

Informe que presenta la Comisión de Retribuciones al Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en relación con la propuesta de acuerdo relativa a la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.

I. Introducción: Marco normativo.

El presente Informe se elabora por la Comisión de Retribuciones del Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (en adelante “**BBVA**”, la “**Entidad**” o el “**Banco**”) conforme a lo establecido en el artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante “**Ley de Sociedades de Capital**”) que establece que la política de remuneraciones de los consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años y que la propuesta de la Política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Retribuciones (en adelante, el “**Informe**”).

A este respecto, el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración de BBVA establece, entre las competencias del órgano de administración, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, a los efectos de someterla a la Junta General, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

A su vez, el artículo 36.1 del Reglamento del Consejo de BBVA establece que la Comisión de Retribuciones tiene, entre sus competencias, la de proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General, la política de remuneraciones de los consejeros, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como a sus cuantías, parámetros para su determinación y sistema de percepción, elevándole además su correspondiente informe, todo ello en los términos que en cada momento establezca la ley aplicable.

En cumplimiento de lo anterior, la Comisión de Retribuciones ha acordado elevar al Consejo de Administración el presente Informe relativo a la política de remuneraciones de los consejeros de BBVA cuya aprobación se propone a la Junta General bajo el punto Sexto del orden del día.

II. Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA: proceso decisorio.

La Comisión de Retribuciones es consciente de la importancia que para las grandes instituciones tiene contar con un sistema que establezca unos estándares que orienten la estructura y el funcionamiento de sus órganos sociales en interés de la Entidad y de sus accionistas. Uno de los principales objetivos de BBVA es la creación de valor a largo plazo y una de las principales premisas para lograr la consecución de este objetivo es la existencia de un Sistema de Gobierno Corporativo adecuado.

Así, entre los mecanismos de este sistema, el Consejo de Administración cuenta con un Reglamento que, recogiendo los principios y elementos que conforman el Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA, recoge las normas de régimen interno y funcionamiento del Consejo y de sus Comisiones, así como los derechos y deberes de los consejeros en el desempeño de sus cometidos, que conforman el Estatuto del Consejero.

El texto del Reglamento del Consejo se encuentra a disposición de accionistas e inversores en la página web de la Entidad (www.bbva.com).

Comisión de Retribuciones.

El Consejo de Administración de BBVA ha constituido, para el mejor desempeño de sus funciones, distintas Comisiones que le asisten en aquellas cuestiones que correspondan a materias de su competencia.

Entre las Comisiones del Consejo de Administración destaca, a los efectos de este Informe, la Comisión de Retribuciones como órgano que asiste al Consejo en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración.

Esta Comisión, regulada en el artículo 36 y siguientes del Reglamento del Consejo, estará formada por un mínimo de tres vocales que serán designados por el Consejo de Administración, quien también nombrará su Presidente. Todos sus miembros deberán ser consejeros no ejecutivos, y la mayoría de ellos consejeros independientes, al igual que su presidente.

A la fecha del presente Informe, la Comisión de Retribuciones está compuesta por cinco consejeros, todos ellos no ejecutivos, siendo la mayoría independientes, cuyos nombres, cargos y condición se detallan a continuación:

Nombre y Apellidos	Cargo	Condición
Juan Pi Llorens	Presidente	Independiente
José Antonio Fernández Rivero	Vocal	Externo
Belén Garijo López	Vocal	Independiente
José Luis Palao García-Suelto	Vocal	Independiente
James Andrew Stott	Vocal	Independiente

Esta Comisión se reúne con la frecuencia que fuere necesaria para el cumplimiento de sus funciones, convocada por su presidente.

Como se ha indicado, la Comisión de Retribuciones tiene, entre sus funciones, la de proponer la política de remuneraciones de los consejeros, contando para ello con la colaboración de la Comisión de Riesgos, que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Reglamento del Consejo, participa en el establecimiento de la Política de remuneraciones comprobando que la misma es compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos y que no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del Reglamento del Consejo, la Comisión de Retribuciones desempeñará las siguientes funciones:

1. Proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General la política de remuneraciones de los consejeros, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como a sus cuantías, parámetros para su determinación y sistema de percepción, elevándole además su correspondiente informe, todo ello en los términos que en cada momento establezca la ley aplicable.
2. Determinar, para que puedan ser convenidas contractualmente, la extensión y cuantía de las retribuciones individuales, derechos y compensaciones de contenido económico así como las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, elevando al Consejo de Administración las correspondientes propuestas.
3. Proponer anualmente al Consejo de Administración el informe anual sobre las remuneraciones de los consejeros del Banco, que se someterá a la Junta General Ordinaria de Accionistas, con arreglo a lo dispuesto en la legislación aplicable.
4. Proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los altos directivos y de aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad.
5. Proponer al Consejo de Administración las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos, y supervisar de forma directa la remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento en la Sociedad.
6. Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros, a los altos directivos y a aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad.
7. Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y de los Altos Directivos contenida en los diferentes documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

8. Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueren atribuidas por decisión del Consejo de Administración o por la legislación aplicable.

La Comisión de Retribuciones podrá solicitar, de conformidad con el Reglamento del Consejo, la asistencia a las sesiones de las personas que, dentro de la organización del Grupo, tengan cometidos relacionados con sus funciones, y contar con los asesoramientos que fueren necesarios para formar criterio sobre las cuestiones de su competencia. En el ejercicio de sus funciones, la Comisión ha analizado de forma continuada la Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA, contando para ello con la colaboración de los servicios técnicos del Banco en materia de compensación y de los expertos externos que ha considerado necesarios en cada momento.

Sobre la base de lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, propuso a la Junta General del Banco, celebrada el 13 de marzo de 2015, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros de BBVA para los ejercicios 2015, 2016 y 2017. Dicha política se encontraba plenamente alineada con los requerimientos establecidos tanto en la Ley de Sociedades de Capital como en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, la cual, entre otras, transpuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2013/36/UE, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y las empresas de servicios de inversión (“**CRD IV**”), que contiene una regulación específica de los sistemas retributivos de las entidades de crédito en lo que respecta a las retribuciones de determinados miembros del personal con impacto en el perfil de riesgos, entre los que se incluyen los miembros del Consejo de Administración.

No obstante lo anterior, durante el ejercicio 2016 se han publicado novedades regulatorias en materia retributiva (la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013 y las Directrices de la EBA - *European Banking Authority* – de 27 de junio de 2016, sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la

divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n° 575/2013) que, junto con los avances de la práctica del mercado, el resultado del diálogo entre BBVA y sus inversores y la propia naturaleza del Sistema de Gobierno Corporativo del Banco, que se encuentra en constante evolución y mejora, han llevado a la Comisión de Retribuciones a realizar una revisión de la política retributiva aplicable y del sistema de remuneración en su conjunto, para valorar su posible actualización.

De este modo, y tras un análisis en profundidad llevado a cabo con la colaboración de consultores independientes de primera línea internacional en materia de compensación, como la firma McLagan (perteneciente al grupo McLagan/AonHewitt) y Garrigues Human Capital Services, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado una nueva Política de remuneraciones que será aplicable a los consejeros de BBVA para los ejercicios 2017, 2018 y 2019 (en adelante, la **“Política de Remuneraciones de los Consejeros”** o la **“Política”**), la cual, manteniendo la claridad en los conceptos y la simplicidad del esquema retributivo anterior, incorpora las novedades que se seguidamente se exponen, relativas en su mayoría al sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos.

La revisión de la Política de Remuneraciones de los Consejeros se ha llevado a cabo de forma paralela y coordinada con la revisión de la política retributiva del Colectivo Identificado, en el que se integran los consejeros ejecutivos, y que ha sido igualmente sometida a la aprobación del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones para los mismos ejercicios (en adelante, la **“Política retributiva del Colectivo Identificado”**).

Como resultado de la revisión comprensiva llevada a cabo de ambas políticas, el sistema retributivo de los consejeros de BBVA, conforme a lo establecido en su Política, incorpora las siguientes novedades, relativas en su mayoría al sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos:

- ❖ Una clara asignación entre los componentes fijos y variables de la retribución, así como de los criterios para el establecimiento de los mismos.

