pogut influir en la variació de les remuneracions dels consellers.

Les remuneracions dels consellers, en la seva condició de simples membres del Consell d'Administració, estan formades per una quantitat fixa i una quantitat addicional per pertànyer a les comissions del Consell, fet condicionat a l'assistència, i no estan vinculades al resultat de l'entitat.

Els Consellers Executius, quan perceben una retribució variable, estan afectats pels resultats de l'Entitat en els termes que explica l'apartat A.4, que es van aplicar el 2016 i que es mantenen també vigents per al 2017. A més, a les quantitats que s'han de percebre s'apliquen les normes establertes d'ajornament i pagament en instruments de capital aplicables a les entitats financeres.

D.3. Informe del resultat de la votació consultiva de la Junta General en l'informe anual sobre remuneracions de l'exercici anterior, en què s'indica el nombre de vots negatius que, si escau, s'hagin emès:

	Nombre	% sobre el total
Vots emesos	4.505.690	66,27%

	Nombre	% sobre el total
Vots negatius	744.845	16,53%
Vots a favor	3.748.576	83,20%
Abstencions	12.269	0,27%

E. ALTRES INFORMACIONS D'INTERÈS

Si existeix algun aspecte rellevant en matèria de remuneració dels consellers que no s'hagi pogut recollir en la resta d'apartats d'aquest informe, però que sigui necessari incloure per recollir una informació més completa i raonada sobre l'estructura i les pràctiques retributives de la societat en relació amb els seus consellers, detalleu-los breument.

Apartat A.1. (continuació)

En la mateixa Junta del 31 de març de 2016, d'acord amb el que estableix l'article 529 novodécies de la LSC, es va aprovar la política de remuneracions dels consellers de Banc de Sabadell, SA per als exercicis 2016, 2017 i 2018. En aquesta política s'indica que Banc Sabadell, en compliment dels terminis establerts en l'article 529 novodécies de la LSC, i per al termini indicat, mantindrà els principis, les característiques i els conceptes aplicables als consellers, tant en l'execució de les seves funcions com a òrgan d'administració com en la dels consellers que exerceixen funcions executives.

A fi d'establir una política de remuneracions coherent amb empreses comparables, Banc Sabadell efectua periòdicament, amb l'assessorament de la consultora Willis Towers Watson, una comparativa de la situació retributiva dels llocs d'Alta Direcció i Consellers Executius respecte al mercat. L'última anàlisi es va dur a terme el mes de gener de 2017.

Els incentius a llarg termini constitueixen un altre element en la política retributiva de Banc Sabadell. El seu objectiu és alinear la retribució dels directius que assumeixen funcions de més responsabilitat i risc amb els interessos i riscos dels accionistes, i actuar al seu torn com a element de retenció de talent en el Grup, materialitzant-se en sistemes que referencien el possible cobrament d'una retribució a l'increment del valor de l'acció. Actualment són vigents els Incentius Complementaris a Llarg termini que es detallen en l'apartat A4.

La política de retribució s'ajusta per tant als estàndards més exigents, així com a l'estratègia empresarial i els objectius, valors i interessos a llarg termini de l'entitat; és coherent amb els principis que regeixen la protecció dels clients, dels inversors i dels accionistes, i no incentiva l'assumpció de riscos excessius.

A més, permet alinear les retribucions dels treballadors amb els resultats de l'entitat, el cost i el volum del capital necessa

per donar suport als riscos assumits, el cost i el nivell de risc de liquiditat assumit en la gestió de la seva activitat, la consistència amb la probabilitat i el moment que els potencials ingressos futurs s'incorporin als beneficis actuals, els riscos assumits pels treballadors i els criteris qualitius establerts en l'avaluació de l'acompliment.

En l'exercici 2017 no es preveuen canvis significatius en la política retributiva, que continuarà ajustada als principis d'austeritat i contenció que s'han estat aplicant en els últims anys.

Aquest informe anual de remuneracions ha estat aprovat pel Consell d'Administració de la societat, en la sessió del 26.01.2017.

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

Sí

No