

## ANNEX 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES

#### DADES IDENTIFICADORES DE L'EMISSOR

<b>DATA FINAL DE L'EXERCICI DE REFERÈNCIA</b>	31.12.2015
---	------------

<b>CIF</b>	A-08000143
------------	------------

#### DENOMINACIÓ SOCIAL

BANCO DE SABADELL, S.A.

#### 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'ha d'incloure 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 dut a terme 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 dels 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 considerar la retribució com un element generador de valor, a través del qual és capaç de retenir i atreure 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 de l'aportació de cada treballador, de l'acompliment professional i de la consecució d'objectius determinats, que són competitiu en relació amb paràmetres comparables del mercat i atesos els nivells de risc assumits per cadascun d'aquests.

Les entitats financeres tenen una regulació especial, que limita en gran manera el marc d'actuació d'altres societats cotitzades i, per tant, la seva discrecionalitat en matèria retributiva.

En aquest sentit, la política retributiva de Banc Sabadell, per la seva condició d'entitat financera, està alineada amb els principis per aconseguir pràctiques de remuneració sòlides, publicats pel Consell d'Estabilitat Financera (FSB) el 2.04.2009, amb la Directiva 2010/76/EU (CRD III), quant a les seves disposicions relatives a sistemes de remuneració, així com amb les transposicions nacionals recollides fonamentalment en la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit, i en el Reial decret 84/2015, de 13 de febrer, pel qual es desplega la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit. Està sotmesa, per tant, als criteris més rigorosos quant a transparència i ajornaments aplicables a les entitats cotitzades regulades i posa un èmfasi especial en aconseguir els objectius, la transparència i els interessos a llarg termini de l'entitat, així com en no incentivar riscos excessius per garantir la protecció dels clients, els inversors i els accionistes.

Quant als administradors 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, després de les modificacions introduïdes per la Llei 31/2014, de 3 de desembre.

Banc Sabadell compleix amb els principis de transparència i informació pública en matèria de retribucions. Com ja es va fer en l'exercici 2014, en la Junta General d'Accionistes del 28 de maig del 2015, l'informe anual sobre remuneracions dels consellers de societats anònimes cotitzades es va sotmetre a aprovació, i no només a votació amb caràcter consultiu, amb la qual cosa se'n van reforçar els principis de govern corporatiu i es van establir criteris encara més rigorosos que els que exigia la normativa aplicable en aquell moment. Igualment, en la Junta General d'Accionistes del 28 de maig del 2015 es va aprovar l'import màxim de remuneració de consellers. D'altra banda, la Junta General d'Accionistes del 27 de març del 2014 va aprovar un límit màxim per a la retribució variable de cadascun dels membres del col·lectiu identificat de fins a dues anualitats, és a dir, un 200%, de la retribució fixa anual assignada a cadascun d'aquests, d'acord amb el que preveu la Llei 13/1985, de 25 de maig, de coeficients d'inversió, recursos propis i obligacions d'informació dels intermediaris financers, en la redacció donada pel Reial decret llei 14/2013, de 29 de novembre, en els casos excepcionals que pugui autoritzar expressament la Comissió de Nomenaments i Retribucions. En aquesta línia, en la Junta General d'Accionistes del 28 de maig del 2015, es va aprovar l'ampliació dels membres

del col·lectiu identificat als quals s'aplica el límit màxim de retribució variable de fins a dues anualitats, i es va autoritzar el Consell d'Administració a incloure-hi altres membres que la normativa o els reguladors exigeixin que han de formar part del col·lectiu identificat, de manera que se'n va actualitzar la composició en la informació que es posi a disposició dels accionistes en la propera Junta General.

A fi de reforçar la transparència en matèria de remuneracions i adequar-se a les millors pràctiques del mercat en matèria de política de retribucions i de bon govern corporatiu, i igual que el 2015, en aquest 2016, el Consell d'Administració sotmet l'informe anual sobre remuneracions dels consellers a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes. A més, es continua la política de remuneracions de l'entitat per als propers exercicis.

A fi d'establir una política de remuneracions coherent amb empreses comparables, Banc Sabadell duu a terme periòdicament, amb l'assessorament de la consultora Towers Watson, una comparativa de la situació retributiva dels llocs d'alta direcció i la resta del col·lectiu identificat respecte al mercat. L'última anàlisi va tenir lloc el mes de gener del 2016.

