

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2013

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 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, su desempeño profesional y 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. La política retributiva de Banco de Sabadell se encuentra alineada con los principios publicados por el Consejo de Estabilidad Financiera en 2/4/2009, la Directiva 2010/76/EU (CRD III) , así como las transposiciones nacionales, recogidas en la ley 2/2011, en el RD 771/2011 y en el RD 14/2013. Además, cumple con los principios de transparencia e información pública en materia de retribuciones.

Por primera vez, en la Junta General de Accionistas de 27/3/2014, se someterá a aprobación, y no solamente a votación con carácter consultivo, el presente informe de remuneraciones, reforzando así sus principios de gobierno corporativo y estableciendo criterios aún más rigurosos a los exigidos por la normativa aplicable.

La retribución de 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; un componente voluntario, en función de la responsabilidad y desempeño individual, y un componente variable, basado en el cumplimiento de objetivos concretos, para determinadas funciones. Todo ello sin perjuicio los incentivos complementarios a largo plazo aprobados, en su caso, por la Junta General de Accionistas, para determinados directivos que asumen funciones especialmente identificadas.

La retribución variable es un elemento clave en la estrategia de compensación de Banco Sabadell y viene determinada por objetivos individuales, objetivos de cada unidad y objetivos globales de la entidad, combinando tanto indicadores financieros como no financieros, que quedan regulados mediante la política de Valoración de la Eficacia Profesional. Tienen asignada retribución variable el Colectivo Identificado (ver nota en E.1), otros directivos de la entidad y otros empleados atendiendo a la asignación de determinados objetivos.

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 venga determinada simplemente por la evolución general de los mercados o de los sectores de actividad de la entidad u otras circunstancias similares. En el caso de los miembros del Colectivo Identificado está sometida a los criterios de diferimiento y abono en instrumentos de capital, de acuerdo con la normativa aplicable.

Por otro lado, los planes de incentivos a largo plazo, pretenden incentivar a los directivos que asumen mayor responsabilidad y riesgo, alineándolos con los intereses de los accionistas. Se materializan en sistemas que referencian el posible cobro al incremento del valor de la acción. Estos planes, cuya aprobación se somete a la Junta General de Accionistas, han sido hasta ahora aprobados en el año 2007 y en el año 2010, sin que, como consecuencia de la evolución del mercado en estos años, hayan supuesto percepción alguna para sus beneficiarios. Está previsto aprobar un nuevo plan en la próxima Junta General de Accionistas.

En general, la política de retribución se ajusta 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 percepciones de los empleados con los resultados del Banco, 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.

Y en conjunto, el importe de la masa salarial no repercute de forma significativa en los ratios de capital de la entidad.

En el ejercicio 2013 no ha habido cambios significativos en la política retributiva, que se ha ajustado a los principios de austeridad y contención que se han venido aplicando en los últimos años.

En relación con la remuneración del Consejo en sus funciones como órgano de administración, en el año 2013 se aplicó por decisión del propio Consejo una reducción del 15% con carácter general sobre los importes percibidos por el mismo concepto en el ejercicio 2012.

Para el variable correspondiente a 2013, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha aprobado los importes a liquidar a los Consejeros Ejecutivos, estableciendo, además, que los importes íntegros devengados sean percibidos, previa aprobación de la Junta General de Accionistas, en forma de opciones sobre acciones. De esta forma se refuerza el alineamiento entre los intereses de los Accionistas y los de los Consejeros Ejecutivos, ya que la percepción de cualquier cantidad está condicionada al incremento del valor de la acción durante el período de espera de tres años previsto. Este Sistema de pago de la retribución variable cumple de forma satisfactoria con 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.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, formada exclusivamente por consejeros independientes, tiene entre sus responsabilidades básicas, descritas en el artículo 14 del 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 y los miembros de la Alta Dirección del Banco, y los sistemas de participación del Consejo 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, tiene 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

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.

La consultora especializada MercerConsulting ha emitido una valoración independiente sobre la aplicación de la política de remuneración, tal y como se contempla en el Real Decreto 771/2011, cuyas conclusiones confirmaron la correcta aplicación de la política retributiva, y fueron elevadas a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en enero de 2014. Por otra parte, Banco Sabadell realiza periódicamente, con el asesoramiento de la consultora Towers Watson, una comparativa de su situación respecto al mercado específico de los puestos de Alta Dirección y resto del Colectivo Identificado, sin que en el último estudio, realizado en junio de 2013, se hayan detectado desviaciones significativas. Por su parte, 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.

