

Documento explicativo sobre las

Retribuciones de los Consejeros de BBVA ejercicio 2015

Febrero 2016



Índice

1. Introducción: Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA.....	3
2. Proceso decisorio en materia retributiva.....	4
Comisión de Retribuciones.....	4
3. Alineamiento de la Política con la gestión prudente del riesgo	5
4. Sistema retributivo de los consejeros de BBVA.....	7
4.1. Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos.....	7
4.2. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos.....	8
5. Aplicación de la Política en 2015	9
5.1. Consejeros no ejecutivos	9
5.2. Consejeros ejecutivos	11
6. Sistema de previsión para consejeros ejecutivos	16

1. Introducción: Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA

La transparencia en materia retributiva es uno de los principios que guían la política general de remuneraciones de BBVA.

El presente documento es de carácter informativo y tiene por objeto ofrecer a los accionistas una explicación sencilla y clara de la política de remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (en adelante, "BBVA", la "Sociedad" o el "Banco") y de las remuneraciones concretas devengadas en el ejercicio 2015 por cada uno de ellos, en aplicación de dicha política.

La política de remuneraciones aplicable a los consejeros de BBVA para los años 2015, 2016 y 2017 fue aprobada por la Junta General de Accionistas de 13 de marzo de 2015 (en adelante, la "Política" o la "Política de remuneraciones de los consejeros") por una mayoría del 95,41%, y se encuentra disponible en la página web de la Sociedad (www.bbva.com).

La Política se basa en los principios generales de la política retributiva del Grupo BBVA en su conjunto, que está orientada hacia la generación recurrente de valor para el Grupo, buscando además el alineamiento de los intereses de sus empleados y accionistas con una gestión prudente del riesgo, y que son:

- La 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;
- Y asegurar la transparencia en su política retributiva.

A partir de estos principios generales, BBVA ha definido su política retributiva considerando, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales que resultan aplicables a las entidades de crédito, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado, habiendo incluido en ella elementos encaminados a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar la remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo del Banco.

La información que se detalla a continuación debe completarse con las informaciones que, en materia retributiva, se contienen en los correspondientes informes que el Banco está obligado a elaborar en su condición de sociedad anónima cotizada y entidad financiera.

Así, este informe debe ser leído conjuntamente con el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros de BBVA, que se presentará a votación consultiva de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas del Banco, así como con la Nota 53 de la Memoria Anual de las Cuentas Anuales consolidadas del ejercicio 2015 de BBVA, en la que se incluye asimismo el detalle concreto de las remuneraciones percibidas por los consejeros de BBVA en el ejercicio 2015, individualizadas y por concepto retributivo. Ambos documentos han sido puestos a disposición de los accionistas en su página web con ocasión de la convocatoria de la Junta General (www.bbva.com).

2. Proceso decisorio en materia retributiva

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.

Entre los mecanismos de este sistema, el Consejo de Administración cuenta con un Reglamento que recoge las normas de régimen interno y funcionamiento del Consejo y de sus Comisiones, y 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 Sociedad (www.bbva.com).

Comisión de Retribuciones

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 está compuesta por cinco consejeros, todos ellos no ejecutivos, siendo la mayoría independientes.

Entre sus funciones tiene la de proponer la política de remuneraciones de los consejeros, contando para ello con la colaboración de la Comisión de Riesgos, que participa en su establecimiento, 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 Sociedad.

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.

Como resultado de lo anterior, la Comisión ha elevado al Consejo durante el ejercicio 2015, en aplicación de la Política aprobada por la Junta General, las propuestas relativas a las cuestiones retributivas de su competencia, todo ello de conformidad con el Informe de funcionamiento de la Comisión que se ha puesto a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General y que se encuentra disponible en la página web de la Sociedad (www.bbva.com).

3. Alineamiento de la Política con la gestión prudente del riesgo

La Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA ha sido diseñada de manera que sea compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad, e incorpora los siguientes elementos:

- La remuneración de los consejeros no ejecutivos no incluye ningún elemento de retribución variable. Su sistema de retribución es de carácter fijo y, como parte del mismo, sólo existe entrega de acciones del Banco una vez han cesado en el cargo y siempre que dicho cese no se deba al incumplimiento grave de sus funciones;
- Existe un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos;
- En la evaluación de los resultados para el cálculo de la retribución variable de los consejeros ejecutivos, se utilizan indicadores que incorporan ajustes por riesgos, actuales y futuros;
- En la medición del desempeño se toman en consideración medidas financieras y no financieras, que valoran tanto los aspectos individuales de la gestión, como los objetivos de Unidad, en su caso, y de Grupo;
- La retribución variable de los consejeros ejecutivos combina indicadores que se evalúan anualmente con indicadores plurianuales (a largo plazo), que permiten, en su conjunto, alinear de forma eficaz las remuneraciones de los consejeros ejecutivos con la gestión prudente del riesgo, los intereses a largo plazo de la Sociedad y de sus grupos de interés o *stakeholders*;
- La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos está además sometida al sistema especial de liquidación y pago aplicable a los empleados cuyas actividades profesionales tienen incidencia significativa en el perfil de riesgo del Grupo o ejercen funciones de control (en adelante, "Colectivo Identificado"), que incluye los siguientes elementos:
 - Pago en acciones del 50% de la retribución variable anual¹;
 - Cláusulas de diferimiento, diseñadas para que una parte sustancial de la retribución variable – un 50% en el caso de consejeros ejecutivos y alta dirección y 40% en el resto de casos- se difiera por un período de 3 años, teniendo en cuenta de este modo el ciclo económico y los riesgos del negocio;
 - Posibles ajustes (únicamente a la baja) del componente diferido de la retribución variable anual, en función de determinados indicadores de evaluación a largo plazo, relacionados con la solvencia, la liquidez y la financiación, así como la rentabilidad y recurrencia de los resultados del Grupo;
 - Períodos obligatorios de retención de cualesquiera acciones que sean entregadas como resultado de la retribución variable;

¹ Para el cálculo del número de acciones correspondiente, se tomará como referencia el precio medio de cierre de la acción de BBVA entre el 15 de diciembre del año de generación de la retribución y el 15 de enero del año siguiente (ambos inclusive).

- Prohibición de coberturas sobre las acciones que se reciben en concepto de retribución variable y sobre aquellas que quedan diferidas conforme a las reglas anteriores;
- Limitación del importe de la retribución variable al 100% de la retribución fija, salvo para aquellas posiciones para las que la Junta acuerde elevar el porcentaje al 200%;
- Además, se han establecido supuestos por los que la retribución variable diferida y pendiente de abono podrá verse reducida o no pagada (“cláusulas malus”).

En definitiva, este sistema retributivo contribuye a reforzar la evaluación de resultados en un marco plurianual, teniendo en cuenta el ciclo económico del Banco y sus riesgos, realizándose un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros.

4. Sistema retributivo de los consejeros de BBVA

Sobre la base de lo anterior, la Política de remuneraciones de los consejeros distingue entre el sistema retributivo de los consejeros en su condición de tal (que son los consejeros no ejecutivos) y el de los consejeros ejecutivos (que son aquellos que desempeñan funciones de dirección en la Sociedad):

4.1. Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos

Elemento retributivo	Fundamento y criterios de evaluación	Forma y momento del pago	Importe máximo anual	Condiciones/Malus
Cantidad fija anual por desempeñar el cargo de consejero y, en su caso, de miembro de las diferentes Comisiones del Consejo.	<p>Criterios de responsabilidad, dedicación e incompatibilidades inherentes al cargo.</p> <p>El importe relativo se fija por el Consejo en función de la naturaleza de las funciones atribuidas a cada Comisión y la dedicación exigida, con mayor ponderación al ejercicio de la función de Presidente de Comisión.</p>	En efectivo, pago mensual.	<p>Límite conjunto de 6.000 miles euros aprobado por la Junta General de 2012.</p> <p>Importe satisfecho en 2015: 3.723 miles de euros.</p>	N/A
Sistema de remuneración fija con entrega diferida de acciones de BBVA.	Mismos criterios que para la retribución anual en efectivo.	<p>Asignación anual de un número de "acciones teóricas" del Banco.</p> <p>Entrega de acciones de BBVA en el momento del cese.</p>	20% anual de las remuneraciones totales en efectivo percibidas en el ejercicio anterior.	No se entregan cuando el cese se deba a un incumplimiento grave de sus funciones.

Asimismo, los consejeros no ejecutivos podrán ser beneficiarios de otras remuneraciones, tales como pólizas de seguro médico y de accidentes, suscritas por el Banco, quien satisface las correspondientes primas, que son imputadas a los consejeros como retribución en especie.

4.2. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos

Elemento retributivo	Fundamento y criterios de evaluación	Forma y momento del pago	Importe máximo anual	Condiciones/Malus
Retribución fija anual.	Experiencia profesional; nivel de responsabilidad de sus funciones; características específicas de cada puesto y dedicación exigida. Remuneración adecuada a la función desempeñada y competitiva en el mercado.	En efectivo, pago mensual.	Presidente: 1.966 miles de euros.	N/A
			Consejero Delegado: 1.923 miles de euros.	
			Dir. Glob. Econ. Regulation & Public Affairs: 800 miles de euros.	
Retribución Variable Anual.	Combinación de indicadores (financieros y no financieros) de evaluación anual con indicadores a largo plazo. Objetivos vinculados con los resultados del Grupo, el desempeño de sus funciones y la generación de valor a largo plazo relacionados con la evolución de la acción y las métricas fundamentales de riesgos del Grupo.	En efectivo y en acciones de BBVA, a partes iguales. 50% (en efectivo y en acciones) en el primer trimestre del año siguiente al que corresponda. 50% (en efectivo y en acciones) diferida por tres años.	200% de la retribución fija anual aprobado por la Junta General de 2014.	Condiciones del sistema de liquidación y pago aplicables al Colectivo Identificado, incluyendo periodo de retención de 6 meses y cláusulas malus. Prohibición de coberturas.

Asimismo, el Banco satisface a los consejeros ejecutivos otras retribuciones en especie en concepto de seguros, ADSL, renting de vehículos y otros beneficios sociales aplicables con carácter general a la alta dirección del Banco.

5. Aplicación de la Política en 2015

Este apartado incluye las principales características del sistema y conceptos retributivos de la Política aplicada durante el ejercicio 2015, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por los consejeros en el ejercicio.

5.1. Consejeros no ejecutivos

En aplicación de la Política, corresponde a la Junta General fijar la asignación anual a satisfacer por el Banco al conjunto de sus consejeros por dicha condición, siendo el Consejo de Administración el responsable de distribuir esta cantidad, pudiendo reducirla si lo estima conveniente.

A estos efectos, la Junta General de 2012 acordó fijar el importe de la asignación global anual que puede satisfacer el Banco al conjunto de sus consejeros por dicha condición en 6.000 miles de euros, cantidad que se mantendrá en vigor en tanto la Junta General no acuerde modificarla.

A continuación se incluye el detalle de las remuneraciones percibidas por los consejeros no ejecutivos en 2015 por este concepto, de manera individualizada:

Miles de euros							
Retribución de los consejeros no ejecutivos	Consejo de Administración	Comisión Delegada Permanente	Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Comisión de Riesgos	Comisión de Retribuciones	Comisión de Nombramientos	Total
Tomás Alfaro Drake	129	-	71	-	43	102	345
José Miguel Andrés Torrecillas ¹	107	-	119	71	-	-	298
Ramón Bustamante y de la Mora	129	-	-	107	29	-	264
José Antonio Fernández Rivero	129	-	-	214	-	41	383
Ignacio Ferrero Jordi	129	167	-	-	43	-	338
Belén Garijo López	129	-	71	-	-	-	200
Carlos Loring Martínez de Irujo	129	-	71	-	107	-	307
Lourdes Máiz Carro	129	-	48	-	-	-	176
José Maldonado Ramos	129	167	-	-	18	41	354
José Luis Palao García-Suelto	129	-	60	107	-	41	336
Juan Pi Llorens	129	-	-	107	43	-	278
Susana Rodríguez Vidarte	129	167	-	107	-	41	443
Total ²	1.523	500	440	713	282	265	3.723

¹D. José Miguel Andrés Torrecillas fue nombrado consejero en la Junta General de 13 de marzo de 2015.

²Estas cantidades incluyen los cambios en la composición de las Comisiones durante 2015.

Además, como se ha indicado, la Política establece un sistema de retribución en acciones de BBVA con entrega diferida para los consejeros no ejecutivos², consistente en la asignación, con carácter anual, a los consejeros no ejecutivos de un número de “acciones teóricas” equivalentes al 20% de la retribución total en efectivo percibida por cada uno de ellos en el ejercicio anterior, según la media de los precios de cierre de la acción de BBVA durante las 60 sesiones bursátiles anteriores a las fechas de las Juntas Generales ordinarias que aprueben las cuentas anuales de cada ejercicio.

Las acciones serán objeto de entrega, en su caso, a cada beneficiario, en la fecha de su cese como consejero por cualquier causa que no sea debida al incumplimiento grave de sus funciones.

Las “acciones teóricas” asignadas a los consejeros no ejecutivos beneficiarios del sistema de retribución en acciones con entrega diferida en el ejercicio 2015 son las siguientes:

	Acciones teóricas asignadas en 2015	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre de 2015
Tomás Alfaro Drake	7.930	51.089
Ramón Bustamante y de la Mora	7.531	77.043
José Antonio Fernández Rivero	9.400	78.413
Ignacio Ferrero Jordi	8.298	83.000
Belén Garijo López	4.909	12.866
Carlos Loring Martínez de Irujo	7.536	64.843
Lourdes Máiz Carro	2.631	2.631
José Maldonado Ramos	9.296	45.564
José Luis Palao García-Suelto	10.657	40.315
Juan Pi Llorens	6.830	23.195
Susana Rodríguez Vidarte	10.082	64.001
Total	85.100	542.960

Por último, en el ejercicio 2015 se han satisfecho 110 miles de euros en primas por seguros médicos y de accidentes a favor de los consejeros no ejecutivos.

² Respecto a este sistema, y con ocasión de la terminación de su plazo de duración en 2016, la Comisión de Retribuciones ha elevado al Consejo de Administración la correspondiente propuesta para su prórroga por cinco años más. Esta propuesta se someterá a consideración de la Junta General de 2016.

5.2. Consejeros ejecutivos

Retribución fija anual 2015

El Consejo de Administración acordó al inicio del ejercicio mantener para 2015 la retribución fija anual de los consejeros ejecutivos que ejercían el cargo en ese momento y determinar la retribución fija del actual Consejero Delegado, designado para dicho cargo el 4 de mayo de 2015, en los importes brutos anuales que se han señalado en el apartado 4.2 anterior.

En aplicación de lo anterior, a continuación se incluye el detalle de las remuneraciones (en miles de euros) percibidas por los consejeros ejecutivos en 2015, de manera individualizada:

Consejeros ejecutivos	Retribución fija
Presidente	1.966
Consejero Delegado ¹	1.578
Consejero Director de Glob. Econ. Regulation & Public Affairs	800

¹La retribución fija del Consejero Delegado incluye tanto la parte proporcional por los 4 meses en los que desempeñó el cargo de Director de Banca Digital en 2015, como la parte proporcional a los 8 meses restantes en los que ha desempeñado el cargo de Consejero Delegado.

Retribución Variable Anual 2015

La retribución variable de los consejeros ejecutivos está constituida por un único incentivo que se otorga de forma anual, pero que combina indicadores que se evalúan anualmente con indicadores a largo plazo, (en adelante, la "Retribución Variable Anual").

Para el cálculo de la Retribución Variable Anual 2015, se han utilizado los indicadores de evaluación anual y sus ponderaciones que fueron establecidos al inicio del ejercicio por el Consejo de Administración. Estos indicadores son los mismos para los tres consejeros ejecutivos, salvo por el indicador de Satisfacción del cliente (IreNe), que no está presente en la incentivación del consejero ejecutivo Director de Global Economics, Regulation & Public Affairs. Además, los consejeros ejecutivos, salvo en el caso del Presidente, cuentan con un indicador táctico.