- ❖ Un cambio en el equilibrio entre el componente fijo y el variable de la remuneración, para alinearlos en mayor medida a la regulación aplicable, permitiendo una mayor flexibilidad de la retribución variable frente a la fija, cambio que no supone, en ningún caso, un aumento de la retribución total de los beneficiarios.
- ❖ Un incremento del diferimiento de la retribución variable, tanto en lo que respecta al porcentaje de diferimiento, que pasa del 50% al 60%, como en el periodo de diferimiento, que se incrementa pasando de tres (3) a cinco (5) años.
- ❖ Un aumento del componente de la retribución variable a pagar en acciones. Así, mientras el pago inicial de la retribución variable de los consejeros ejecutivos se mantendrá en la proporción de 50%-50% en efectivo y acciones, el abono de los importes diferidos se dividirá en un 60% en acciones y el restante 40% en efectivo.
- ❖ La revisión de las cláusulas de reducción y recuperación de la retribución variable (“*malus*” y “*clawback*”) para alinearlas en mayor medida con los supuestos establecidos en la nueva regulación.
- ❖ La eliminación del sistema de previsión en régimen de prestación definida del Consejero Delegado.
- ❖ El establecimiento de una parte de las aportaciones a pensiones de consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección con la consideración de “beneficios discrecionales de pensión”, conforme requiere la nueva normativa.
- ❖ La modificación de las condiciones contractuales que se aplican a los pagos por extinción de la relación contractual.
- ❖ La inclusión, para consejeros ejecutivos, del compromiso de no transmitir un número de acciones equivalente a dos veces su retribución fija anual hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su entrega, manteniéndose el periodo de indisponibilidad general de un año para todas las acciones, no siendo

de aplicación lo anterior a las acciones que proceda enajenar para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.

A estos efectos, la Política contiene una clara descripción de los sistemas retributivos aplicables tanto a los consejeros ejecutivos como a los no ejecutivos, contemplando la naturaleza y cuantía de sus retribuciones y, en el caso de los ejecutivos, los parámetros para la fijación de los elementos variables, las ratios “objetivo” entre la retribución fija y variable, así como los términos y condiciones principales de sus contratos, incluyendo la descripción de su sistema previsional y cualesquiera pagos por la extinción de la relación contractual, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital.

Así, y de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA distingue entre el sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tal (consejeros no ejecutivos) y el de los consejeros ejecutivos.

Por lo que se refiere a los **consejeros no ejecutivos**, su sistema retributivo, conforme se recoge en la Política y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33 bis de los Estatutos Sociales, se basa en los criterios de responsabilidad, dedicación e incompatibilidades inherentes al cargo que desempeñan, y consiste en una retribución fija que cuenta con los siguientes elementos:

- Una asignación anual en efectivo por desempeñar el cargo de consejero y, en su caso, de miembro de las diferentes Comisiones, dando una mayor ponderación al ejercicio de la función de Presidente de cada Comisión y fijándose el importe relativo según la naturaleza de las funciones atribuidas, la dedicación exigida y el número de reuniones de estas Comisiones. A estos efectos, la Junta General de Accionistas de BBVA celebrada en 2012 acordó fijar el importe de la asignación global anual que puede satisfacer el Banco al conjunto de sus consejeros por dicha condición en seis millones de euros (6.000.000 €), cantidad que se mantendrá en vigor en tanto la Junta General no acuerde modificarla.

- Una retribución diferida en acciones que se instrumenta mediante la asignación anual a cada consejero no ejecutivo de un número de “acciones teóricas” correspondiente al 20% de su retribución anual en efectivo percibida en el ejercicio anterior. Estas acciones serán entregadas, en su caso, en la fecha de su cese como consejero por cualquier causa no debida al incumplimiento grave de sus funciones.

Los **consejeros ejecutivos** tienen un sistema retributivo definido de acuerdo a las mejores prácticas de mercado, cuyos conceptos se incluyen en el artículo 50° bis de los Estatutos Sociales de BBVA y se corresponden con aquellos que se aplican también con carácter general para los miembros de la Alta Dirección del Grupo BBVA. A estos efectos, los consejeros ejecutivos cuentan con un sistema retributivo que comprende:

- una retribución fija, no vinculada en ningún caso a parámetros variables o resultados alcanzados, que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de las funciones desarrolladas y que constituye una parte relevante de su compensación total, procurando que sea competitiva con la aplicada a funciones equivalentes en el conjunto de las principales instituciones comparables; y
- una retribución variable, que refleja el desempeño medido a través del cumplimiento de unos objetivos alineados con el riesgo incurrido, cuya cuantía vendrá determinada en función de: (i) unos indicadores de evaluación anual (financieros y no financieros) que tienen en cuenta los riesgos actuales y futuros, así como las prioridades estratégicas definidas por el Grupo; (ii) las correspondientes escalas de consecución, según la ponderación atribuida a cada indicador; y (iii) una retribución variable anual “objetivo” que representa el importe de la retribución variable anual en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos (en adelante, la “Retribución Variable Anual”).