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

En la información de remuneraciones correspondientes al ejercicio 2013, Banco Sabadell utiliza, de acuerdo con las normas definidas por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, el criterio de devengo para detallar las retribuciones correspondientes a cada uno de los consejeros con independencia de que su percepción efectiva se vaya a realizar a lo largo de los siguientes ejercicios, como consecuencia de la aplicación de las reglas de pago ordinarias de la entidad, así como de los criterios de diferimiento exigidos por la normativa.

La remuneración del Consejo en sus funciones como órgano de administración se ha devengado de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 81 de los Estatutos Sociales, en su redacción vigente hasta la Junta General de Accionistas de 27 de marzo. El presidente, D. José Oliu Creus, ha percibido una retribución de 214.200 euros, los vicepresidentes Don José Manuel Lara Bosch y D. Javier Echenique Landiribar 107.100 euros, el vicepresidente D. Isak Andic Ermay hasta el 30 de septiembre de 2013, 70.936 euros y los restantes miembros hasta 91.800 euros, dependiendo de su asistencia.

A excepción de la Comisión Ejecutiva (por la que no se percibe cantidad alguna), los consejeros no ejecutivos, por la pertenencia como miembros de las diferentes Comisiones Delegadas del Consejo (Comisión de Control de Riesgos, Comisión de Nombramientos y Retribuciones, Comisión de Auditoría y Control y Comisión de Estrategia) han percibido una cantidad adicional de 15.300 euros; los presidentes de dichas Comisiones Delegadas del Consejo han percibido una cantidad adicional de 15.300 euros y el miembro de la Comisión de Control de Riesgos que ha presidido el Comité de Operaciones de Crédito una cantidad adicional de 15.300 euros.

Por la presidencia del Consejo de Administración de BanSabadell Inversió Desenvolupament, S.A.U., se ha percibido la cantidad de 51.000 euros y por la presidencia del Consejo de Administración de Solvia Development, S.L., se ha percibido la cantidad de 51.000 euros.

Por la presidencia del Consejo Consultivo SabadellGuipuzcoano, se percibe la cantidad de 30.600 euros y por la participación como miembro del Consejo Consultivo SabadellGuipuzcoano hasta 15.300 euros, dependiendo de la asistencia.

Los Consejeros Ejecutivos 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.

La retribución fija de los Consejeros Ejecutivos se establece por 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 Consejeros Ejecutivos perciben 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.

La retribución fija establecida para el ejercicio 2013, que incluye los conceptos establecidos por los diferentes convenios que resultan aplicables a todos los trabajadores de la entidad, es de 1.301.283 euros para el Presidente; 845.565 euros para el Consejero Delegado y 623.246 euros para el Consejero Director General. El consejero delegado percibe además una cantidad fija anual de 400.000 euros.

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

La retribución variable devengada en el ejercicio 2013, y calculada sobre los resultados del ejercicio 2013, será abonada en el mes de marzo de 2014, de acuerdo con los criterios y cuantías fijados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de enero de 2014, en la que, además, se ha acordado que el Presidente, el Consejero Delegado y el Consejero Director General reciban el equivalente a la cantidad determinada como retribución variable en opciones sobre acciones de Banco Sabadell, siempre que el sistema sea aprobado por la próxima Junta General de Accionistas, de acuerdo con lo que dispone la Ley de Sociedades de Capital.

La retribución variable del Presidente ha sido fijada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tomando en consideración un criterio objetivo como es el beneficio, así como otros aspectos relevantes de la gestión corporativa del año, resultando una cantidad de 1.300.000 euros.

La retribución variable del Consejero Delegado ha sido fijada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tomando en consideración los resultados del grupo, si bien, por su función, su valoración incorporaba un conjunto de objetivos con una diferente ponderación, destacando entre ellos: beneficio neto, ventas de inmuebles y, finalmente el gap comercial y cuota de cuentas vista, resultando una cantidad de 848.640 euros.

La retribución variable del Consejero Director General ha sido fijada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tomando en consideración, además de los resultados del grupo, la valoración de un conjunto de objetivos con una diferente ponderación, destacando el beneficio neto, y la valoración de objetivos individuales vinculados a sus funciones ejecutivas, resultando una cantidad de 240.000 euros.

El abono de las cantidades en efectivo aprobadas de retribución variable se realizará mediante la entrega de su equivalente en opciones sobre acciones de Banco Sabadell, previa aprobación de la próxima Junta General de Accionistas, sin que, por tanto, el sistema de opciones sobre acciones suponga una retribución adicional. Las opciones tendrán un vencimiento a tres años, cumpliendo plenamente con todos los requisitos legales y societarios en relación con lo establecido en los RD 771/2011 y 14/2013 en materia de retribuciones.

De esta forma, la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos quedará vinculada a la evolución del valor de la acción en los próximos años, produciéndose una alineación de los intereses y riesgos de los Accionistas y de los Consejeros Ejecutivos, ya que la percepción de cualquier cantidad está condicionada al incremento del valor de la acción durante el período de espera de tres años previsto.

Caso de no obtener la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas, la retribución variable sería abonada siguiendo el mismo sistema que en ejercicios anteriores, que incluye diferimiento y pago en acciones.

El sistema retributivo se complementa con un plan de incentivos a largo plazo para los directivos de Banco Sabadell, basado en acciones de la compañía, que permite a los beneficiarios del mismo recibir, transcurrido un periodo de tres años, acciones de Banco Sabadell, siempre que la cotización final sea superior a la cotización inicial, en los términos y condiciones recogidos en las Condiciones Generales del Plan.

El plan vigente en 2013, denominado SAR 2010, tenía vencimiento 28 de junio de 2013 y no devengó derecho alguno de percepción a sus beneficiarios. En la Junta General de Accionistas de 27 de marzo de 2014 se someterá a aprobación un nuevo plan denominado "Incentivo complementario a largo plazo" (ICLP) del que serán beneficiarios, entre otros directivos, los tres Consejeros Ejecutivos.

Los consejeros no ejecutivos no tienen asignada retribución variable.

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. En primer lugar existe una 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. Los beneficiarios son: el Presidente, D. José Oliu Creus, con aportación en 2013 de 32.130 EUR y acumulado de 1.034.238 EUR; el Consejero Director General, D. José Luís Negro Rodríguez, con aportación de 16.065 EUR y acumulado de 135.267 EUR; el Consejero D. Héctor María Colonques Moreno, con aportación de 16.065 EUR y acumulado de 271.125 EUR; el Consejero D. Joan Llonch Andreu, con aportación de 16.065 EUR y acumulado de 301.238 EUR; el Consejero D. Joaquín Folch-Rusiñol Corachán, con aportación de 16.065 EUR y acumulado de 262.846 EUR; y el Consejero D. José Permanyer Cunillera, con aportación de 16.065 EUR y acumulado de 246.267 EUR.

En segundo lugar, una 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. Los beneficiarios son el Presidente, D. José Oliu Creus, con aportación en 2013 de 975.560 EUR y acumulado de 3.150.779 EUR, y el Consejero Director General, D. José Luís Negro Rodríguez, con aportación en 2013 de 994.363 EUR y acumulado de 2.675.478 EUR.

En tercer lugar, una 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. El beneficiario es el Consejero Delegado, D. Jaime Guardiola Romojaro, con aportación en 2013 de 1.329.192 EUR y acumulado de 12.183.107 EUR.

En cuarto lugar, el 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 Luís Negro Rodríguez. Aportación en 2013 de 503 EUR y acumulado de 374.838 EUR.

Y en quinto lugar, el 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 aportación en 2013 de 772 EUR y acumulado de 13.574 EUR, y el Consejero Delegado, D. Jaime Guardiola Romojaro, con aportación en 2013 de 772 EUR y acumulado de 4.684 EUR.

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) el abono de las cantidades fijas cuyos importes se detallan en este informe; (ii) el abono de una retribución variable de acuerdo con los criterios especificados en el apartado correspondiente de este informe; (iii) la Aportación a planes de pensiones en las cuantías igualmente reflejadas en este informe; (iv) alguno de los beneficios sociales aplicables a los empleados de Banco Sabadell; y (v) la inclusión de cláusulas de indemnización para algunos supuestos de extinción de la relación laboral.

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

Durante el ejercicio 2013 se han imputado como retribuciones en especie las cantidades de 26.984 euros al Presidente, 12.213 euros al Consejero Delegado y 9.796 euros al Consejero Director General. Estas imputaciones corresponden a 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 (aplicable a todos los empleados que se benefician de préstamos a tipos preferenciales) y, en su caso, Seguro de Salud (contratado 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

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 40% para la Alta Dirección y resto de directivos y un 50% para los Consejeros Ejecutivos; (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, 50% en acciones u otros instrumentos de patrimonio del Banco y 50% en metálico; y (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.

La retribución variable del colectivo identificado incorpora cláusulas que pueden llegar a impedir en determinados casos el abono de la retribución variable diferida pendiente de pago, como son: (i) cuando la evaluación anual de la eficacia profesional no alcance el 60%, y siempre que el resultado de la evaluación se deba a operaciones correspondientes a ejercicios anteriores que dieron derecho al cobro de la retribución variable; (ii) en el caso de incumplimiento grave durante el período de diferimiento de la normativa interna que resulta de aplicación; (iii) en caso de despido procedente; y (iv) en caso de bajo voluntaria, para los casos así previstos y salvo que ésta se produzca como consecuencia de un cambio en el control de la Entidad. Estas circunstancias afectarán a la totalidad de importes diferidos pendiente de abono.

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 estará marcada por las normas legales aplicables y por el cambio en los Estatutos de la sociedad que se presenta a aprobación de la Junta General de Accionistas de 2014. Si la propuesta de modificación de los Estatutos es aprobada, la remuneración a la que tendrán derecho los Consejeros por el ejercicio de las funciones que les corresponde desarrollar en virtud de su condición de meros miembros del Consejo de Administración, consistirá en una cantidad cuyo máximo anual será fijado por la Junta General de Accionistas quedando ampliamente facultado el Consejo para fijar dentro del límite máximo antes expresado su retribución anual, la que podrá asimismo distribuir libremente entre sus miembros.

Si la propuesta es aprobada por la Junta General de Accionistas de 2014, 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, será de 2.500.000 euros.

Igualmente, previa aprobación de la Junta General de Accionistas de 2014 se fijará un límite máximo para la retribución variable de cada uno de los miembros del Colectivo Identificado de hasta dos anualidades, es decir un 200%, de la retribución fija anual asignada a cada uno de ellos, de acuerdo con lo previsto en la Ley 13/1985, de 25 de mayo, de coeficientes de inversión, recursos propios y obligaciones de información de los intermediarios financieros, en su redacción dada por el Real Decreto Ley 14/2013, de 29 de noviembre, en los supuestos excepcionales que expresamente pudiera autorizar la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

Sin variaciones 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

Sin 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

Tanto la estructura como los conceptos retributivos de las remuneraciones del Consejo de Banco Sabadell devengadas en 2013 se corresponden estrictamente con las políticas, conceptos e importes especificados en los distintos apartados del epígrafe A del presente informe.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
JOSÉ OLIU CREUS	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSÉ MANUEL LARA BOSCH	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOAN LLONCH ANDREU	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
SOL DAURELLA COMADRAN	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MARIA TERESA GARCIA-MILÀ LLOVERAS	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Independiente	Desde 26/03/2013 hasta 31/12/2013.
JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ANTÓNIO VITOR MARTINS MONTEIRO	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSÉ PERMANYER CUNILLERA	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FRANCESC CASAS SELVAS	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 26/03/2013.
ISAK ANDIC ERMAY	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 30/09/2013.

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 2013	Total año 2012
JOSÉ OLIU CREUS	1.301	214	0	1.300	0	0	0	27	2.842	
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	846	92	0	848	0	0	0	412	2.198	
JOSÉ MANUEL LARA BOSCH	0	107	0	0	0	31	0	0	138	
JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	0	107	0	0	0	19	0	31	157	
HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO	0	92	0	0	0	31	0	0	123	
JOAN LLONCH ANDREU	0	92	0	0	0	46	0	11	149	
SOL DAURELLA COMADRAN	0	83	0	0	0	15	0	0	98	
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	0	83	0	0	0	28	0	0	111	
MARIA TERESA GARCIA-MILÀ LLOVERAS	0	92	0	0	0	15	0	0	107	
JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	0	64	0	0	0	13	0	0	77	
JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	0	92	0	0	0	0	0	0	92	
ANTÓNIO VITOR MARTINS MONTEIRO	0	88	0	0	0	0	0	0	88	
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	623	92	0	240	0	0	0	10	965	
JOSÉ PERMANYER CUNILLERA	0	92	0	0	0	31	0	0	123	
FRANCESC CASAS SELVAS	0	24	0	0	0	3	0	0	27	
ISAK ANDIC ERMAY	0	71	0	0	0	20	0	0	91	

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JOSÉ OLIU CREUS
Plan SAR 2010

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
26/03/2010	2.600.000	2.600.000	3,89	28/06/2013	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013			
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	2.600.000	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: -

JAIME GUARDIOLA ROMOJARO
Plan SAR 2010

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
26/03/2010	2.000.000	2.000.000	3,89	28/06/2013	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013			
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	2.000.000	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: -

JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ
Plan SAR 2010

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
26/03/2010	800.000	800.000	3,89	28/06/2013	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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	800.000	0	0	0,00	-
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 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
JOSÉ OLIU CREUS	1.008		4.199	
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	1.330		12.188	
HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO	16		271	
JOAN LLONCH ANDREU	16		301	
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	16		263	
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	1.011		3.186	
JOSÉ PERMANYER CUNILLERA	16		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 2013	Total año 2012
JOSÉ PERMANYER CUNILLERA	0	102	0	0	0	0	0	0	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 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ OLIU CREUS	2.842	0	0	2.842	0	0	0	0	2.842		1.008
JOSÉ MANUEL LARA BOSCH	138	0	0	138	0	0	0	0	138		0
JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	157	0	0	157	0	0	0	0	157		0
JAIME GUARDIOLA ROMOJARO	2.198	0	0	2.198	0	0	0	0	2.198		1.330
HÉCTOR MARÍA COLONQUES MORENO	123	0	0	123	0	0	0	0	123		16
JOAN LLONCH ANDREU	149	0	0	149	0	0	0	0	149		16
SOL DAURELLA COMADRAN	98	0	0	98	0	0	0	0	98		0
JOAQUÍN FOLCH-RUSIÑOL CORACHÁN	111	0	0	111	0	0	0	0	111		16
MARIA TERESA GARCIA-MILÀ LLOVERAS	107	0	0	107	0	0	0	0	107		0
JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	77	0	0	77	0	0	0	0	77		0
JOSÉ RAMÓN MARTÍNEZ SUFRATEGUI	92	0	0	92	0	0	0	0	92		0
ANTÓNIO VITOR MARTINS MONTEIRO	88	0	0	88	0	0	0	0	88		0
JOSÉ LUIS NEGRO RODRÍGUEZ	965	0	0	965	0	0	0	0	965		1.011
JOSÉ PERMANYER CUNILLERA	123	0	0	123	102	0	0	102	225		16
FRANCESC CASAS SELVAS	27	0	0	27	0	0	0	0	27		0
ISAK ANDIC ERMAY	91	0	0	91	0	0	0	0	91		0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
TOTAL	7.386	0	0	7.386	102	0	0	102	7.488		3.413

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.

En el ejercicio 2013 a las remuneraciones del Consejo les resultan aplicables las reglas establecidas en el actual artículo 81 de los Estatutos Sociales del Banco, que establecen que el importe máximo de la retribución del Consejo de Administración está directamente vinculado a los resultados del Banco y que requieren el reconocimiento de beneficio líquido mínimo a favor de los accionistas.

Por otra parte, durante el año 2013 el Consejo tomó la decisión de aplicar una reducción del 15% a todas las remuneraciones correspondientes al ejercicio de las funciones como órgano de administración en aplicación del principio de contención que viene rigiendo la política retributiva del Banco.

Con la propuesta de modificación de estatutos a la Junta General de Accionistas que se realiza este año, serán los accionistas en la Junta General los que determinen la retribución anual del Consejo de Administración.

En lo que respecta a la retribución variable de las funciones ejecutivas de los Consejeros Ejecutivos, su determinación está directamente referenciada a los resultados del Banco y además, en su fijación y procedimiento de pago se ajustan a las normas establecidas de diferimiento, pago en instrumentos de capital, reducción y limitación de importe en relación con la remuneración fija, 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	2.480.726	70,20%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	137.646	5,55%
Votos a favor	2.341.073	94,37%
Abstenciones	2.007	0,08%

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.

El Colectivo Identificado está compuesto por los 3 Consejeros Ejecutivos, los 5 miembros de la Alta Dirección y otros 26 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.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 20/02/2014.

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

Sí

No