

Informe de Recomendaciones que presenta el Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., a los efectos previstos en el artículo 34.1, letra g), de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, sobre la aprobación del colectivo de empleados cuyas actividades profesionales tienen incidencia significativa en el perfil de riesgo del Grupo al que resulte de aplicación el nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total, para su aprobación por la Junta General.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.	1
1.1 OBJETO DEL INFORME Y NORMATIVA APLICABLE.....	1
1.2 ASESORAMIENTO RECIBIDO.	3
2. DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA EN BBVA.	3
2.1 POLÍTICA RETRIBUTIVA DEL GRUPO BBVA.....	3
2.2 ESPECIFICIDADES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE AL COLECTIVO IDENTIFICADO.	5
3. SOBRE LA APROBACIÓN DEL NIVEL MÁXIMO DE REMUNERACIÓN VARIABLE A DETERMINADOS <i>RISK TAKERS</i>.	8
3.1 MOTIVOS Y ALCANCE: PERSONAL AFECTADO.	8
3.2 EFECTO SOBRE EL MANTENIMIENTO DE UNA BASE SÓLIDA DE CAPITAL.	11
4. PROPUESTA DE ACUERDO.	12

1. INTRODUCCIÓN.

1.1 Objeto del informe y normativa aplicable.

El presente informe de recomendaciones se formula por el Consejo de Administración de BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A. (“**BBVA**”, “el **Banco**”, o “la **Entidad**”), en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.1, letra g), de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, “**Ley 10/2014**”), en relación con la propuesta de acuerdo sometida a la consideración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Entidad, bajo el punto Séptimo del orden del día, consistente en la aprobación del colectivo de personas cuyas actividades profesionales tienen incidencia significativa en el perfil de riesgo del Grupo al que resulte de aplicación el nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo (en adelante, el “**Informe de Recomendaciones**” o “el **Informe**”).

El Informe se formula teniendo en cuenta, asimismo, la restante legislación aplicable a la materia, en particular, lo previsto en: (i) el Reglamento Delegado (UE) No 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad (en adelante, “**Reglamento Delegado 604/2014**”); (ii) 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 (en lo sucesivo “**Circular 2/2016, del Banco de España**”) y (iii) 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) nº 575/2013, adoptadas como propias por el Banco de España en fecha 27 de julio de 2016 (en adelante, “**Directrices EBA**”).

El artículo 34.1, letra g), de la Ley 10/2014 dispone que las entidades establecerán los ratios apropiados entre los componentes fijos y variables de la remuneración total, aplicando los siguientes principios:

“1º. El componente variable no será superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.

2º. No obstante, la Junta General de Accionistas de la entidad podrá aprobar un nivel superior al previsto en el número anterior, siempre que no sea superior al doscientos por ciento del componente fijo.”

Para la aprobación de este nivel más elevado de remuneración variable, la Junta General de Accionistas de la Entidad debe tomar su decisión sobre la base de una recomendación pormenorizada del Consejo de Administración que exponga los motivos y el alcance de la decisión e incluya el número de personas afectadas, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la Entidad de una base sólida de capital, tomando en consideración, en su caso, lo establecido por la autoridad competente en relación con la necesidad de restringir la política de distribución de dividendos.

El objetivo del presente Informe de Recomendaciones es exponer a los accionistas de la Entidad los motivos que justifican la aprobación por la Junta General del nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo a un determinado número de personas cuyas actividades profesionales tienen incidencia significativa en el perfil de riesgo del Grupo, así como el alcance de la decisión, incluyendo el número de personas que resultan afectadas, sus funciones y las áreas en las que desempeñan su actividad.

Por otra parte, tal y como determina la Ley 10/2014, BBVA ha analizado el efecto que esta decisión tendría sobre el mantenimiento por la Entidad de una base sólida de capital, en la forma que se detalla más adelante.

1.2 Asesoramiento recibido.

El presente Informe se emite sobre la base del informe elaborado por el área de Políticas y Servicios Globales de *Talent & Culture* de BBVA, que a su vez se ha basado en los informes: (i) del área de *Accounting & Supervisors* de BBVA; y (ii) de MERCER CONSULTING, S.L. (perteneciente a MARSH & McLENNAN), firma líder de consultoría en materia de compensación.

2. DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA EN BBVA.

2.1 Política retributiva del Grupo BBVA.

En primer lugar, cabe destacar que BBVA viene aplicando a lo largo del tiempo una política retributiva sólida y consistente, que se encuentra alineada con los intereses a largo plazo de la Entidad, con los intereses de sus accionistas y con una gestión prudente de los riesgos, extremos todos ellos que han sido confirmados por MERCER CONSULTING, S.L., en sus informes emitidos en 2009, 2014, 2015 y 2017.

Así, la Política de remuneraciones de BBVA se encuentra plenamente ajustada a los requisitos que, en materia retributiva, establece la legislación aplicable a las entidades de crédito, tal y como se desprende de los resultados de la revisión anual centralizada que lleva a cabo el área de Auditoría Interna del Banco sobre la aplicación de la Política retributiva aprobada por el Consejo de Administración, en cumplimiento de lo dispuesto en Ley 10/2014 y la Circular 2/2016, del Banco de España.

Esta Política se concreta en un esquema retributivo que atiende a los siguientes principios:

- ✓ Creación de valor a largo plazo.
- ✓ Recompensar la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos.
- ✓ Atraer y retener a los mejores profesionales.
- ✓ Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional.
- ✓ Velar por la equidad interna y la competitividad externa.
- ✓ Contar con referencias de mercado a través de análisis realizados por compañías de reconocido prestigio líderes en el sector de consultoría de compensación.
- ✓ Asegurar la transparencia del modelo retributivo.

El modelo de incentivación de aplicación general a la plantilla, revisado y adaptado en el ejercicio 2016, se materializa a través de los siguientes elementos:

- a) Una retribución fija que, teniendo en cuenta el principio de equidad interna y el valor de la función en el mercado, recompensa a los empleados por el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional y que constituye una parte relevante de la compensación total. La banda salarial que se establece para cada puesto se fija a través de un mínimo (un punto de referencia establecido mediante el contraste con el mercado y el análisis de la equidad interna en el Grupo) y un máximo (que posibilita que empleados que ocupan el mismo puesto tengan el mismo punto de control pero diferente retribución fija en función de la evolución profesional de cada uno).
- b) Una retribución variable, basada en una gestión eficaz de los riesgos y vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos, tanto financieros como no financieros, que tienen en cuenta los riesgos asumidos actuales y futuros y los intereses a largo plazo de la Entidad.

Así, la retribución variable correspondiente a cada ejercicio para cada beneficiario será calculada sobre la base de (i) unos indicadores anuales de Grupo, área e individuo (financieros y no financieros) que tienen en cuenta los riesgos actuales y futuros así como las prioridades estratégicas

definidas; (ii) las correspondientes escalas de consecución, según la ponderación atribuida a cada indicador; y (iii) una retribución variable anual objetivo (“bono target”), que es el importe a percibir de la retribución variable anual en caso de alcanzar el 100% de los objetivos, siendo un importe único para cada función.

2.2 Especificidades de la Política retributiva aplicable al Colectivo Identificado.

El Banco cuenta, además, con un sistema de incentivación específico, aplicable a la retribución variable del colectivo de personas que, dentro del Grupo, desarrollan actividades profesionales que inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo, dentro del que se incluyen los consejeros ejecutivos y los miembros de la Alta Dirección (en adelante, el “**Colectivo Identificado**”). Dicho sistema, que cumple con los requerimientos que establece la normativa aplicable a las entidades de crédito en materia retributiva, se encuentra especialmente diseñado para mantener el alineamiento de la remuneración de este colectivo con los riesgos, así como con los objetivos e intereses a largo plazo del Grupo y de sus *stakeholders*.

A partir de 2015, por acuerdo del Consejo de Administración, se llevaron a cabo una serie de modificaciones a la Política retributiva aplicable a los miembros del referido Colectivo Identificado, alineadas con la Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA aprobada por la Junta General celebrada el día 13 de marzo de 2015. Esta política mantenía varios de los elementos del sistema anterior de liquidación y pago de la retribución variable del Colectivo Identificado, incorporando una serie de medidas nuevas encaminadas a reforzar el largo plazo (fijando el momento del abono de la retribución variable diferida tras el transcurso del periodo de diferimiento; estableciendo la posibilidad de ajustar a la baja la retribución variable diferida pendiente de abono, sujetándola al resultado de determinados indicadores de Grupo a largo plazo), así como la vinculación de la retribución variable con las métricas de riesgo y los resultados alcanzados por la Entidad.

A lo largo del último ejercicio, sobre la base de las más recientes novedades regulatorias y en línea con la evolución constante de la Política retributiva, se ha planteado por la Comisión de Retribuciones del Banco, a propuesta del área de *Talent & Culture*, la conveniencia de introducir determinadas mejoras, cuyo resultado es un esquema retributivo aplicable al Colectivo Identificado basado, entre otras, en las siguientes características fundamentales:

- Equilibrio de los componentes fijos y variables de la remuneración total del Colectivo Identificado para alinearlos en mayor medida a la regulación aplicable, permitiendo una política plenamente flexible en lo que se refiere al pago de los componentes variables, que podrá hacer que estos puedan llegar a reducirse, en su caso, hasta su totalidad. La proporción entre ambos componentes se establecerá teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por cada beneficiario (negocio, apoyo o control) y, en consecuencia, su impacto en el perfil de riesgo de la Entidad, adaptándose en cada caso a la realidad existente en los distintos países o funciones.
- La retribución variable estará constituida por un incentivo, basado en el establecimiento de indicadores de creación de valor, que combinan los resultados del empleado con los de su unidad, los del área a la que pertenezcan y los del Grupo en su conjunto, cuyo cálculo se hará sobre la base de unos indicadores de evaluación anual, en función de las correspondientes escalas de consecución y según la ponderación atribuida a cada indicador (la “**Retribución Variable Anual**”).
- La Retribución Variable Anual se dividirá en un 50% en acciones y el otro 50% en efectivo, salvo para los consejeros ejecutivos y la Alta Dirección, para quienes el porcentaje en acciones se incrementará al 60% de la Retribución Variable Anual diferida, manteniéndose en el pago inicial la proporción de 50%-50%.
- El pago inicial de la Retribución Variable Anual (del 40% del total, en el caso de consejeros ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y *risk takers*

con remuneraciones de cuantía especialmente elevada, y del 60% para el resto del Colectivo) se realizará, de darse las condiciones para ello, durante el primer trimestre del ejercicio siguiente al que corresponda dicha retribución, por partes iguales en efectivo y en acciones.

- El porcentaje restante de la Retribución Variable Anual quedará diferido en su totalidad por un período de 5 años, en el caso de los consejeros ejecutivos y altos directivos, y 3 años para el resto del Colectivo Identificado.
- El componente diferido de la Retribución Variable Anual de los miembros del Colectivo Identificado 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, relacionadas 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”), calculados a lo largo de un periodo de 3 años. Estos indicadores son objeto de aprobación por el Consejo de Administración, previo análisis por la Comisión de Riesgos, que se asegurará de que son adecuados para alinear la retribución variable diferida a una gestión prudente del riesgo.
- Las acciones recibidas en concepto de Retribución Variable Anual serán indisponibles durante el periodo de un año desde su entrega, salvo las que proceda enajenar para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.
- Durante todo el periodo de diferimiento (5 o 3 años, en cada caso) y retención, la Retribución Variable Anual estará sujeta a cláusulas de reducción y de recuperación ligadas ambas a un deficiente desempeño del Grupo, unidad o individuo, en determinados supuestos (conductas irregulares, sanciones, fraudes, reformulación de las cuentas anuales, etc.).

- No se 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.
- Las cantidades en efectivo diferidas y sujetas a los Indicadores de Evaluación Plurianual de la Retribución Variable Anual que finalmente se abonen serán objeto de actualización, en los términos que establezca el Consejo de Administración del Banco, no procediéndose a la actualización de las acciones.
- Por último, el componente variable de la remuneración de los miembros del Colectivo Identificado seguirá limitado a un importe máximo del 100% del componente fijo de la remuneración total, salvo para aquellas funciones para las que la Junta General acuerde elevar el porcentaje al 200%, conforme a lo recogido en el apartado 3 del presente Informe.

Estas modificaciones han dado lugar a la aprobación por el Consejo de Administración de una nueva Política retributiva del Colectivo Identificado, en línea con la Política de remuneraciones propuesta para los consejeros de BBVA y que se somete a votación de la Junta General bajo el punto Sexto del orden del día.

3. SOBRE LA APROBACIÓN DEL NIVEL MÁXIMO DE REMUNERACIÓN VARIABLE A DETERMINADOS RISK TAKERS.

3.1 Motivos y alcance: personal afectado.

Tal y como se desprende del Informe del área de *Talent & Culture*, existen determinados perfiles dentro del Grupo BBVA a los que, atendiendo a las características de las funciones que desempeñan y la importancia de su retención en la Entidad, resulta procedente que la retribución variable pueda alcanzar hasta dos veces su retribución fija.

El análisis de aquellas personas a las que resulta procedente aplicar el nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo se lleva a cabo tomando como referencia el conjunto de personas cuyas actividades profesionales tienen incidencia significativa en el perfil de riesgo del Grupo, delimitado conforme a la normativa aplicable – particularmente lo previsto en el Reglamento Delegado 604/2014 y la Circular 2/2016, del Banco de España – y de acuerdo con criterios internos adicionales elaborados por el Banco.

La delimitación del colectivo de *risk takers* se elabora sobre la base de:

- (i) Criterios cualitativos (definidos alrededor de la responsabilidad del puesto y de la capacidad del empleado para asumir riesgos).
- (ii) Criterios cuantitativos (entre otros, estar dentro del 0,3% con la retribución total más alta del Grupo, o haber percibido una retribución total superior a la retribución total más baja correspondiente a aquellos que cumplen los criterios cualitativos).

En aplicación de dichos criterios, BBVA cuenta, a la fecha de este Informe, con un Colectivo Identificado de aproximadamente 567 *risk takers*, no obstante lo cual no resulta necesario que la retribución variable de todos ellos pueda alcanzar hasta dos veces su retribución fija, por lo que las funciones para las que se solicita la aprobación del nivel superior de remuneración comprenden a:

- i. Consejeros ejecutivos de BBVA y Alta Dirección de BBVA;
- ii. aquellos que ocupan primeros niveles de responsabilidad en diferentes áreas del Grupo;
- iii. aquellos que forman parte de actividades tecnológicas/digitales, compitiendo en un mercado salarial con empresas cuya estructura y niveles retributivos son diferentes al de las entidades financieras;

- iv. desarrollan su actividad en mercados geográficos donde el peso de la retribución variable es superior al de la retribución fija,
- v. ocupan primeros niveles de responsabilidad en geografías donde la legislación local no establece estas limitaciones y en las que el importe de la retribución variable es relevante.

En concreto, el número de miembros del Colectivo Identificado cuya retribución variable podría alcanzar hasta dos veces la retribución fija representaría un máximo de 200 personas. Dichas personas desempeñan las siguientes funciones o forman parte de las siguientes áreas:

- Consejeros ejecutivos de BBVA y miembros de la Alta Dirección de BBVA.
- Áreas de Negocio. En el momento actual formarían parte las funciones identificadas como Colectivo Identificado de las áreas de España, Estados Unidos, México, Turquía, países de América del Sur y *Corporate and Investment Banking*. El número máximo de personas en estas áreas para los que se solicita la elevación de la ratio comprende a 158 personas.
- Áreas Corporativas de Apoyo. Forman parte todas las áreas que prestan su trabajo de forma global para el conjunto del Grupo, sin estar adscritas a un Área de Negocio. La elevación se solicita para un máximo de 15 personas.
- Áreas de Transformación Digital. Forman parte aquellas actividades enfocadas a la transformación digital de la Entidad de acuerdo a los objetivos estratégicos definidos. La elevación se solicita para un máximo de 10 personas.

La elevación de la ratio de relación entre componentes fijos y variables a las personas enmarcadas dentro de las funciones y áreas señaladas resulta apropiada de cara a preservar la posición competitiva de la Política retributiva del Grupo BBVA, teniendo en cuenta las particularidades de las geografías en las que

desarrolla su actividad, así como el tipo de negocio, para lo cual resulta necesario atraer y retener a los mejores profesionales.

Las funciones y áreas que se verían afectadas por el coeficiente máximo de la retribución variable de hasta el 200% de su retribución fija total han sido determinadas atendiendo a su importancia y naturaleza, a la necesidad de garantizar la retención en el Banco de las personas que las componen, y sobre la base de su adecuación con las prácticas de mercado; resultan por tanto necesarias para seguir manteniendo una retribución adecuada a las características de cada función, su grado de responsabilidad y su competitividad en el mercado.

Todo ello respetando los pilares y el modelo de la estructura retributiva diseñada en el Grupo, y siempre en el marco de alineación de la retribución con los intereses de los accionistas, con una gestión prudente de los riesgos, y con la creación de valor a largo plazo.

El presente Informe se ha elaborado sobre la base de la información más actualizada recibida de la autoridad competente en materia de política de distribución de dividendos, no existiendo al día de la fecha restricciones que impidan la elevación, por parte del Consejo de Administración a la Junta General, de la propuesta de acuerdo que se detalla a continuación.

3.2 Efecto sobre el mantenimiento de una base sólida de capital.

A los efectos de este Informe, se hace constar que el importe máximo conjunto estimado que podría alcanzar el nivel superior de remuneración variable de las 200 personas afectadas por esta medida, sobre la retribución total fija del ejercicio de estos profesionales sería de 78,3 millones de euros para 2017.

A la vista de este dato, se hace constar que la decisión de aprobar un nivel máximo de retribución variable para las personas indicadas no afectaría al mantenimiento de la base sólida de capital de BBVA, ni a las obligaciones de la Entidad en virtud de la normativa de solvencia, tal y como ha sido confirmado por

el área de *Accounting & Supervisors* de BBVA, encargada de analizar el impacto que esta decisión tendría sobre el mantenimiento de una base sólida de capital de conformidad con lo establecido en la Ley.

Con arreglo a todo lo anterior, se ha considerado conveniente proponer a la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar el próximo 17 de marzo de 2017, la aprobación del colectivo de empleados cuyas actividades profesionales tienen incidencia significativa en el perfil de riesgo del Grupo al que resulte de aplicación el nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total de dichos profesionales, de conformidad con lo previsto en la Ley.

4. PROPUESTA DE ACUERDO.

“PROPUESTA DE ACUERDO SOBRE EL PUNTO SÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS DE BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A., A CELEBRAR EL DÍA 17 DE MARZO DE 2017.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 34.1, letra g), de la Ley 10/2014 de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, aprobar el colectivo de empleados cuyas actividades profesionales tienen incidencia significativa en el perfil de riesgo del Grupo al que resulte de aplicación el nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total de dichos profesionales, pudiendo a estos efectos las filiales de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., introducir igualmente dicho nivel máximo para sus profesionales, todo ello según el Informe de Recomendaciones emitido a estos efectos por el Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria S.A., con fecha 9 de febrero de 2017 y puesto a disposición de los accionistas desde la fecha de convocatoria de esta Junta General.”

* * *