

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2015

C.I.F.

A-08000143

DENOMINACIÓN SOCIAL

BANCO DE SABADELL, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

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

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

La política de remuneraciones de Banco Sabadell se basa, con carácter general, en la consideración de la retribución como un elemento generador de valor, a través del cual es capaz de retener y atraer a los mejores profesionales mediante un paquete retributivo con una estructura competitiva vinculada en parte a objetivos concretos, alineados con el interés de los accionistas.

El sistema de compensación permite individualizar y diferenciar la retribución en función de la aportación de cada empleado, de su desempeño profesional y de la consecución de objetivos determinados, siendo competitivos en relación con parámetros comparables del mercado y atendiendo a los niveles de riesgo asumidos por cada uno de ellos.

Las entidades financieras tienen una regulación especial, que limita en mayor medida que a otras sociedades cotizadas su marco de actuación y, por tanto, la discrecionalidad en materia retributiva.

En ese sentido, la política retributiva de Banco Sabadell, por su condición de entidad financiera, se encuentra alineada con los principios para la consecución de prácticas de remuneración sólidas, publicados por el Consejo de Estabilidad Financiera (FSB) en 2/4/2009, con la Directiva 2010/76/EU (CRD III), en cuanto a sus disposiciones relativas a sistemas de remuneración, así como con las transposiciones nacionales recogidas fundamentalmente en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, y en el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito. Está sometida por tanto a los criterios más rigurosos en cuanto a transparencia y diferimiento aplicables a las entidades cotizadas reguladas y pone especial énfasis en la consecución de los objetivos, la transparencia y los intereses a largo plazo de la entidad, así como en la no incentivación de riesgos excesivos para garantizar la protección de los clientes, de los inversores y de los accionistas.

En cuanto a los administradores en particular, la política retributiva se ajusta asimismo a lo dispuesto en los artículos 217 y 529 sexdecies y siguientes de la Ley de Sociedades de Capital, tras las modificaciones introducidas por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre.

Banco Sabadell cumple con los principios de transparencia e información pública en materia de retribuciones. Como ya se hizo en el ejercicio 2014, en la Junta General de Accionistas del pasado 28 de mayo de 2015, el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas fue sometido a aprobación, y no solamente a votación con carácter consultivo, reforzando así sus principios de gobierno corporativo y estableciendo criterios aún más rigurosos a los exigidos por la normativa aplicable en ese momento. Igualmente, en la Junta General de Accionistas del pasado 28 de mayo de 2015 se aprobó el importe máximo de remuneración de consejeros. Por otro lado, la Junta General de Accionistas de 27 de marzo de 2014 aprobó un límite máximo para la retribución variable de cada uno de los miembros del Colectivo Identificado de hasta dos anualidades, es decir un 200%, de la retribución fija anual asignada a cada uno de ellos, de acuerdo con lo previsto en la Ley 13/1985, de 25 de mayo, de coeficientes de inversión, recursos propios y obligaciones de información de los intermediarios financieros, en su redacción dada por el Real Decreto Ley 14/2013, de 29 de noviembre, en los supuestos excepcionales que expresamente pudiera autorizar la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En esta línea, en la Junta General de Accionistas del pasado 28 de mayo de 2015, se aprobó la ampliación

de los miembros del Colectivo Identificado a los que resulte de aplicación el límite máximo de retribución variable de hasta dos anualidades, autorizando al Consejo de Administración para incluir a otros miembros que la normativa o los reguladores exijan que deban formar parte del Colectivo Identificado, actualizándose la composición en la información que se ponga a disposición de los accionistas en la próxima Junta General.

Con el fin de reforzar la transparencia en materia de remuneraciones y adecuarse a las mejores prácticas del mercado en materia de política de retribuciones y de buen gobierno corporativo, y al igual que en 2015, en este 2016, el Consejo de Administración someterá el Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros a aprobación de la Junta General de Accionistas. Además, se continuará la política de remuneraciones de la Entidad para los próximos ejercicios.

A fin de establecer una política de remuneraciones coherente con empresas comparables, Banco Sabadell realiza periódicamente, con el asesoramiento de la consultora Towers Watson, una comparativa de la situación retributiva de los puestos de Alta Dirección y resto del Colectivo Identificado respecto al mercado, habiéndose realizado el último análisis en el mes de enero de 2016.

La retribución en Banco Sabadell está formada por un componente de carácter fijo para todos los empleados, vinculado a los conceptos y criterios establecidos por el Convenio Colectivo de Banca; unos componentes voluntarios, en función de la responsabilidad y desempeño individual; un componente variable, basado en el cumplimiento de objetivos concretos, para determinadas funciones identificadas; y además, un incentivo complementario a largo plazo, para determinados directivos que asumen funciones especialmente identificadas, aprobado en su caso, por la Junta General de Accionistas. Existen determinados conceptos de retribución en especie vinculados, con carácter general, al Programa de Retribución Flexible (BSFlex).

De los componentes mencionados, la retribución variable es un elemento clave en la estrategia de compensación de Banco Sabadell. La retribución variable individual viene determinada por la función, aplicándose, según el caso, objetivos globales de la entidad, objetivos colectivos de la respectiva unidad y objetivos individuales, combinando tanto indicadores financieros como no financieros, que quedan regulados mediante la Política de Valoración de la Eficacia Profesional (VEP).

La retribución variable tiene en consideración diversos factores, y especialmente el desempeño profesional de sus beneficiarios, en consonancia con el riesgo asumido y los niveles de calidad asociados a su desempeño, sin que vengan determinados simplemente por la evolución general de los mercados o de los sectores de actividad de la entidad u otras circunstancias similares.

(continúa en apartado E)

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El Consejo de Administración de Banco Sabadell, consciente de la importancia que supone la estructura y sistema de gobierno corporativo de la entidad, recoge en el Reglamento del Consejo de Administración, publicado en su web, los principios de actuación del propio Consejo así como de sus órganos delegados, fijando las reglas básicas de su funcionamiento y organización.

De conformidad con lo indicado en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 31 y 36, la Junta General de Accionistas de fecha 28 de mayo de 2015 aprobó la disolución de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la constitución, ahora por separado, de la Comisión de Nombramientos y de la Comisión de Retribuciones. La Comisión de Nombramientos estará formada por un máximo de cinco miembros nombrados por el Consejo de Administración, todos ellos no ejecutivos, dos de los cuales, al menos, deberán ser consejeros independientes, y en todo caso el Presidente de la Comisión será designado de entre los consejeros independientes que formen parte de ella.

La Comisión de Nombramientos tendrá como mínimo las siguientes responsabilidades básicas descritas en el artículo 14 del citado Reglamento del Consejo: a) elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros; b) informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General, así como las propuestas para su reelección o separación; c) velar por el cumplimiento de la composición cualitativa del Consejo de Administración, de acuerdo con lo establecido en el artículo 54 de los Estatutos Sociales; d) evaluar la idoneidad, las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración; e) informar las propuestas de nombramiento y separación de los altos directivos; f) informar las propuestas de nombramiento y separación de los directivos incluidos dentro del Colectivo Identificado; g) informar sobre las condiciones básicas de los contratos de los Consejeros Ejecutivos y de los altos directivos; h) examinar y organizar los planes de sucesión del Presidente del Consejo y del primer ejecutivo del Banco y, en su caso, formular propuestas al Consejo y i) establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

La Comisión de Nombramientos prevista en el artículo 59 de los Estatutos Sociales, durante el año 2015 ha tenido la siguiente composición:

D. HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO Presidente
D^a AURORA CATÁ SALA Vocal
D. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR Vocal
D. JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN Vocal
D. MIQUEL ROCA I JUNYENT Secretario no consejero

La Comisión de Retribuciones estará formada por un máximo de cinco consejeros nombrados por el Consejo de Administración, todos ellos no ejecutivos, dos de los cuales, al menos, deberán ser consejeros independientes, y en todo caso el Presidente de la Comisión será designado de entre los consejeros independientes que formen parte de ella. La Comisión de Retribuciones tendrá como mínimo las siguientes responsabilidades básicas descritas en el artículo 14 bis del citado Reglamento del Consejo: a) proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros; b) proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de retribuciones de los Directores Generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas 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 y 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, prevista en el artículo 59 de los Estatutos Sociales, durante el año 2015 ha tenido la siguiente composición:

D^a AURORA CATÁ SALA Presidente
D. HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO Vocal
D. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR Vocal
D. JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN Vocal
D^a MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO Secretaria no consejera

A la Comisión de Control de Riesgos le corresponde, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Reglamento del Consejo, informar a la Comisión de Retribuciones sobre si los programas de retribución de los empleados son coherentes con los niveles de riesgo, capital y liquidez del Banco.

Y por su parte 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.

(continúa en apartado E)

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

Los miembros del Consejo de Administración percibirán en el ejercicio 2016, por su pertenencia al Consejo, las siguientes cantidades: el presidente 214.200 euros, los Vicepresidentes 107.100 euros y los restantes miembros hasta 91.800 euros, dependiendo de su asistencia. Los Consejeros Ejecutivos están percibiendo las remuneraciones que les corresponden por el desempeño de sus funciones ejecutivas, así como las que les corresponden por sus funciones como miembros del órgano de administración, pero no perciben cantidad alguna por la presidencia, pertenencia o asistencia a las diferentes Comisiones Delegadas del Consejo o a otros Consejos de Administración de sociedades del grupo.

El Consejero Independiente Coordinador percibirá 20.000 euros adicionales por dicha función y los Consejeros no Ejecutivos, por la pertenencia como miembro de las Diferentes Comisiones Delegadas del Consejo, perciben las siguientes cantidades adicionales:

Comisión de Auditoría y Control:
Presidente: 30.600 euros
Miembros Consejeros no Ejecutivos: 15.300 euros

Comisión de Nombramientos:
Presidente: 15.300 euros
Miembros Consejeros no Ejecutivos: 7.650 euros

Comisión de Retribuciones:

Presidente: 15.300 euros
Miembros Consejeros no Ejecutivos: 7.650 euros

Comisión de Riesgos:
Presidente: 30.600 euros
Miembros Consejeros no Ejecutivos: 15.300 euros

Comisión Ejecutiva:
Miembros Consejeros no Ejecutivos: 50.000 euros

Por la Presidencia del Consejo Consultivo SabadellGuipuzcoano, se percibirá la cantidad de 30.600 euros, por la participación como miembro del Consejo Consultivo SabadellGuipuzcoano 15.300 euros y por la presidencia del Consejo Consultivo Territorial Este 8.550 euros.

La retribución fija para los Consejeros Ejecutivos para 2016 ha sido aprobada por el Consejo de Administración del Banco en su reunión de fecha 28 de Enero de 2016, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, atendiendo a sus niveles de máxima responsabilidad, y remunera la contribución de cada puesto que desempeñan y sus capacidades directivas y de liderazgo. Para su determinación se han tenido en cuenta, además, las situaciones comparables existentes en el mercado.

Los importes establecidos para el ejercicio 2016 son de 1.701.000 euros para el Presidente, 1.312.900 euros para el Consejero Delegado y 705.000 euros para el Consejero Director General.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Los Consejeros no Ejecutivos no tienen asignada retribución variable.

Los Consejeros Ejecutivos tienen asignadas las siguientes retribuciones:

1- Retribución variable

La percepción de esta retribución viene determinada por la consecución de los objetivos aprobados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

Los objetivos se corresponden con los niveles presupuestados de:

- Beneficio neto: 20%
- Beneficio ajustado al riesgo, determinado a partir de la métrica del Economic Value Added (EVA). Esta métrica considera tanto el beneficio generado en el grupo como el coste del riesgo asumido, siendo éste determinado a partir del capital regulatorio mínimo exigido e incluyendo requerimientos adicionales exigidos en las políticas de capital del grupo, teniendo en cuenta el coste de dicho capital: 20%
- Eficiencia básica (exTSB): 20%
- Margen sobre activos totales medios: 15%
- Reducción de saldos dudosos (exTSB): 15%
- Experiencia de cliente: 10%

En atención a las funciones ejecutivas desarrolladas, en el caso del Consejero Director General, un 50% de su retribución variable está vinculada a objetivos propios de su función de carácter cuantitativo y cualitativo, que incluyen, entre otros, la adecuada gestión del riesgo y la supervisión de las funciones críticas del grupo.

Los importes de referencia de retribución variable para los Consejeros Ejecutivos para 2016 son: 1.000.000 euros para el Presidente, 912.900 euros para el Consejero Delegado y 300.000 euros para el Consejero Director General. La percepción real vendrá determinada por el rango de cumplimiento de los objetivos asignados, valorado al cierre del ejercicio por la Comisión de Retribuciones.

La efectiva percepción de la remuneración variable descrita estará sujeta a un esquema de diferimiento, cuyas principales características son: (i) diferimiento de un 50% del total a percibir; (ii) la retribución diferida se abonará durante un plazo de tres años, por tercios; (iii) todos los pagos se abonarán en acciones del banco, en una proporción mínima del 50% y (iv) todas las acciones conllevarán un periodo de retención de un año.

2- Plan de incentivos a largo plazo

Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios del plan denominado "Incentivo Complementario a Largo Plazo" (Plan ICLP), aprobado por la Junta General de Accionistas de fecha 27 de marzo de 2014 para directivos de la entidad, y con vigencia para el período comprendido entre 28/3/2014 y 31/3/2017.

El plan está basado en el valor de las acciones de la compañía. A los beneficiarios se les asigna un número de derechos que servirá como base para determinar el número de acciones de Banco de Sabadell a recibir, transcurrido un período de tiempo de tres años, siempre que la cotización final sea superior a la cotización inicial en los términos y demás condiciones recogidos en las condiciones generales del plan. El Presidente tiene asignados 2.816.884 derechos, tras el ajuste anti dilución, derivado de la ampliación de capital efectuada en fecha 27 de abril de 2015 de los 2.600.000 derechos entregados inicialmente; el Consejero Delegado tiene asignados 2.491.859 derechos, tras el ajuste anti dilución, derivado de la ampliación de capital efectuada en fecha 27 de abril de 2015 de los 2.300.000 derechos asignados inicialmente; el Consejero Director General tiene asignados 1.300.100 derechos, tras el ajuste antidilución, derivado de la ampliación de capital efectuada en fecha 27 de abril de 2015 de los 1.200.000 derechos asignados inicialmente.

Como consecuencia de las decisiones adoptadas en 2013 y 2014 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los Consejeros Ejecutivos son titulares de dos planes de opciones, por haberse realizado el pago de su remuneración variable devengada, respectivamente, en 2012 y 2013 íntegramente mediante dicho instrumento.

Este sistema, que no constituye un incentivo adicional a largo plazo, condiciona la percepción de la retribución variable al incremento del valor de la acción durante un período de tres años, cumple de forma satisfactoria con los requisitos de diferimiento y pago mediante instrumentos de capital y, además, permite el alineamiento entre los intereses de los accionistas y los Consejeros Ejecutivos.

En el apartado D.1.ii se incluye detalle de ambos planes para cada beneficiario.

Por último, la parte diferida está sujeta a cláusulas "malus" que pueden llegar a impedir, en determinados casos, el abono de la retribución variable diferida pendiente de pago:

- Cuando la evaluación anual de la eficacia profesional del empleado no alcance el 60%, y siempre que el resultado de la evaluación se deba a operaciones correspondientes a ejercicios anteriores que dieron derecho al empleado al cobro de la retribución variable.
- En caso de incumplimiento grave durante el período de diferimiento de la normativa interna que resultase de aplicación al empleado.
- En caso de despido procedente.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Se detallan a continuación los sistemas de ahorro a largo plazo, las características de cada uno y las cantidades dotadas y acumuladas en el ejercicio 2015. Para el ejercicio 2016 las aportaciones a planes de aportación definida no sufrirán modificaciones significativas, adaptándose en la póliza de prestación definida en función de los cálculos actuariales.

· Póliza de seguros Colectivo Consejo Administración, de Aportación Definida, que será efectiva en forma de capital en el momento en que cada beneficiario cese como consejero y es compatible con posibles indemnizaciones por cese previstas en el apartado A7. Los beneficiarios son: el Presidente, D. José Oliu Creus, con aportación en 2015 de 32 miles de euros y con un importe acumulado de 1.173 miles de euros; el Consejero Director General, D. José Luís Negro Rodríguez, con aportación en 2015 de 16 miles de euros y con un importe acumulado de 174 miles de euros; el Consejero D. Héctor María Colonques Moreno, con aportación en 2015 de 16 miles de euros y con un importe acumulado de 322 miles de euros; el Consejero D. Joan Llonch Andreu, con aportación en 2015 de 16 miles de euros y con un importe acumulado de 348 miles de euros; y el Consejero D. Joaquín Folch-Rusiñol Corachán, con aportación en 2015 de 16 miles de euros y con un importe acumulado de 314 miles de euros.

· Póliza de seguros Colectivo Ejecutivos, de Aportación Definida, que se materializará en la fecha de inicio de devengo del compromiso y siempre que se produzca alguna de las contingencias de jubilación, muerte o invalidez permanente y absoluta, en forma de capital o pensión vitalicia equivalente, y es compatible con posibles indemnizaciones por cese previstas en el apartado A7. Los beneficiarios son el Presidente, D. José Oliu Creus, con fecha de inicio de devengo del compromiso en septiembre de 2016, con aportación en 2015 de 1.031 miles de euros y con un importe acumulado de 5.480 miles de euros, y el Consejero Director General, D. José Luís Negro Rodríguez, con fecha de inicio de devengo del compromiso en marzo de 2015, con última aportación para la dotación de la totalidad del compromiso en 2015 de 1.052 miles de euros y con un importe acumulado de 4.997 miles de euros.

· Póliza de seguros Colectivo Ejecutivos, de Prestación Definida indexada al sueldo fijo base, con reversión al cónyuge del 50%, que podrá hacerse efectiva al cumplir los 60 años de edad, e instrumentada en dos partes: una de prejubilación a partir de la indicada edad y la otra de jubilación, a partir de la jubilación efectiva. También contempla la posibilidad de rescate en forma de capital de acuerdo con la normativa legal vigente. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese previstas en el apartado A7. El beneficiario es el Consejero Delegado, D. Jaime Guardiola Romojaro, con aportación en 2015 de 1.601 miles de euros y con un importe acumulado de 15.800 miles de euros.

· Plan de Pensiones de empresa Colectivo G, de Aportación Definida, creado como nuevo colectivo en 2015 por el Acuerdo de transformación voluntaria de los partícipes de los colectivos A y A1. El promotor no realizará nuevas aportaciones para la financiación de la prestación de jubilación que se materializará en el momento de la jubilación efectiva como ejecutivo, y que tiene como beneficiario al Consejero Director General, D. José Luís Negro Rodríguez, con un importe acumulado de 632 miles de euros.

· Plan de Pensiones de Empresa Colectivo B, de Aportación Definida, que se materializará en el momento de la jubilación efectiva como ejecutivos, con los siguientes beneficiarios: el Presidente, D. José Oliu Creus, con un importe acumulado de 16 miles de euros, el Consejero Delegado, D. Jaime Guardiola Romojaro, con un importe acumulado de 6 miles de euros y el Consejero Director General, D. José Luís Negro Rodríguez con un importe acumulado de 7 miles de euros.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

No aplica.

A.7 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 post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos del Banco Sabadell se ajustan a los parámetros usuales en este tipo de relaciones jurídicas estableciendo como condiciones principales: (i) duración indefinida; (ii) el abono de las cantidades fijas cuyos importes se detallan en este informe; (iii) el abono de una retribución variable de acuerdo con los criterios especificados en el apartado correspondiente de este informe; (iv) la aportación a planes de pensiones en las cuantías igualmente reflejadas en este informe; (v) beneficios sociales aplicables a los empleados de Banco Sabadell; (vi) inclusión de cláusulas de indemnización para los supuestos de extinción de la relación laboral debida a circunstancias que provocaran el cambio de control o cambios relevantes de la titularidad accionarial del Banco, sin que dicha indemnización comporte pérdida de derechos sobre los sistemas de ahorro a largo plazo y vii) inclusión de cláusulas habituales de no competencia.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

Ninguna.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

Ninguna.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Los Consejeros Ejecutivos se benefician de Seguro de Vida Colectivo (aplicable a todos los empleados de la entidad), Seguro por Incapacidad Permanente Absoluta (aplicable a todos los directivos de la entidad), Préstamos a Empleados (en las condiciones generales aplicables a todos los empleados de la entidad) y Seguro de Salud (en caso de contratarlo a través del sistema de retribución flexible).

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración 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

Ninguna.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

Ninguna.

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan

una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

La Comisión de Control de Riesgos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Reglamento del Consejo, debe revisar si los programas de retribución de los empleados 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.

Por otra parte, en aplicación de la Ley 10/2014 y demás disposiciones y recomendaciones existentes, las retribuciones variables del denominado Colectivo Identificado están sometidas a un esquema de diferimiento, cuyas principales características son:

(i) el horizonte temporal de diferimiento es de tres años; (ii) el peso del diferimiento se modulará en función del colectivo del que se trate, siendo de un 50% para los Consejeros Ejecutivos y de un 40% para la Alta Dirección y resto de directivos de dicho Colectivo Identificado; (iii) la retribución variable se abonará en acciones del Banco, en una proporción mínima del 50%; (iv) la retribución diferida se abonará durante un plazo de tres años, por tercios, mediante entrega del 50% del importe en acciones y de pago del 50% restante en metálico; (v) todas las acciones conllevarán un período de retención de un año.

Y además, la parte diferida está sujeta a cláusulas “malus” que pueden llegar a impedir, en determinados casos, el abono de la retribución variable diferida pendiente de pago:

- Cuando la evaluación anual de la eficacia profesional del empleado no alcance el 60%, y siempre que el resultado de la evaluación se deba a operaciones correspondientes a ejercicios anteriores que dieron derecho al empleado al cobro de la retribución variable.
- En caso de incumplimiento grave durante el período de diferimiento de la normativa interna que resultase de aplicación al empleado.
- En caso de despido procedente.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

En la Junta General de Accionistas de 28 de mayo de 2015, se sometió a aprobación, y no solamente a votación con carácter consultivo, el informe de remuneraciones de la Entidad, de acuerdo con las mejores prácticas de gobierno corporativo.

En relación con la remuneración del Consejo en sus funciones como órgano de administración, en el año 2015 se mantuvieron sin incremento los criterios de remuneración aplicados en 2014, resultando una cantidad total de 1.849.134 euros, inferior por tanto a la cantidad global máxima de 2.500.000 euros aprobada por la Junta General de Accionistas de 27 de marzo de 2014 en el punto quinto del orden del día, en el que además, se establecía que esta cantidad permanecía vigente en los siguientes ejercicios en tanto la Junta General de Accionistas no acordara su modificación.

En cuanto a los criterios generales de la política de remuneraciones aplicados en 2015, coinciden con los descritos en el epígrafe A del presente informe, ya que no han experimentado variación.

En lo que respecta a los Consejeros Ejecutivos, el variable correspondiente a 2015 fue determinado por la Comisión de Retribuciones consecuentemente con el nivel de cumplimiento de los objetivos cuantitativos del ejercicio, valorado mediante las escalas previstas por dicha Comisión a principio del ejercicio. El pago de las cantidades resultantes,

consignadas en el epígrafe D, se realizará aplicando el modelo de diferimiento descrito en el apartado A.13, en cumplimiento de los requisitos de diferimiento y pago mediante instrumentos de capital introducidos por el Real Decreto 771/2011, hoy contemplados en el artículo 36 de la Ley 10/2014, que Banco Sabadell ya venía cumpliendo desde la entrada en vigor de aquél.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
JOSÉ OLIU CREUS	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOSÉ MANUEL LARA BOSCH	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/01/2015.
JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
AURORA CATÁ SALA	Independiente	Desde 29/01/2015 hasta 31/12/2015.
HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	Otro Externo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MARIA TERESA GARCIA-MILÀ LLOVERAS	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOSÉ MANUEL LARA GARCÍA	Independiente	Desde 19/03/2015 hasta 31/12/2015.
JOAN LLONCH ANDREU	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Dominical	Desde 27/03/2015 hasta 31/12/2015.
JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ANTÓNIO VÍTOR MARTINS MONTEIRO	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOSÉ PERMANYER CUNILLERA	Otro Externo	Desde 01/01/2015 hasta 28/05/2015.
DAVID VEGARA FIGUERAS	Independiente	Desde 28/05/2015 hasta 31/12/2015.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
JOSÉ OLIU CREUS	1.301	214	0	1.300	0	0	0	24	2.839	2.833
JOSÉ MANUEL LARA BOSCH	0	0	0	0	0	4	0	0	4	131
JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	0	116	0	0	0	68	0	31	215	168
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	1.314	92	0	1.069	0	0	0	12	2.487	2.438
AURORA CATÁ SALA	0	68	0	0	0	15	0	0	83	0
HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO	0	92	0	0	0	27	0	4	123	123
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	0	83	0	0	0	19	0	0	102	100
MARIA TERESA GARCIA-MILÀ LLOVERAS	0	92	0	0	0	38	0	0	130	105
JOSÉ MANUEL LARA GARCÍA	0	48	0	0	0	0	0	0	48	0
JOAN LLONCH ANDREU	0	92	0	0	0	38	0	15	145	153
DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	0	83	0	0	0	0	0	0	83	59
JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	0	92	0	0	0	56	0	0	148	127
JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	0	92	0	0	0	15	0	0	107	96
ANTÓNIO VÍTOR MARTINS MONTEIRO	0	87	0	0	0	0	0	0	87	83
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	625	92	0	367	0	0	0	9	1.093	974
JOSÉ PERMANYER CUNILLERA	0	40	0	0	0	27	0	0	67	107
DAVID VEGARA FIGUERAS	0	60	0	0	0	28	0	0	88	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JOSÉ OLIU CREUS

Incentivo Còplementario a Largo Plazo

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/03/2014	2.816.884	2.816.884	1,75	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	2.816.884	2.816.884	1,75	31/03/2017
Otros requisitos de ejercicio: -											

JAIME GUARDIOLA ROMOJARO

Incentivo Còplementario a Largo Plazo

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/03/2014	2.491.859	2.491.859	1,75	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	2.491.859	2.491.859	1,75	31/03/2017
Otros requisitos de ejercicio: -											

JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ
Incentivo Complementario a Largo Plazo

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/03/2014	1.300.100	1.300.100	1,75	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	1.300.100	1.300.100	1,75	31/03/2017
Otros requisitos de ejercicio: -											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
JOSÉ OLIU CREUS	1.063	984	6.669	5.393
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	1.601	1.334	15.806	13.675
HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO	16	16	322	296
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	16	16	314	289
JOAN LLOMCH ANDREU	16	16	348	330
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	1.068	980	5.810	4.325

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
JOSÉ PERMANYER CUNILLERA	0	21	0	0	0	0	0	0	21	102

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ OLIU CREUS	2.839	0	0	2.839	0	0	0	0	2.839	2.833	1.063
JOSÉ MANUEL LARA BOSCH	4	0	0	4	0	0	0	0	4	131	0
JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	215	0	0	215	0	0	0	0	215	168	0
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	2.487	0	0	2.487	0	0	0	0	2.487	2.438	1.601
AURORA CATÁ SALA	83	0	0	83	0	0	0	0	83	0	0
HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO	123	0	0	123	0	0	0	0	123	123	16
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	102	0	0	102	0	0	0	0	102	100	16
MARIA TERESA GARCIA-MILÀ LLOVERAS	130	0	0	130	0	0	0	0	130	105	0
JOSÉ MANUEL LARA GARCÍA	48	0	0	48	0	0	0	0	48	0	0
JOAN LLONCH ANDREU	145	0	0	145	0	0	0	0	145	153	16
DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	83	0	0	83	0	0	0	0	83	59	0
JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	148	0	0	148	0	0	0	0	148	127	0
JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	107	0	0	107	0	0	0	0	107	96	0
ANTÓNIO VÍTOR MARTINS MONTEIRO	87	0	0	87	0	0	0	0	87	83	0
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	1.093	0	0	1.093	0	0	0	0	1.093	974	1.068
JOSÉ PERMANYER CUNILLERA	67	0	0	67	21	0	0	21	88	209	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
DAVID VEGARA FIGUERAS	88	0	0	88	0	0	0	0	88	0	0
TOTAL	7.849	0	0	7.849	21	0	0	21	7.870	7.599	3.780

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

Las remuneraciones de los consejeros, en su condición de meros miembros del Consejo de Administración, se componen de una cantidad fija y de una cantidad adicional por pertenencia a las comisiones del consejo, condicionada a la asistencia, y no están vinculadas al resultado de la Entidad.

Los Consejeros Ejecutivos, en cuanto perciben retribución variable, están afectados por los resultados de la Entidad en los términos explicados en el apartado A.4, que se aplicaron en 2015 y se mantienen también vigentes para 2016. Adicionalmente, a las cantidades a percibir se les aplican las normas establecidas de diferimiento y pago en instrumentos de capital aplicables a las entidades financieras.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	4.271.148	66,87%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	260.751	6,10%
Votos a favor	3.962.888	92,79%
Abstenciones	47.509	1,11%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Apartado A.1: (continuación)

Tienen asignada retribución variable en Banco Sabadell:

- El Colectivo Identificado, formado por los 3 Consejeros Ejecutivos, los 7 miembros de la Alta Dirección y otros 36 directivos de distintas Unidades de Banco Sabadell, cuya remuneración es supervisada por la Comisión de Retribuciones, atendiendo a su nivel de responsabilidad, capacidad de tomar riesgos y situación retributiva, de acuerdo con lo previsto en la Ley 10/2014 y su normativa de desarrollo.

- otros empleados que tienen asignados determinados objetivos.

La combinación de remuneración fija y remuneración variable guarda un equilibrio adecuado, ya que ni en el caso de los Consejeros Ejecutivos, ni en la Alta Dirección, ni en los restantes miembros del Colectivo Identificado, la retribución variable supera, en ningún caso, una anualidad, es decir el 100% de la retribución fija.

Por otra parte, de acuerdo con la normativa aplicable, la percepción de la retribución variable está sometida a los criterios de diferimiento y abono en instrumentos de capital, alineando de esta forma dicha percepción con los resultados a largo plazo de la entidad y vinculándola a la evolución del valor de la acción, con lo cual se produce una alineación con los intereses y riesgos de los accionistas.

Los incentivos a largo plazo constituyen otro elemento en la política retributiva de Banco Sabadell. Su objetivo es alinear la retribución de los directivos que asumen funciones de mayor responsabilidad y riesgo, con los intereses y riesgos de

los accionistas, actuando a su vez como elemento de retención de talento en el Grupo, materializándose en sistemas que referencian el posible cobro de una retribución al incremento del valor de la acción.

Actualmente se encuentra vigente un Incentivo Complementario a Largo Plazo, que fue autorizado por la Junta General de Accionistas celebrada el 27 de marzo de 2014. El incentivo permitirá a los beneficiarios del mismo recibir en 2017, una vez transcurrido un período de 3 años desde su aprobación y coincidiendo con la duración del Plan Director "TRIPLE", acciones de la Sociedad en función del incremento de valor experimentado por las acciones de Banco Sabadell.

La política de retribución se ajusta por tanto a los estándares más exigentes, así como a la estrategia empresarial y a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la entidad; es coherente con los principios que rigen la protección de los clientes, de los inversores y de los accionistas y no incentiva la asunción de riesgos excesivos.

Además, permite alinear las retribuciones de los empleados con los resultados de la entidad, el coste y volumen del capital necesario para respaldar los riesgos asumidos, el coste y nivel de riesgo de liquidez asumido en la gestión de su actividad, la consistencia con la probabilidad y el momento de que los potenciales ingresos futuros se incorporen a los beneficios actuales, los riesgos asumidos por los empleados y los criterios cualitativos establecidos en la evaluación del desempeño.

En el ejercicio 2016, coincidiendo con la vigencia del actual Plan Estratégico (Plan "TRIPLE"), no se prevén cambios significativos en la política retributiva, que continuará ajustada a los principios de austeridad y contención que se han venido aplicando en los últimos años.

Apartado A.2: (continuación)

La Dirección de Recursos Humanos de Banco Sabadell, 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 a la revisión de los principios generales de la política retributiva de Banco Sabadell y a la supervisión de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos, la Alta Dirección del Banco y el resto de personas que integran el denominado Colectivo Identificado.

Para el desarrollo de sus funciones la Comisión de Retribuciones cuenta con el asesoramiento interno de los propios servicios de la entidad, así como con el asesoramiento externo que resulte necesario para dicho fin.

En este sentido cabe señalar que la consultora especializada Mercer Consulting S.L. ha emitido una valoración independiente sobre la aplicación de la política de remuneración, cuyas conclusiones confirmaron la correcta aplicación de la política retributiva, y fueron elevadas a la Comisión de Riesgos y a la Comisión de Retribuciones celebradas en enero de 2016.

Adicionalmente, y tal como se expone en el apartado A.1, a fin de establecer una política de remuneraciones coherente con empresas comparables, Banco Sabadell realiza periódicamente, con el asesoramiento de la consultora Towers Watson, una comparativa de la situación retributiva de los puestos de Alta Dirección y resto del Colectivo Identificado respecto al mercado, habiéndose realizado el último análisis en el mes de enero de 2016.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 28/01/2016.

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

Sí

No