Así, sobre la base de los principios de aplicación general al Colectivo Identificado en BBVA, la Retribución Variable Anual de cada consejero ejecutivo, calculada conforme se ha explicado, estará sometida a un sistema de liquidación y pago específico que contiene los siguientes elementos fundamentales:

Reglas de diferimiento

- El 60% de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos se diferirá durante un periodo de cinco (5) años.

Pago en acciones

- El pago inicial de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos se efectuará a partes iguales, en efectivo y en acciones de BBVA, mientras que la parte diferida se dividirá en un 60% en acciones de BBVA y el otro 40% en efectivo.

Ajustes ex ante a la Retribución Variable Anual

- La Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse un determinado nivel de beneficios y ratio de capital.
- Asimismo, la Retribución Variable Anual se reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño, en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados del Banco o de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados (en función del resultado de los Indicadores de Evaluación Anual).

Ajustes ex post a la Retribución Variable Anual

- El componente diferido de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos podrá verse reducido hasta su totalidad, pero no incrementado, en función del resultado de indicadores plurianuales alineados con las métricas fundamentales de control y gestión de riesgos de la Entidad, relacionados con la solvencia, el capital, la liquidez, la financiación o la rentabilidad, o con la evolución de la acción y recurrencia de los resultados del Grupo (“Indicadores de Evaluación Plurianual”). Estos indicadores son objeto de aprobación por el Consejo de Administración, previo análisis por la Comisión de Riesgos, que se

asegura de que son adecuados para alinear la retribución variable diferida a una gestión prudente del riesgo.

Cláusulas de reducción y recuperación de la Retribución Variable Anual

- Asimismo, la totalidad de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos estará sometida a cláusulas de reducción y de recuperación de la retribución variable (“malus” y “clawback”) durante la totalidad del periodo de diferimiento y retención, en los mismos términos que para el resto del Colectivo.

Periodos de retención de las acciones

- Las acciones recibidas por los consejeros ejecutivos en concepto de Retribución Variable Anual serán indisponibles durante el periodo de un año desde su entrega.
- Asimismo, una vez recibidas las acciones, los consejeros ejecutivos no podrán transmitir un número de acciones equivalente a dos veces su Retribución Fija Anual hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su entrega.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.

Prohibición de coberturas

- Los consejeros ejecutivos no podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos.

Limitación de la retribución variable

- El componente variable de la remuneración de los consejeros ejecutivos correspondiente a un ejercicio estará limitado a un importe máximo del 100% del componente fijo de la remuneración total, salvo que la Junta General acuerde elevar dicho porcentaje al 200%.

Criterios de actualización

- El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá establecer anualmente criterios para la actualización exclusivamente de la parte diferida en efectivo de la Retribución Variable Anual.

Todo ello, en los términos y con el detalle que se recogen en el texto de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, que se eleva al Consejo de Administración para su sometimiento a la Junta General.

De conformidad con cuanto se ha expuesto, la Comisión considera adecuadas las modificaciones planteadas a la Política de Remuneraciones de los Consejeros, entendiéndolo que la mejoran, reforzando su alineamiento con los riesgos y los objetivos e intereses a largo plazo del Grupo, cumpliendo con los requerimientos que, en materia retributiva, establece la normativa aplicable a las entidades de crédito y permitiendo a BBVA mantenerse como referente de las mejores prácticas en materia retributiva.

Y, en virtud de lo anterior, la Comisión ha concluido que la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, que está previsto que eleve el Consejo de Administración a la Junta General para su aprobación, resulta acorde con la normativa y las recomendaciones vigentes, el entorno supervisor y con las mejores prácticas, siguiendo los criterios de prudencia en la asunción del riesgo, buen gobierno y transparencia.

En definitiva, permite a BBVA contar con una política retributiva adecuada, alineada con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos.