

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2016

C.I.F.

A-08000143

DENOMINACIÓN SOCIAL

BANCO DE SABADELL, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

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

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

La política de remuneraciones de Banco Sabadell se basa, con carácter general, en la consideración de la retribución como un elemento generador de valor, a través del cual es capaz de atraer y retener 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 del nivel de responsabilidad y la aportación de cada empleado, de su desempeño profesional y de la consecución de objetivos determinados, siendo competitivos en relación con parámetros comparables del mercado y atendiendo a los niveles de riesgo asumidos por cada uno de ellos.

Las entidades financieras tienen una regulación especial, que define en mayor medida que a otras sociedades cotizadas su marco de actuación.

En ese sentido, la política retributiva de Banco Sabadell se encuentra alineada con los principios para la consecución de prácticas de remuneración sólidas publicados por el Consejo de Estabilidad Financiera (FSB) el 2 de abril de 2009, con las Directivas 2010/76/EU (CRD III) y 2013/36/UE (CRD IV), en cuanto a sus disposiciones relativas a sistemas de remuneración y con el Reglamento Delegado (UE) N° 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014. Así como con la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (LOSS) y en el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla dicha LOSS y la Circular 2/2016 de 2 de febrero, del Banco de España.

Además, Banco de España publicó el pasado 1 de agosto de 2016 como guías propias las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea (EBA) sobre políticas de remuneración adecuadas.

La política retributiva de Banco Sabadell 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.

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.

Los consejeros, en sus funciones como miembros del consejo de administración, no tienen asignada retribución variable.

En Banco Sabadell tienen asignada retribución variable:

- El Colectivo Identificado, con un total de 68 miembros formado por los 3 Consejeros Ejecutivos, los 7 miembros de la Alta Dirección y otros 58 directivos de distintas Unidades de Banco Sabadell, cuya remuneración es supervisada por la Comisión de Retribuciones, atendiendo a su nivel de responsabilidad, capacidad de tomar riesgos y situación retributiva, de acuerdo con lo previsto en la LOSS y su normativa de desarrollo.

- otros empleados que tienen asignados determinados objetivos.

La combinación de remuneración fija y remuneración variable guarda un equilibrio adecuado, ya que ni en el caso de los Consejeros Ejecutivos, ni en la Alta Dirección, ni en los restantes miembros del Colectivo Identificado, la retribución variable asignada ha superado, 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.

En cuanto a los consejeros en particular, la política retributiva se ajusta asimismo a lo dispuesto en los artículos 217 y 529 sexdecies y siguientes de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), tras las modificaciones introducidas por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la LSC para la mejora del gobierno corporativo.

En la Junta General de Accionistas del pasado 31 de marzo de 2016, se aprobó el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas de conformidad con el artículo 541 de la LSC y con la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, y también se aprobó la ampliación del colectivo identificado al que resulta de aplicación un límite máximo para la retribución variable de hasta dos anualidades, es decir un 200%, de la retribución fija anual asignada a cada uno de ellos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 de la LOSS, en los supuestos excepcionales que expresamente pudiera autorizar la Comisión de Retribuciones, todo ello de conformidad por lo ya aprobado por la Junta General de Accionistas en fechas 27 de marzo de 2014 y 28 de mayo de 2015, autorizando al Consejo de Administración para incluir a otros miembros que la normativa o los reguladores exijan que deban formar parte del Colectivo Identificado actualizándose en tal caso la composición en la información que se ponga a disposición de los accionistas en la próxima Junta General.

(continúa en apartado E.)

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Los Estatutos Sociales de Banco Sabadell recogen las competencias del Consejo de Administración y de las Comisiones Delegadas.

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.

La Comisión de Retribuciones, prevista en el artículo 58 de los Estatutos Sociales, durante el año 2016 ha tenido las siguientes modificaciones en su composición:

- El 19 de mayo de 2016, el Consejo de Administración de Banco Sabadell acordó nombrar a D^a María Teresa García-Milá Lloveras como vocal de la Comisión de Retribuciones en sustitución de D. Javier Echenique Landiribar

- El día 22 de septiembre de 2016, causó baja D. Héctor María Colonques Moreno como Consejero de la entidad y derivado de ello, como vocal de la Comisión de Retribuciones

Teniendo en consecuencia, a partir del 22 de septiembre de 2016 la siguiente composición:

D^a AURORA CATÁ SALA (independiente), Presidente
D. JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN (externo), Vocal

D. M. TERESA GARCÍA-MILÀ LLOVERAS (independiente), Vocal
D^a MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO, Secretaria no consejera

Por tanto, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 62 de los Estatutos Sociales, la Comisión de Retribuciones está formada por tres consejeros nombrados por el Consejo de Administración, todos ellos no ejecutivos, dos de los cuales, son consejeros independientes, ejerciendo además, uno de los consejeros independientes, como Presidente de la Comisión.

Durante 2016 esta Comisión se ha reunido en once ocasiones.

La Comisión de Retribuciones tiene como mínimo las siguientes responsabilidades básicas descritas en el artículo 14 bis del Reglamento del Consejo: a) proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros; b) proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Directores Generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia; c) revisar periódicamente la política de remuneraciones; d) informar respecto a los programas de retribución mediante acciones o/y opciones; e) revisar periódicamente los principios generales en materia retributiva, así como los programas de retribución de todos los empleados, ponderando la adecuación a dichos principios; f) velar por la transparencia de las retribuciones; g) velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo y h) verificar la información sobre remuneraciones que se contienen en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe de Remuneraciones de los Consejeros.

A la Comisión de Riesgos le corresponde, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Reglamento del Consejo, informar a la Comisión de Retribuciones y así lo ha hecho, 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, elabora un informe anual de retribuciones que tiene como objetivo facilitar a la Comisión de Retribuciones los elementos básicos que le permitan desempeñar las funciones que tiene encomendadas en relación a la revisión de los principios generales de la política retributiva de Banco Sabadell y a la supervisión de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos, la Alta Dirección del Banco y el resto de personas que integran el denominado Colectivo Identificado.

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

En este sentido cabe señalar que la consultora especializada Mercer Consulting S.L. ha emitido una valoración independiente sobre la aplicación de la política de remuneración, cuyas conclusiones confirmaron la correcta aplicación de la política retributiva, y fueron elevadas a la Comisión de Riesgos y a la Comisión de Retribuciones celebradas en enero de 2017.

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 Willis Towers Watson, una comparativa de la situación retributiva de los puestos de Alta Dirección y Consejeros Ejecutivos respecto al mercado, habiéndose realizado el último análisis en el mes de enero de 2017.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración

Los miembros del Consejo de Administración percibirán en el ejercicio 2017 por sus funciones como miembro del órgano de administración, las siguientes cantidades: el Presidente 214.200 euros, el Vicepresidente 116.800 euros y los restantes miembros hasta 91.800 euros, dependiendo de su asistencia. Los Consejeros Ejecutivos están percibiendo las remuneraciones que les corresponden por el desempeño de sus funciones ejecutivas, así como las que les corresponden por sus funciones como miembros del órgano de administración, pero no perciben cantidad alguna por la presidencia, pertenencia o asistencia a las diferentes Comisiones Delegadas del Consejo o a otros Consejos de Administración de sociedades del Grupo.

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

Comisión de Auditoría y Control:

Presidente: 30.600 euros

Miembros Consejeros no Ejecutivos: 15.300 euros

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

Comisión de Retribuciones:
Presidente: 30.600 euros
Miembros Consejeros no Ejecutivos: 7.650 euros

Comisión de Riesgos:
Presidente: 65.000 euros
Miembros Consejeros no Ejecutivos: 15.300 euros

Comisión Ejecutiva:
Miembros Consejeros no Ejecutivos: 65.000 euros

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

La retribución fija para los Consejeros Ejecutivos para 2017 ha sido aprobada por el Consejo de Administración del Banco en su reunión de fecha 26 de enero de 2017, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, atendiendo a sus niveles de máxima responsabilidad, y remunera la contribución de cada puesto que desempeñan y sus capacidades directivas y de liderazgo. Para su determinación se han tenido en cuenta, además, las situaciones comparables existentes en el mercado.

Los importes establecidos para el ejercicio 2017 son de 1.701.000 euros para el Presidente, 1.312.900 euros para el Consejero Delegado y 705.000 euros para el Consejero Director General.

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Solo los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de los componentes variables en su sistema retributivo.

1- Retribución variable

Los objetivos para el 2017 han sido aprobados por parte del Consejo de Administración del Banco en su reunión de fecha 26 de enero de 2017, con los siguientes parámetros:

- Beneficio neto: 15 %
- 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: 15 %
- Margen más comisiones: 15 %
- Gastos + amortizaciones 15 %
- Reducción de activos problemáticos: 10 %
- Coste del Riesgo 10 %
- Migración TSB: 10 %
- Experiencia de cliente: 10 %

Los importes de referencia de retribución variable para los Consejeros Ejecutivos para 2017 son: 1.300.000 euros para el Presidente, 1.100.000 euros para el Consejero Delegado y 350.000 euros para el Consejero Director General. La percepción real vendrá determinada por el rango de cumplimiento de los objetivos establecidos, con un ajuste por valoración cualitativa de +/- 25% a determinar por la Comisión de Retribuciones.

La efectiva percepción de la remuneración variable descrita estará para 2017 sujeta a un esquema de diferimiento, cuyas principales características son: (i) diferimiento de un 50% del total a percibir; (ii) la retribución diferida se abonará durante un plazo de cinco años, por quintos; (iii) todos los pagos se abonarán en acciones del banco, en una proporción mínima del 50% y (iv) todas las acciones conllevarán un período de retención de un año.

2- Plan de incentivos a largo plazo

Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de unos planes denominados "Incentivo Complementario a Largo Plazo" (Plan ICLP), aprobados por la Junta General de Accionistas en fechas 27 de marzo de 2014 y 31 de marzo de 2016 para ciertos directivos de la entidad.

Los citados planes se instrumentan a través de la asignación a los beneficiarios de un determinado número de derechos a participar en el incremento del valor de un mismo número de acciones de Banco Sabadell y será abonado en acciones de Banco Sabadell.

En lo que se refiere al primer plan, con vencimiento 31 de marzo de 2017, el Presidente tiene asignados 2.816.884 derechos, tras el ajuste anti dilución, derivado de la ampliación de capital efectuada en fecha 27 de abril de 2015 de los 2.600.000 derechos entregados inicialmente; el Consejero Delegado tiene asignados 2.491.859 derechos, tras el ajuste anti dilución, derivado de la ampliación de capital efectuada en fecha 27 de abril de 2015 de los 2.300.000 derechos asignados inicialmente; el Consejero Director General tiene asignados 1.300.100 derechos, tras el ajuste anti dilución, derivado de la ampliación de capital efectuada en fecha 27 de abril de 2015 de los 1.200.000 derechos asignados inicialmente.

Por lo que respecta al segundo de los planes, con vencimiento 30 de abril de 2019, el Presidente tiene asignados 1.600.000 derechos; el Consejero Delegado tiene asignados 1.400.000 derechos y el Consejero Director General tiene asignados 800.000 derechos.

En el apartado D.1.ii se incluye detalle de cada uno de los planes para cada beneficiario, utilizando para ello un método ajustado por la delta (sensibilidad del precio del instrumento al precio del valor subyacente), multiplicando el número de acciones subyacentes por la delta del instrumento en el cálculo, tanto al inicio como al final del ejercicio.

La parte diferida está sujeta a cláusulas de reducción de remuneración (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.

Igualmente, la retribución variable quedará sometida a cláusulas de recuperación de remuneraciones (clawback) mediante las que la entidad puede recuperar hasta el 100% de la remuneración variable total ya satisfecha, independientemente del método utilizado para el pago, cuando el miembro del colectivo identificado haya contribuido significativamente a la obtención de resultados financieros deficientes o negativos, así como en casos de fraude o de otra conducta dolosa o negligencia grave que provoquen pérdidas significativas.

En el ejercicio 2017 se prevé presentar, sujeto a la previa aprobación del Consejo de Administración, a la Junta General de Accionistas un nuevo Incentivo Complementario a Largo Plazo 2017 a determinar, en términos similares a los anteriores.

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

Para el ejercicio 2016 se detallan a continuación los sistemas de ahorro a largo plazo, las características de cada uno y las cantidades dotadas y acumuladas, así como la previsión para 2017.

· Póliza de seguros Colectivo Consejo Administración, de Aportación Definida, que será efectiva en forma de capital a partir del 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 2016 de 32 miles de euros y con un importe acumulado de 1.226 miles de euros; el Consejero Director General, D. José Luís Negro Rodríguez, con aportación en 2016 de 16 miles de euros y con un importe acumulado de 191 miles de euros; el Consejero D. Joan Llonch Andreu, con aportación en 2016 de 16 miles de euros y con un importe acumulado de 365 miles de euros; y el Consejero D. Joaquín Folch-Rusiñol Corachán, con aportación en 2016 de 16 miles de euros y con un importe acumulado de 336 miles de euros. Para 2017 se prevén aportaciones similares.

· Póliza de seguros Colectivo Ejecutivos, de Aportación Definida, que se materializará en alguna de las contingencias de jubilación, muerte o invalidez permanente y absoluta, en forma de capital o pensión vitalicia equivalente, y es compatible con posibles indemnizaciones por cese previstas en el apartado A7. Los beneficiarios son el Presidente, D. José Oliu Creus, con aportación en 2016 de 1.442 miles de euros y con un importe acumulado de 7.002 miles de euros, estando previstos para el año 2017, exclusivamente, unos ajuste por variables y el Consejero Director General, D. José Luís Negro Rodríguez, con aportación en 2016 por ajuste de variables de 60 miles de euros y con un importe acumulado de 5.110 miles de euros, sin que esté prevista ninguna aportación en los años sucesivos.

· Póliza de seguros Colectivo Ejecutivos, de Prestación Definida, con reversión al cónyuge del 50%, que podrá hacerse efectiva al cumplir los 60 años de edad, e instrumentada en dos partes: una de prejubilación a partir de la indicada edad y la otra de jubilación, a partir de la jubilación efectiva. También contempla la posibilidad de rescate en forma de capital de acuerdo con la normativa legal vigente. Es compatible con posibles indemnizaciones por cese previstas en el apartado A7. El beneficiario es el Consejero Delegado, D. Jaime Guardiola Romojaro, con aportación en 2016 de 2.451 miles de euros y con un importe acumulado de 18.496 miles de euros, estando prevista la última aportación en 2017.

· Plan de Pensiones de empresa Colectivo G, de Aportación Definida, creado como nuevo colectivo en 2015 por el acuerdo de transformación voluntaria de los partícipes de los colectivos A y A1. La prestación de jubilación que se materializará en el momento de la jubilación efectiva como ejecutivo, y que tiene como beneficiario al Consejero Director General, D. José Luís Negro Rodríguez, con un importe acumulado de 655 miles de euros. El promotor no ha realizado ninguna aportación en 2016, ni realizará nuevas aportaciones en el futuro.

· Plan de Pensiones de Empresa Colectivo B, de Aportación Definida, que se materializará en el momento de la jubilación efectiva como empleados, con los siguientes beneficiarios: el Presidente, D. José Oliu Creus, con un importe acumulado de 17 miles de euros, el Consejero Delegado, D. Jaime Guardiola Romojaro, con un importe acumulado de 7 miles de euros y el Consejero Director General, D. José Luís Negro Rodríguez, con un importe acumulado de 8 miles de euros. Se prevén aportaciones similares en 2017.

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 competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

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

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

Explique las remuneraciones suplementarias

Ninguna.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

Ninguna.

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

Explique las remuneraciones en especie

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

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

Ninguna.

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

Explique los otros conceptos retributivos

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 Riesgos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Reglamento del Consejo, debe revisar si los programas de retribución de los empleados son coherentes con los niveles de riesgo, capital y liquidez del Banco, informando sobre ello a la Comisión de Retribuciones.

La Comisión de Auditoría y Control supervisa el proceso de elaboración y presentación de la información financiera regulada, incluyendo la relativa a remuneraciones, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos y la correcta aplicación de los criterios contables.

Las retribuciones variables del Colectivo Identificado, reconocido como personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad, están sometidas a un esquema de diferimiento, cuyas principales características son:

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

Y además, la parte diferida está sujeta a cláusulas de reducción de la remuneración (malus) que permite a la entidad reducir el valor de la totalidad o parte de la remuneración variable diferida en base a ajustes ex post al riesgo antes de que se haya consolidado:

- 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.

Finalmente, la retribución variable quedará sometida a cláusulas de recuperación de remuneraciones (clawback) mediante las que la entidad puede recuperar hasta el 100% de la remuneración variable total ya satisfecha, independientemente del método utilizado para el pago, cuando el miembro del colectivo identificado haya contribuido significativamente a la obtención de resultados financieros deficientes o negativos, así como en casos de fraude o de otra conducta dolosa o negligencia grave que provoquen pérdidas significativas.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

En la Junta General de Accionistas de 31 de marzo de 2016, se sometió a aprobación de conformidad con el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital y con la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, el informe de remuneraciones de la entidad.

En relación con la remuneración del Consejo en sus funciones como órgano de administración, en el año 2016 se mantuvieron sin incremento los criterios de remuneración aplicados en 2015, resultando una cantidad total de 1.913.135 euros, inferior por tanto a la cantidad global máxima de 2.500.000 euros aprobada por la Junta General de Accionistas de 27 de marzo de 2014 en el punto quinto del orden del día, en el que además, se establecía que esta cantidad permanecía vigente en los siguientes ejercicios en tanto la Junta General de Accionistas no acordara su modificación.

En cuanto a los criterios generales de la política de remuneraciones aplicados en 2016, 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 2016 fue determinado por la Comisión de Retribuciones consecuentemente con el nivel de cumplimiento de los objetivos cuantitativos del ejercicio, valorado mediante las escalas previstas por dicha Comisión a principio del ejercicio. El pago de las cantidades resultantes, consignadas en el epígrafe D, se realizará aplicando el modelo de diferimiento descrito en el apartado A.13, en cumplimiento de los requisitos de diferimiento y pago mediante instrumentos de capital contemplados en el artículo 34 de la LOSS, que Banco Sabadell ya venía cumpliendo desde la entrada en vigor de aquél.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
JOSÉ OLIU CREUS	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
AURORA CATÁ SALA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 22/09/2016.
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARIA TERESA GARCIA-MILÀ LLOVERAS	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ MANUEL LARA GARCÍA	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOAN LLONCH ANDREU	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ANTÓNIO VÍTOR MARTINS MONTEIRO	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
DAVID VEGARA FIGUERAS	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.

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

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JOSÉ OLIU CREUS
Plan ICLP 2014-2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/03/2014	2.816.884	78.873	1,75	31/03/2017	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	2.816.884	78.873	1,75	31/03/2017
Otros requisitos de ejercicio: -											

JOSÉ OLIU CREUS
Plan ICLP 2016-2019

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/04/2016	0	0	0,00	-	1.600.000	337.120	1,49	30/04/2019			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
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	1.600.000	337.120	1,49	30/04/2019
Otros requisitos de ejercicio: -											

JAIME GUARDIOLA ROMOJARO
Plan ICLP 2014-2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/03/2014	2.491.859	69.772	1,75	31/03/2017	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	2.491.859	69.772	1,75	31/03/2017
Otros requisitos de ejercicio: -											

JAIME GUARDIOLA ROMOJARO
Plan ICLP 2016-2019

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/04/2016	0	0	0,00	-	1.400.000	294.980	1,49	30/04/2019			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
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	1.400.000	294.980	1,49	30/04/2019
Otros requisitos de ejercicio: -											

JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ
Plan ICLP 2014-2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/03/2014	1.300.100	36.403	1,75	31/03/2017	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	1.300.100	36.403	1,75	31/03/2017
Otros requisitos de ejercicio: -											

JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ
Plan ICLP 2016-2019

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/04/2016	0	0	0,00	-	800.000	168.560	1,49	30/04/2019			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
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	800.000	168.560	1,49	30/04/2019
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 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
JOSÉ OLIU CREUS	1.475	1.063	8.245	6.669
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	2.452	1.601	18.503	15.806
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	16	16	336	314
JOAN LLONCH ANDREU	16	16	365	348
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	77	1.068	5.964	5.810

b) 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 2016	Total año 2015
JOSÉ OLIU CREUS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AURORA CATÁ SALA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARIA TERESA GARCIA-MILÀ LLOVERAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MANUEL LARA GARCÍA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOAN LLONCH ANDREU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTÓNIO VÍTOR MARTINS MONTEIRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DAVID VEGARA FIGUERAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) 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 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ OLIU CREUS	2.591	0	0	2.591	0	0	0	0	2.591	2.839	1.475
JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	213	0	0	213	0	0	0	0	213	215	0
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	2.001	0	0	2.001	0	0	0	0	2.001	2.487	2.452
AURORA CATÁ SALA	117	0	0	117	0	0	0	0	117	83	0
HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO	90	0	0	90	0	0	0	0	90	123	0
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	108	0	0	108	0	0	0	0	108	102	16
MARIA TERESA GARCIA-MILÀ LLOVERAS	155	0	0	155	0	0	0	0	155	130	0
JOSÉ MANUEL LARA GARCÍA	92	0	0	92	0	0	0	0	92	48	0
JOAN LLONCH ANDREU	141	0	0	141	0	0	0	0	141	145	16
DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	83	0	0	83	0	0	0	0	83	83	0
JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	158	0	0	158	0	0	0	0	158	148	0
JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	107	0	0	107	0	0	0	0	107	107	0
ANTÓNIO VÍTOR MARTINS MONTEIRO	83	0	0	83	0	0	0	0	83	87	0
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	1.059	0	0	1.059	0	0	0	0	1.059	1.093	77
DAVID VEGARA FIGUERAS	169	0	0	169	0	0	0	0	169	88	0
TOTAL	7.167	0	0	7.167	0	0	0	0	7.167	7.778	4.036

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 2016 y se mantienen también vigentes para 2017. Adicionalmente, a las cantidades a percibir se les aplican las normas establecidas de diferimiento y pago en instrumentos de capital aplicables a las entidades financieras.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	4.505.690	66,27%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	744.845	16,53%
Votos a favor	3.748.576	83,20%
Abstenciones	12.269	0,27%

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)

En la misma Junta del 31 de marzo de 2016, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodécimos de la LSC, se aprobó, la política de remuneraciones de los Consejeros de Banco de Sabadell, S.A. para los ejercicios 2016, 2017 y 2018. En dicha política se indica que Banco Sabadell, en cumplimiento de los plazos establecidos en el citado artículo 529 novodécimos de la LSC, y para el plazo indicado, mantendrá los principios, las características y los conceptos aplicables a los consejeros, tanto en el desempeño de sus funciones como órgano de administración como la de aquellos consejeros que desempeñan funciones ejecutivas.

A fin de establecer una política de remuneraciones coherente con empresas comparables, Banco Sabadell realiza periódicamente, con el asesoramiento de la consultora Willis Towers Watson, una comparativa de la situación retributiva de los puestos de Alta Dirección y Consejeros Ejecutivos respecto al mercado, habiéndose realizado el último análisis en el mes de enero de 2017.

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 encuentran vigentes los incentivos Complementarios a Largo Plazo que se detallan en el apartado A4.

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 2017 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 26/01/2017.

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

Sí

No