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'acompliment 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, segons el cas, objectius globals de l'entitat, objectius col·lectius de la unitat respectiva i objectius individuals, combinant 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'acompliment professional dels beneficiaris, d'acord amb el risc assumit i els nivells de qualitat associats al seu acompliment, sense que estiguin determinats simplement per l'evolució general dels mercats o dels sectors d'activitat de l'entitat o altres circumstàncies similars.

(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'expressa 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**

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

De conformitat amb el que indica la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit, i en compliment del que disposen els articles 31 i 36, la Junta General d'Accionistes, en data 28 de maig del 2015, va aprovar dissoldre la Comissió de Nomenaments i Retribucions i constituir, ara separatament, la Comissió de Nomenaments i la Comissió de Retribucions. La Comissió de Nomenaments ha d'estar formada per un màxim de cinc membres nomenats pel Consell d'Administració, tots ells no executius, dos dels quals, almenys, han de ser consellers independents i, en tot cas, el president de la Comissió s'ha de designar d'entre els consellers independents que en formin part.

La Comissió de Nomenaments ha de tenir com a mínim les responsabilitats bàsiques següents, que es descriuen en l'article 14 del reglament del Consell esmentat: a) elevar al Consell d'Administració les propostes de nomenament de consellers independents perquè es designin per cooptació o perquè se sotmetin a la decisió de la Junta General d'Accionistes, així com elevar les propostes per a la reelecció o separació dels consellers esmentats; b) informar sobre les propostes de nomenament dels consellers restants perquè es designin per cooptació o perquè se sotmetin a la decisió de la Junta General, així com informar sobre les propostes per a la seva reelecció o separació; c) vetllar pel compliment de la composició qualitativa del Consell d'Administració, d'acord amb el que estableix l'article 54 dels estatuts socials; d) avaluar la idoneïtat, les competències, els coneixements i l'experiència necessaris en el Consell d'Administració; e) informar sobre les propostes de nomenament i separació dels alts directius; f) informar sobre les propostes de nomenament i separació dels directius inclosos dins del col·lectiu identificat; g) informar sobre les condicions bàsiques dels contractes dels consellers executius i dels alts directius; h) examinar i organitzar els plans de successió del president del Consell i del primer executiu del banc i, si escau, formular propostes al Consell, i j) establir un objectiu de representació per al sexe menys representat en el Consell d'Administració i elaborar orientacions sobre com assolir aquest objectiu.

La Comissió de Nomenaments que preveu l'article 59 dels estatuts socials, durant l'any 2015, ha tingut la composició següent:

Sr. HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO President  
Sra. AURORA CATÁ SALA Vocal  
Sr. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR Vocal  
Sr. JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN Vocal  
Sr. MIQUEL ROCA I JUNYENT Secretari no conseller

La Comissió de Retribucions ha d'estar formada per un màxim de cinc consellers nomenats pel Consell d'Administració, tots ells no executius, dos dels quals, almenys, han de ser consellers independents, i en tot cas el president de la Comissió s'ha de designar d'entre els consellers independents que en formin part. La Comissió de Retribucions ha de tenir com a mínim les responsabilitats bàsiques següents, que es descriuen en l'article 14 bis del reglament del Consell esmentat: 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 duguin a terme les funcions d'alta direcció sota la dependència directa del Consell, de comissions executives o de consellers delegats, així com la retribució individual i la resta de condicions contractuals dels consellers executius, al mateix temps que es vetlla per la seva observança; c) revisar periòdicament la política de remuneracions; d) informar sobre els programes de retribució mitjançant accions i/o 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 eventuais conflictes d'interès no perjudiquin la independència de l'assessorament extern; i h) verificar la informació sobre remuneracions que es contenen en els diferents documents corporatius, inclòs l'informe de remuneracions dels consellers.

La Comissió de Retribucions, prevista en l'article 59 dels estatuts socials, durant l'any 2015 ha tingut la composició següent:

Sra. AURORA CATÁ SALA Presidenta  
Sr. HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO Vocal  
Sr. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR Vocal  
Sr. JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN Vocal  
Sra. MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO Secretària no consellera

A la Comissió de Control de Riscos li correspon, de conformitat amb el que disposa l'article 15 del reglament del Consell, informar la Comissió de Retribucions sobre 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, incloent-hi la relativa a remuneracions, i revisa el compliment dels requisits normatius i l'aplicació correcta dels criteris comptables.

(continua a l'apartat E)

**A.3 Indiqueu l'import i la naturalesa dels components fixos, amb desglossament, si escau, de les retribucions per l'acompliment de funcions de l'alta direcció dels consellers executius, de la remuneració addicional com a president o membre d'alguna comissió del consell, de les dietes per participació en el Consell i les 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 2016, per pertànyer al Consell, les quantitats següents: el president 214.200 euros, els vicepresidents 107.100 euros i la resta de membres fins a 91.800 euros, en funció de l'assistència. Els consellers executius perceben les remuneracions que els corresponen per l'acompliment de 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, pertinença o assistència a les diferents comissions delegades del Consell o a altres consells d'administració de societats del grup.

El conseller independent coordinador percebrà 20.000 euros addicionals per la funció esmentada 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: 15.300 euros  
Membres consellers no executius: 7.650 euros

Comissió de Riscos:  
President: 30.600 euros  
Membres consellers no executius: 15.300 euros

Comissió Executiva:  
Membres consellers no executius: 50.000 euros

Per la Presidència del Consell Consultiu SabadellGuipuzcoano, es percebrà la quantitat de 30.600 euros, per la participació com a membre del Consell Consultiu SabadellGuipuzcoano 15.300 euros i per la presidència del Consell Consultiu Territorial Est, 8.550 euros.

El Consell d'Administració del banc ha aprovat la retribució fixa per als consellers executius per al 2016 en la reunió del 28 de gener del 2016, a proposta de la Comissió de Retribucions, atesos els seus nivells de màxima responsabilitat, i remunera la contribució de cada lloc que exerceixen i les seves capacitats directives i de lideratge. Per determinar-la s'han tingut en compte, a més, les situacions comparables existents al mercat.

Els imports establerts per a l'exercici 2016 són d'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 característiques principals dels components variables dels sistemes retributius.

En particular:

- Identifiqueu cadascun dels plans retributius dels quals els consellers siguin beneficiaris, així com l'abast, la data d'aprovació, la data d'implantació, el període de vigència i les característiques principals. En el cas de plans d'opcions sobre accions i altres instruments financers, les característiques generals del pla han d'incloure 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 va atorgar.
- Expliqueu els paràmetres fonamentals i el fonament de qualsevol sistema de primes anuals (bonificacions).
- Les classes de consellers (consellers executius, consellers externs dominicals, consellers externs independents o altres consellers externs) que es beneficien de sistemes retributius o plans que incorporen una retribució variable.
- El fonament dels sistemes esmentats de retribució variable o els plans, els criteris d'avaluació de l'acompliment escollits, així com els components i els mètodes d'avaluació per determinar si s'han complert els criteris d'avaluació esmentats o no 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 de pròrroga 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**

Els consellers no executius no tenen assignada cap retribució variable.

Els consellers executius tenen assignades les retribucions següents:

#### 1. Retribució variable

La percepció d'aquesta retribució està determinada per la consecució dels objectius aprovats pel Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions.

Els objectius es corresponen amb els nivells pressupostats de:

- Benefici net: 20%
- 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 exigít i inclou requeriments addicionals exigits en les polítiques de capital del grup, tenint en compte el cost del capital esmentat: 20%
- Eficiència bàsica (exTSB): 20%
- Marge sobre actius totals mitjans: 15%
- Reducció de saldos dubtosos (exTSB): 15%
- Experiència de client: 10%

En consideració a les funcions executives desenvolupades, en el cas del conseller director general, un 50% de la seva retribució variable està vinculada a objectius propis de la seva funció de caràcter quantitatiu i qualitatiu, que inclouen, entre d'altres, la gestió adequada del risc i la supervisió de les funcions crítiques del grup.

Els imports de referència de retribució variable per als consellers executius per al 2016 són: 1.000.000 euros per al president, 912.900 euros per al conseller delegat i 300.000 euros per al conseller director general. La percepció real està determinada pel rang de compliment dels objectius assignats, valorat al tancament de l'exercici per la Comissió de Retribucions.

La percepció efectiva de la remuneració variable descrita està subjecta a un esquema d'ajornament, les característiques principals del qual són: (i) ajornament d'un 50% del total per percebre; (ii) la retribució diferida s'abona durant un termini de tres anys, per terços; (iii) tots els pagaments s'abonen en accions del banc, en una proporció mínima del 50% i (iv) totes les accions comporten un període de retenció d'un any.

#### 2. Pla d'incentius a llarg termini

Els consellers executius són beneficiaris del pla denominat "Incentiu complementari a llarg termini" (Pla ICLP), aprovat per la Junta General d'Accionistes, en data 27 de març del 2014, per a directius de l'entitat, i amb vigència per al període comprès entre el 28.3.2014 i el 31.3.2017.

El pla està basat en el valor de les accions de la companyia. Als beneficiaris se'ls assigna un nombre de drets que serveix com a base per determinar el nombre d'accions de Banc Sabadell que han de rebre, transcorregut un marc temporal de tres anys, sempre que la cotització final sigui superior a la cotització inicial en els termes i altres condicions que es recullen en les condicions generals del pla. El president té assignats 2.816.884 drets, després de l'ajustament antidilució, derivat de l'ampliació de capital efectuada en data 27 d'abril del 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 en data 27 d'abril del 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 dels drets assignats inicialment, un total d'1.200.000, efectuada en data 27 d'abril del 2015.

Com a conseqüència de les decisions adoptades el 2013 i el 2014 per la Comissió de Nomenaments i Retribucions, els consellers executius són titulars de dos plans d'opcions, ja que es va efectuar el pagament de la remuneració variable generada, respectivament, el 2012 i el 2013 íntegrament mitjançant l'instrument esmentat.

Aquest sistema, que no constitueix un incentiu addicional a llarg termini, condiciona la percepció de la retribució variable a l'increment del valor de l'acció durant un període de tres anys, compleix de manera satisfactòria amb els requisits d'ajornament i pagament mitjançant instruments de capital i, a més, permet l'alineament entre els interessos dels accionistes i els consellers executius.

En l'apartat D.1.ii s'inclouen els detalls de tots dos plans per a cada beneficiari.

Finalment, la part diferida està subjecta a clàusules "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 de l'empleat no assoleixi el 60%, i sempre que el resultat de l'avaluació es degui a operacions corresponents a exercicis anteriors que van donar dret a l'empleat a cobrar la retribució variable.
- En cas d'incompliment greu durant el període d'ajornament de la normativa interna que resultés aplicable a l'empleat.
- En cas d'acomiadament procedent.

**A.5 Expliqueu les característiques principals dels sistemes d'estalvi a llarg termini, incloent-hi la jubilació i qualsevol altra prestació de supervivència, finançats parcialment o totalment per la societat, ja siguin dotats internament o externament amb una estimació del seu import o cost anual equivalent, i 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**

compatibilitat amb qualsevol tipus d'indemnització per resolució anticipada o acabament 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

Es detallen a continuació els sistemes d'estalvi a llarg termini, les característiques de cadascun i les quantitats dotades i acumulades en l'exercici 2015. Per a l'exercici 2016 les aportacions a plans d'aportació definida no tenen modificacions significatives, i s'adapten a la pòlissa de prestació definida en funció dels càlculs actuàrials.

· Pòlissa d'assegurança Col·lectiu Consell Administració, d'Aportació Definida, que es fa efectiva en forma de capital en el 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 aportació el 2015 de 32 milers d'euros i amb un import acumulat de 1.173 milers d'euros; el conseller director general, Sr. José Luis Negro Rodríguez, amb aportació el 2015 de 16 milers d'euros i amb un import acumulat de 174 milers d'euros; el conseller Sr. Héctor María Colonques Moreno, amb aportació el 2015 de 16 milers d'euros i amb un import acumulat de 322 milers d'euros; el conseller Sr. Joan Llonch Andreu, amb aportació el 2015 de 16 milers d'euros i amb un import acumulat de 348 milers d'euros; i el conseller Sr. Joaquín Folch-Rusiñol Corachán, amb aportació el 2015 de 16 milers d'euros i amb un import acumulat de 314 milers d'euros.

· Pòlissa d'Assegurança Col·lectiu Executius, d'Aportació Definida, que es materialitza en la data d'inici de generació del compromís i sempre que es produeixi 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 data d'inici de generació del compromís el setembre del 2016, amb aportació el 2015 de 1.031 milers d'euros i amb un import acumulat de 5.480 milers d'euros, i el conseller director general, Sr. José Luis Negro Rodríguez, amb data d'inici de generació del compromís el març del 2015, amb una última aportació per a la dotació de la totalitat del compromís el 2015 de 1.052 milers d'euros i amb un import acumulat de 4.997 milers d'euros.

· Pòlissa d'Assegurança Col·lectiu Executius, de Prestació Definida indexada al sou fix base, amb reversió al cònjuge del 50%, que es pot fer efectiva quan es compleixin els 60 anys, i instrumentada 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 aportació el 2015 de 1.601 milers d'euros i amb un import acumulat de 15.800 milers d'euros.

· Pla de Pensions d'empresa Col·lectiu G, d'Aportació Definida, creat com a col·lectiu nou el 2015 per l'Acord de transformació voluntària dels partícips dels col·lectius A i A1. El promotor no duu a terme aportacions noves per finançar la prestació de jubilació, que es materialitza en el moment de la jubilació efectiva com a executiu, i que té com a beneficiari el conseller director general, Sr. José Luis Negro Rodríguez, amb un import acumulat de 632 milers d'euros.

· Pla de Pensions d'Empresa Col·lectiu B, d'Aportació Definida, que es materialitza en el moment de la jubilació efectiva com a executiu, amb els beneficiaris següents: el president, Sr. José Oliu Creus, amb un import acumulat de 16 milers d'euros, el conseller delegat, Sr. Jaime Guardiola Romojaro, amb un import acumulat de 6 milers d'euros i el conseller director general, Sr. José Luis Negro Rodríguez, amb un import acumulat de 7 milers d'euros.

#### A.6 Indiqueu qualsevol indemnització pactada o pagada en cas d'acabament de les funcions com a conseller.

##### Expliqueu les indemnitzacions

No s'aplica.

#### A.7 Indiqueu les condicions que han de respectar els contractes dels qui exerceixen funcions d'alta direcció com a consellers executius. Entre d'altres, s'ha d'informar sobre la durada, els límits a les quanties d'indemnització, les clàusules de permanència, els terminis de preavis, així com el pagament com a substitució del termini esmentat de preavis, i qualsevol altres clàusules relatives a primes de contractació, així com indemnitzacions o blindatges per resolució anticipada o acabament de la relació contractual entre la societat i el conseller executiu. S'hi han d'incloure, entre d'altres, els pactes o acords de no-concurrencia, 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 s'estableixen com a condicions principals: (i) 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 especificats en l'apartat corresponent d'aquest informe; (iv) l'aportació a plans de pensions en les quanties reflectides igualment en aquest informe; (v) beneficis socials aplicables als treballadors de Banc Sabadell; (vi) inclusió de clàusules d'indemnització per als supòsits d'extinció de la relació laboral deguda a circumstàncies que provoquessin el canvi de control o canvis rellevants de la titularitat accionarial del banc, sense que la indemnització esmentada comporti la 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 als 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 concedits, amb indicació del tipus d'interès, les característiques essencials i els imports que s'hagin tornat eventualment, 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 es beneficien d'assegurança de vida col·lectiva (aplicable a tots els treballadors de l'entitat), assegurança per incapacitat permanent absoluta (aplicable a tots els directius de l'entitat), préstecs a treballadors (en les condicions generals aplicables a tots els treballadors de l'entitat) i 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 què el conseller presta serveis, quan els pagaments esmentats tinguin com a finalitat remunerar els serveis d'aquest en la societat.**

**Expliqueu les remuneració meritades pel conseller en virtut dels pagaments que efectui la societat cotitzada a una tercera entitat en què el conseller presta serveis**

Cap.

**A.12 Qualsevol altre concepte retributiu diferent dels anteriors, sigui quina sigui la naturalesa que tingui o l'entitat del grup que el satisfaci, especialment quan tingui 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, els valors i els interessos a llarg termini de la societat, la qual cosa ha d'incloure, si escau, una referència a: mesures previstes per garantir que en la política de remuneració s'atenen els resultats a llarg termini de la societat, mesures que estableixin un equilibri adequat entre els components fixos i variables de la remuneració, mesures adoptades en relació amb les categories de personal amb activitats professionals que tinguin una repercussió material en el perfil de riscos de l'entitat, 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 en funció**



d'unes dades la inexactitud de les quals hagi quedat després demostrada de manera manifesta i mesures previstes per evitar conflictes d'interessos, si escau.

#### Expliqueu les accions adoptades per reduir els riscos

La Comissió de Control de Riscos, de conformitat 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 informar-ne la Comissió de Retribucions.

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

D'altra banda, en aplicació de la Llei 10/2014 i altres disposicions i recomanacions existents, les retribucions variables del denominat *col·lectiu identificat* estan sotmeses a un esquema d'ajornament, les característiques principals del qual són:

(i) l'horitzó temporal d'ajornament és de tres anys; (ii) el pes de l'ajornament es modula en funció del col·lectiu de què es tracti, que 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 esmentat; (iii) la retribució variable s'abona en accions del banc, en una proporció mínima del 50%; (iv) la retribució diferida s'abona durant un termini de tres anys, per terços, mitjançant el lliurament del 50% de l'import en accions i del pagament del 50% restant en metàl·lic; (v) totes les accions comporten un període de retenció d'un any.

I, a més, la part diferida està subjecta a clàusules "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 de l'empleat no assoleixi el 60%, i sempre que el resultat de l'avaluació es degui a operacions corresponents a exercicis anteriors que van donar dret a l'empleat al cobrament de la retribució variable.
- En cas d'incompliment greu durant el període d'ajornament de la normativa interna que resultés aplicable a l'empleat.
- En cas d'acomiadament procedent.

## **B POLÍTIKA DE REMUNERACIONS PREVISTA PER A EXERCICIS FUTURS**

Derogat.

## **C RESUM GLOBAL DE COM ES VA APLICAR LA POLÍTIKA 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 dona lloc al detall de les retribucions individuals meritades per cadascun dels consellers que es reflecteixen en la secció D d'aquest informe, així com un resum de les decisions preses pel Consell per aplicar els conceptes esmentats.

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

En la Junta General d'Accionistes del 28 de maig del 2015, es va sotmetre a aprovació, i no només a votació amb caràcter consultiu, l'informe de remuneracions de l'entitat, d'acord amb les millors pràctiques de govern corporatiu.

En relació amb la remuneració del Consell pel que fa a les seves funcions com a òrgan d'administració, l'any 2015 es van mantenir sense increment els criteris de remuneració aplicats el 2014, de la qual cosa va resultar una quantitat total d'1.849.134 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 del 2014 en el punt cinquè de l'ordre del dia, en el qual, a més, s'establia que aquesta quantitat restava vigent els exercicis següents en tant que la Junta General d'Accionistes no n'acordés la modificació.

Quant als criteris generals de la política de remuneracions aplicats el 2015, coincideixen amb els que es descriuen en l'epígraf A d'aquest informe, ja que no han experimentat variació.

Respecte als consellers executius, el variable corresponent al 2015 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 al principi de l'exercici. El pagament de les quantitats resultants, consignades en l'epígraf D, s'efectua aplicant el model d'ajornament que es descriu en l'apartat A.13, en compliment dels requisits d'ajornament i pagament mitjançant instruments de capital introduïts pel Reial decret 771/2011, que avui es preveuen en l'article 36 de la Llei 10/2014, 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 2015
JOSÉ OLIU CREUS	Executiu	Des de l'01.01.2015 fins al 31.12.2015.
JOSÉ MANUEL LARA BOSCH	Independent	Des de l'01.01.2015 fins al 31.01.2015.
JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Independent	Des de l'01.01.2015 fins al 31.12.2015.
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	Executiu	Des de l'01.01.2015 fins al 31.12.2015.
AURORA CATÁ SALA	Independent	Des del 29.01.2015 fins al 31.12.2015.
HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO	Independent	Des de l'01.01.2015 fins al 31.12.2015.
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	Un altre extern	Des de l'01.01.2015 fins al 31.12.2015.
MARIA TERESA GARCIA-MILÀ LLOVERAS	Independent	Des de l'01.01.2015 fins al 31.12.2015.
JOSÉ MANUEL LARA GARCÍA	Independent	Des del 19.03.2015 fins al 31.12.2015..
JOAN LLONCH ANDREU	Independent	Des de l'01.01.2015 fins al 31.12.2015.
DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Dominical	Des de 27.03.2015 fins al 31.12.2015.
JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Independent	Des de l'01.01.2015 fins al 31.12.2015.
JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	Independent	Des de l'01.01.2015 fins al 31.12.2015.
ANTÓNIO VÍTOR MARTINS MONTEIRO	Dominical	Des de l'01.01.2015 fins al 31.12.2015.
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	Executiu	Des de l'01.01.2015 fins al 31.12.2015.
JOSÉ PERMANYER CUNILLERA	Un altre extern	Des de l'01.01.2015 fins al 28.05.2015.
DAVID VEGARA FIGUERAS	Independent	Des del 28.05.2015 fins al 31.12.2015.

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 2015	Total any 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) Sistemes de retribució basats en accions

JOSÉ OLIU CREUS Incentiu complementari a llarg termini												
Data d'implantació	Titularitat d'opcions al principi de l'exercici 2015						Opcions assignades durant l'exercici 2015					
	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici			Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici		
28.03.2014	2.816.884	2.816.884	1,75	-			0	0	0,00	-		
Condicions: -												
Accions entregades durant l'exercici 2015			Opcions exercides l'exercici 2015				Op. vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2015				
Nre. d'accions	Preu	Import	Preu exerc. (€)	Nre. opcions	Accions afectades	Benefici brut (M€)	Nre. opcions	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	2.816.884	2.816.884	1,75	31.03.2017	
Altres requisits d'exercici: -												

JAIME GUARDIOLA ROMOJARO Incentiu complementari a llarg termini												
Data d'implantació	Titularitat d'opcions al principi de l'exercici 2015						Opcions assignades durant l'exercici 2015					
	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici			Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici		
28.03.2014	2.491.859	2.491.859	1,75	-			0	0	0,00	-		
Condicions: -												
Accions entregades durant l'exercici 2015			Opcions exercides l'exercici 2015				Op. vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2015				
Nre. d'accions	Preu	Import	Preu exerc. (€)	Nre. opcions	Accions afectades	Benefici brut (M€)	Nre. opcions	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	2.491.859	2.491.859	1,75	31.03.2017	
Altres requisits d'exercici: -												

**JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ**  
**Incentiu complementari a llarg termini**

Data d'implantació	Titularitat d'opcions al principi de l'exercici 2015				Opcions assignades durant l'exercici 2015						
	Nre. Opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici			
28.03.2014	1.300.100	1.300.100	1,75	-	0	0	0,00	-			
Condicions:											
Accions entregades durant l'exercici 2015			Opcions exercides l'exercici 2015			Op. vençudes i no exercides	Opcions al final de l'exercici 2015				
Nre. d'accions	Preu	Import	Preu exerc. (€)	Nre. opcions	Accions afectades	Benefici brut (M€)	Nre. opcions	Nre. opcions	Accions afectades	Preu exerc. (€)	Termini d'exercici
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	1.300.100	1.300.100	1,75	31.03.2017
Altres requisits d'exercici: -											

**iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini**

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers €)		Import dels fons acumulats (milers €)	
	Exercici 2015	Exercici 2014	Exercici 2015	Exercici 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 LLONCH ANDREU	16	16	348	330
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	1.068	980	5.810	4.325

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

**i) Retribució en metàl·lic (en milers de €)**

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 2015	Total any 2014
JOSÉ PERMANYER CUNILLERA	0	21	0	0	0	0	0	0	21	102

**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 que s'inclouen 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 retribució metàl·lic	Import de les accions atorgades	Benefici brut de les opcions exercides	Total exercici 2015 societat	Total retribució metàl·lic	Import de les accions entregades	Benefici brut de les opcions exercides	Total exercici 2015 grup	Total exercici 2015	Total exercici 2014	Aportació als sistemes d'estalvi durant l'exercici
JOSÉ OLIU CREUS	2.839	0	0	2.839	0	0	0	0	2.833	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



Nom	Retribució meritada en la societat				Retribució meritada en societats del grup				Totals		
	Total retribució metàl·lic	Import de les accions atorgades	Benefici brut de les opcions exercides	Total exercici 2015 societat	Total retribució metàl·lic	Import de les accions entregades	Benefici brut de les opcions exercides	Total exercici 2015 grup	Total exercici 2015	Total exercici 2014	Aportació al sistema de estalvi durant l'exercici
DAVID VEGARA FIGUERAS	88	0	0	88	0	0	0	0	88	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7.849</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7.849</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>7.870</b>	<b>7.599</b>	<b>3.780</b>

## D.2 Informe sobre la relació entre la retribució obtinguda pels consellers i els resultats o altres mesures de rendiment de l'entitat, i expliqueu, 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 condició de mers membres del Consell d'Administració, es componen d'una quantitat fixa i d'una quantitat addicional per pertànyer a les comissions del Consell, condicionada a l'assistència, i no estan vinculades al resultat de l'entitat.

Els consellers executius, quan perceben retribució variable, estan afectats pels resultats de l'entitat en els termes que s'expliquen en l'apartat A.4, que es van aplicar el 2015 i es mantenen també vigents per al 2016. Addicionalment, a les quantitats per 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, amb la indicació del nombre de vots negatius que, si escau, s'hagin emès:

	<b>Nombre</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Vots emesos</b>	4.271.148	66,87%

	<b>Nombre</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Vots negatius</b>	260.751	6,10%
<b>Vots a favor</b>	3.962.888	92,79%
<b>Abstencions</b>	47.509	1,11%

## **E** ALTRES INFORMACIONS D'INTERÈS

Si hi ha 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-lo breument.

Apartat A.1: (continuació)

Tenen assignada retribució variable a Banc Sabadell:

- El col·lectiu identificat, format pels 3 consellers executius, els 7 membres de l'alta direcció i 36 directius més de diferents unitats de Banc Sabadell, la remuneració dels quals la supervisa la Comissió de Retribucions, atès el seu nivell de responsabilitat, capacitat de prendre riscos i situació retributiva, d'acord amb el que preveu la Llei 10/2014 i la seva normativa de desenvolupament.

- Altres treballadors que tenen assignats objectius determinats.

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 els restants membres del col·lectiu identificat, la retribució variable no supera, 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 s'alinea d'aquesta manera la percepció esmentada amb els resultats a llarg termini de l'entitat i es 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.

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, cosa que actua al seu torn com a element de retenció de talent en el Grup, i es materialitza en sistemes que referencien el possible cobrament d'una retribució a l'increment del valor de l'acció.

Actualment es troba vigent un incentiu complementari a llarg termini, que va ser autoritzat per la Junta General d'Accionistes que es va celebrar el 27 de març del 2014. L'incentiu permet als beneficiaris d'aquest rebre el 2017, una vegada transcorregut un període de 3 anys des que s'hagi aprovat i coincidint amb la durada del Pla director "TRIPLE", accions de la societat en funció de l'increment de valor experimentat per les accions de Banc Sabadell.

La política de retribució s'ajusta, per tant, als estàndards més exigents, així com a l'estratègia empresarial i als objectius, els valors i els 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 necessari per garantir els 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 2016, coincidint amb la vigència del Pla estratègic actual (Pla "TRIPLE"), no es preveuen canvis significatius en la política retributiva, que continua ajustada als principis d'austeritat i contenció que s'han aplicat els últims anys.

Apartat A.2: (continuació)

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 amb la supervisió de la remuneració dels consellers executius, l'alta direcció del banc i la resta de persones que integren el denominat *col·lectiu identificat*.

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

En aquest sentit, es pot assenyalar que la consultora especialitzada Mercer Consulting, S.L. ha emès una valoració independent sobre l'aplicació de la política de remuneració, les conclusions de la qual van confirmar l'aplicació correcta de la política retributiva, i van ser elevades a la Comissió de Riscos i a la Comissió de Retribucions que es van celebrar el gener del 2016.

Adicionalment, i tal com s'exposa en l'apartat A.1, a fi d'establir una política de remuneracions coherent amb empreses comparables, Banc Sabadell duu a terme periòdicament, amb l'assessorament de la consultora Towers Watson, una comparativa de la situació retributiva dels llocs d'alta direcció i de la resta del col·lectiu identificat respecte al mercat. L'última anàlisi ha tingut lloc el mes de gener del 2016.

Aquest informe anual de remuneracions ha estat aprovat pel Consell d'Administració de la societat, en la sessió del dia 28.01.2016.

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