

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A-08000143

DENOMINACIÓN SOCIAL

BANCO DE SABADELL, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PL. DE SANT ROC, 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, atendiendo a los niveles de riesgo asumidos por cada uno de ellos.

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 en la Ley 2/2011 de 4 de marzo de Economía Sostenible, en el RD 771/2011 de 3 de Junio y en el RD 14/2013, de 29 de noviembre. 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 a lo dispuesto en los artículos 217 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. En la Junta General de Accionistas del pasado 27 de marzo de 2014, 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 se aprobó el importe máximo de la remuneración de todos los administradores. La Junta General de Accionistas aprobó por último la posibilidad de que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pueda autorizar, en supuestos excepcionales, retribuciones variables con un máximo de dos anualidades de retribución fija.

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 2014, el Consejo de Administración someterá el Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros a aprobación de la Junta General de Accionistas.

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 noviembre de 2014.

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.1)

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.

Así, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, compuesta exclusivamente por Consejeros Independientes, tiene entre sus responsabilidades básicas, descritas en el artículo 14 del citado Reglamento del Consejo: (i) proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales del Presidente del Consejo, los Consejeros Ejecutivos, los miembros de la Alta Dirección del Banco y los sistemas de participación de los mismos en los beneficios sociales; (ii) informar sobre la política retributiva de los consejeros y (iii) revisar periódicamente los principios generales en materia retributiva, así como los programas de retribución de todos los empleados, ponderando su adecuación a dichos principios y velando por la transparencia de las retribuciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, prevista en el artículo 59 ter de los Estatutos Sociales, durante el año 2014 ha tenido la siguiente composición:

D. HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO Presidente
D. JOSÉ MANUEL LARA BOSCH Vocal
D. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR Vocal
D. JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN Vocal

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 Nombramientos y 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.

La Dirección de Recursos Humanos de Banco Sabadell, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 76 quater y siguientes del Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, tras la modificación introducida por el Real Decreto 771/2011, de 3 de junio y de lo dispuesto en el Artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración de Banco de Sabadell, elabora un informe anual de retribuciones que tiene como objetivo facilitar a la Comisión de Nombramientos y 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 Nombramientos y 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, tal y como se contempla en el Real Decreto 771/2011, de 3 de junio, cuyas conclusiones confirmaron la correcta aplicación de la política retributiva, y fueron elevadas a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada en enero de 2015.

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 noviembre de 2014.

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

La remuneración del Consejo en sus funciones como órgano de administración se determina de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 81 de los Estatutos Sociales.

Los miembros del Consejo de Administración percibirán en el ejercicio 2015, 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 le 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 miembros de las diferentes Comisiones Delegadas del Consejo, las siguientes cantidades adicionales:

Comisión de Auditoría y Control:

- Presidente - 30.600 euros
- Miembros Consejeros no ejecutivos - 15.300 euros

Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- Presidente - 30.600 euros
- Miembros Consejeros no ejecutivos - 15.300 euros.

Comisión de Control de Riesgos:

- Presidente - 30.600 euros
- Miembros Consejeros no ejecutivos - 15.300 euros.

Comisión de Estrategia:

- Miembros Consejeros no ejecutivos - 25.000 euros

Comisión Ejecutiva:

- Miembros Consejeros no ejecutivos - 50.000 euros.

Por la presidencia del Consejo de Administración de BanSabadell Inversió Desenvolupament, S.A.U., se percibirá la cantidad de 25.000 euros y por la presidencia del Consejo de Administración de Solvia Gestió Immobiliària, S.L., 25.000 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 SabadellCAM, 8.500 euros.

La retribución fija de los Consejeros Ejecutivos para 2015 ha sido aprobada por el Consejo de Administración del Banco en su reunión de fecha 22 de Enero de 2015, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y 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 2015, son de 1.300.000 euros para el Presidente; 1.312.900 euros para el Consejero Delegado y 625.000 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 Nombramientos y Retribuciones.

Los objetivos se corresponden con los niveles presupuestados de:

- beneficio neto atribuido (25%)
- 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 (25%)
- Margen sobre activos totales medios (20%)
- Reducción saldo dudosos (20%) y
- Cuota sintética, que refleja aspectos clave de la actividad y negocio del grupo (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 2015 son: 1.300.000 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 determinado al cierre del ejercicio por la Comisión de Nombramientos y 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, excepto en el caso de que se liquidara en opciones, se abonará durante un plazo de tres años, por tercios, (iv) todos los pagos se abonarán en acciones u otros instrumentos de patrimonio 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 Sabadell a recibir, transcurrido un período 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 2.600.000 derechos, el Consejero Delegado 2.300.000 derechos y el Consejero Director General 1.200.000.

Como consecuencia de las decisiones adoptadas en 2013 y 2014 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el pago a los Consejeros Ejecutivos de su remuneración variable devengada, respectivamente, en 2012 y 2013 se realizó íntegramente mediante opciones.

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 del Real Decreto 771/2011, de 3 de junio y, además, permite el alineamiento entre los intereses de los accionistas y los Consejeros Ejecutivos.

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 2014. Para el ejercicio 2015 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 2014 de 32 miles de euros y con un importe acumulado de 1.106 miles de euros; el Consejero Director General, D. José Luís Negro Rodríguez, con aportación en 2014 de 16 miles de euros y con un importe acumulado de 157 miles de euros; el Consejero D. Héctor María Colonques Moreno, con aportación en 2014 de 16 miles de euros y con un importe acumulado de 296 miles de euros; el Consejero D. Joan Llonch Andreu, con aportación en 2014 de 16 miles de euros y con un importe acumulado de 330 miles de euros; el Consejero D. Joaquín Folch-Rusiñol Corachán, con aportación en 2014 de 16 miles de euros y con un importe acumulado de 289 miles de euros; y el Consejero D. José Permanyer Cunillera, con aportación en 2014 de 16 miles de euros y con un importe acumulado de 272 miles de euros.

- Póliza de seguros Colectivo Ejecutivos, de Aportación Definida, que se materializará en el momento de la jubilación efectiva como ejecutivo, 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 aportación en 2014 de 951 miles de euros y con un importe acumulado de 4.272 miles de euros, y el Consejero Director General, D. José Luís Negro Rodríguez, con aportación en 2014 de 964 miles de euros y con un importe acumulado de 3.787 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 Romojaró, con aportación en 2014 de 1.334 miles de euros y con un importe acumulado de 13.670 miles de euros.

- Plan de Pensiones de Empresa Colectivo A, de Prestación Definida, que se materializará en el momento de la jubilación efectiva como ejecutivo, y que tiene como beneficiario al Consejero Director General, D. José Luis Negro Rodríguez, con un importe acumulado de 382 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 15 miles de euros, y el Consejero Delegado, D. Jaime Guardiola Romojaro, con un importe acumulado de 5 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

Ninguno.

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 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

Ninguno.

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 las 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 Nombramientos y 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 del Real Decreto 771/2011 de 3 de junio 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 del diferimiento es de tres años; (ii) el peso del diferimiento se modulará en función del colectivo de 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 u otros instrumentos de patrimonio del banco, incluidas opciones, en una proporción mínima del 50%; (iv) la retribución diferida, excepto en el caso de opciones, se abonará durante un plazo de tres años, por tercios, mediante entrega del 50% del importe en acciones u otros instrumentos de patrimonio del Banco y de pago del 50% restante en metálico; (v) todas las acciones conllevarán un período de retención de un año, excepto las que se obtuviesen de un eventual canje de opciones en acciones a su vencimiento.

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 periodo 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

- B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

La política de retribuciones del Consejo de Administración para los próximos ejercicios se ajustará a lo dispuesto en las normas legales aplicables, teniendo en cuenta su especial consideración como entidad financiera y de acuerdo con los términos y principios generales explicados en el presente informe, que ponen 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.

La cantidad global máxima de retribución de los Consejeros por el ejercicio de las funciones que les corresponde desarrollar en virtud de su condición de meros miembros del Consejo de Administración para 2014 se estableció en 2.500.000 euros, estando previsto mantenerla para 2015 y 2016.

- B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

Para ejercicios futuros no se prevén, a la fecha de emisión del presente informe, variaciones en el proceso de decisiones sobre política de remuneraciones respecto a lo indicado en el apartado A.2.

- B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

Para ejercicios futuros no se prevén, a la fecha de emisión del presente informe, variaciones respecto a lo indicado en el apartado A.13.

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 27/3/2014, 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 2014 se mantuvieron sin incremento los criterios de remuneración aplicados en 2013, resultando una cantidad total de 1.827.000 euros, inferior por tanto a la cantidad global máxima de 2.500.000 euros aprobada por la Junta General de Accionistas.

En cuanto a los criterios generales de la política de remuneraciones aplicados en 2014, 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 2014 fue determinado por la Comisión de Nombramientos y 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 que Banco Sabadell ya venía cumpliendo desde su entrada en vigor.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
JOSÉ OLIU CREUS	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ MANUEL LARA BOSCH	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOAN LLONCH ANDREU	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
SOL DAURELLA COMADRAN	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 20/11/2014.
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MARIA TERESA GARCIA-MILÀ LLOVERAS	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ANTÓNIO VITOR MARTINS MONTEIRO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ PERMANYER CUNILLERA	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Dominical	Desde 27/03/2014 hasta 31/12/2014.

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 2014	Total año 2013
JOSÉ OLIU CREUS	1.302	214	0	1.300	0	0	0	17	2.833	2.842
JOSÉ MANUEL LARA BOSCH	0	103	0	0	0	28	0	0	131	138
JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	0	107	0	0	0	30	0	31	168	157
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	850	92	0	1.086	0	0	0	410	2.438	2.198
HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO	0	92	0	0	0	31	0	0	123	123
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	0	79	0	0	0	21	0	0	100	111
MARIA TERESA GARCIA-MILÀ LLOVERAS	0	83	0	0	0	22	0	0	105	107
JOAN LLONCH ANDREU	0	92	0	0	0	46	0	15	153	149
DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	0	59	0	0	0	0	0	0	59	0
JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	0	92	0	0	0	35	0	0	127	77
JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	0	92	0	0	0	4	0	0	96	92
ANTÓNIO VITOR MARTINS MONTEIRO	0	83	0	0	0	0	0	0	83	88
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	625	92	0	251	0	0	0	6	974	965
JOSÉ PERMANYER CUNILLERA	0	92	0	0	0	15	0	0	107	123
SOL DAURELLA COMADRAN	0	64	0	0	0	11	0	0	75	98

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JOSÉ OLIU CREUS
Plan ICLP 2014-2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/03/2014	0	0	0,00	-	2.600.000	2.600.000	1,89	31/03/2017			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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	2.600.000	2.600.000	1,89	31/03/2017
Otros requisitos de ejercicio: -											

JAIME GUARDIOLA ROMOJARO
Plan ICLP 2014-2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/03/2014	0	0	0,00	-	2.300.000	2.300.000	1,89	31/03/2017			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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	2.300.000	2.300.000	1,89	31/03/2017
Otros requisitos de ejercicio: -											

JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ
Plan ICLP 2014-2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/03/2014	0	0	0,00	-	1.200.000	1.200.000	1,89	31/03/2017			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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	1.200.000	1.200.000	1,89	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 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
JOSÉ OLIU CREUS	984	1.008	5.393	4.199
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	1.334	1.330	13.675	12.188
HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO	16	16	296	271
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	16	16	289	263
JOAN LLONCH ANDREU	16	16	330	301
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	980	1.011	4.325	3.186
JOSÉ PERMANYER CUNILLERA	16	16	272	246

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 2014	Total año 2013
JOSÉ PERMANYER CUNILLERA	0	102	0	0	0	0	0	0	102	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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ OLIU CREUS	2.833	0	0	2.833	0	0	0	0	2.833	2.842	984
JOSÉ MANUEL LARA BOSCH	131	0	0	131	0	0	0	0	131	138	0
JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	168	0	0	168	0	0	0	0	168	157	0
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	2.438	0	0	2.438	0	0	0	0	2.438	2.198	1.334
HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO	123	0	0	123	0	0	0	0	123	123	16
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	100	0	0	100	0	0	0	0	100	111	16
MARIA TERESA GARCIA-MILÀ LLOVERAS	105	0	0	105	0	0	0	0	105	107	0
JOAN LLONCH ANDREU	153	0	0	153	0	0	0	0	153	149	16
DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	59	0	0	59	0	0	0	0	59	0	0
JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	127	0	0	127	0	0	0	0	127	77	0
JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	96	0	0	96	0	0	0	0	96	92	0
ANTÓNIO VITOR MARTINS MONTEIRO	83	0	0	83	0	0	0	0	83	88	0
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	974	0	0	974	0	0	0	0	974	965	980
JOSÉ PERMANYER CUNILLERA	107	0	0	107	102	0	0	102	209	225	16
SOL DAURELLA COMADRAN	75	0	0	75	0	0	0	0	75	98	0
TOTAL	7.572	0	0	7.572	102	0	0	102	7.674	7.370	3.362

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 2014 y se mantienen también vigentes para 2015. 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	3.421.264	68,22%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	262.457	7,67%
Votos a favor	3.023.894	88,39%
Abstenciones	134.913	3,94%

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 5 miembros de la Alta Dirección y otros 38 directivos de distintas Unidades de Banco Sabadell, cuya remuneración es supervisada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a su nivel de responsabilidad, capacidad de tomar riesgos y situación retributiva, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 771/2011, de 3 de junio.
- 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 periodo de 3 años desde su aprobación i coincidiendo con la vigencia del actual Plan Estratégico (Plan "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 2015, coincidiendo con la vigencia del actual Plan Estratégico, 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.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 19/02/2015.

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

Sí

No