Indicadores de evaluación anual consejeros ejecutivos:

Indicador	Presidente	Consejero Delegado	Dir. Glob. Econ. Regulation & Public Affairs
Beneficio Atribuido de operaciones continuadas	30%	30%	20%
Beneficio Económico Añadido (BEA) de operaciones continuadas	30%	30%	20%
Ratio de eficiencia	15%	10%	10%
Gross Loss Absorption Capacity (Margen Neto)	15%	10%	-
Satisfacción del cliente (IreNe)	10%	10%	-
Indicador táctico	-	10%	50%

El importe de la Retribución Variable Anual se ha obtenido a partir del nivel de cumplimiento de los indicadores señalados, en función de las escalas de consecución aprobadas por el Consejo de

Administración para cada indicador. Estas escalas tienen en cuenta en su determinación tanto el cumplimiento presupuestario como la variación interanual de los resultados de cada uno de los indicadores respecto a los obtenidos en el ejercicio anterior.

Vinculación entre la Retribución Variable Anual 2015 y los resultados:

Indicadores	Resultado 2015	Nivel de consecución		% sobre la retribución máxima asociada a este indicador
		Objetivo		
Beneficio Atribuido de operaciones continuadas	3.752		●	60,60%
BEA de operaciones continuadas	619	●		30,85%
Ratio de Eficiencia	52,01%		●	48,71%
Gross Loss Absorption Capacity (Margen Neto)	11.363		●	59,37%
Satisfacción del cliente (IreNe)	161,14%		●	80,57%

El Beneficio Atribuido de operaciones continuadas ha presentado en 2015 un crecimiento interanual, produciéndose en el ejercicio un descenso de las necesidades de saneamiento tanto de la cartera crediticia como de la cartera inmobiliaria de Real Estate. Las operaciones corporativas en el ejercicio han sido de -1.109 millones, en donde se incluye el impacto por puesta en valor razonable del 25,01% de participación en Garanti, adquirido en este ejercicio; la plusvalía por la venta de la participación en China Citic Bank; y el badwill generado en la operación de adquisición de Cataluña Caixa.

Respecto al Beneficio Económico Añadido (BEA) de operaciones continuadas, en 2015 este indicador se ha visto afectado por la evolución de los tipos de cambio (especialmente en la última parte del ejercicio), con notable depreciación de las monedas de países emergentes, que se ha traducido en un impacto negativo sobre el valor teórico contable de las participaciones del Grupo (en países con divisas diferentes al euro).

Este indicador también se ha visto afectado por el descenso anual del volumen de plusvalías latentes de las carteras de valores del Grupo (tanto de renta fija como variable).

La Ratio de Eficiencia presenta un ligero deterioro respecto al año 2014, derivado fundamentalmente de la evolución de los gastos que se han visto afectados tanto por la integración de Cataluña Caixa al Grupo (entidad que mostraba un ratio de eficiencia peor que la media del Grupo y ha generado unos costes de integración); el efecto de la apreciación del dólar sobre las rúbricas del gasto denominadas en esa moneda en las geografías emergentes; y el impacto de los elevados niveles de inflación en algunos países donde el Grupo está presente.

Por lo que respecta al Margen Neto, este indicador muestra una variación interanual positiva algo

inferior al margen bruto, por la evolución de los gastos por los motivos ya indicados en el punto anterior.

A continuación se ofrece el detalle de la Retribución Variable Anual 2015 de cada consejero ejecutivo, en función de los resultados obtenidos para cada indicador y en aplicación de las escalas asociadas. Esta retribución, de conformidad con el sistema de liquidación y pago aplicable deberá ser satisfecha a partes iguales en efectivo y en acciones de BBVA³, quedando el 50% de la misma diferida por el periodo de 3 años, y sometida al cumplimiento de los indicadores de evaluación plurianual.

Resultado de la Retribución Variable Anual 2015 consejeros ejecutivos

Consejeros ejecutivos	Retribución Variable Anual 2015	
	Efectivo (miles de euros)	Acciones
Presidente	1.794	270.599
Consejero Delegado ¹	1.060	159.912
Consejero Director de Glob. Econ. Regulation & Public Affairs ²	196	29.630

¹Para el cálculo de la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado se han tenido en cuenta además indicadores tácticos, así como los indicadores aplicables como Director de Banca Digital por los cuatro meses del ejercicio 2015 en los que desempeñó tal cargo. El grado de cumplimiento de sus objetivos tácticos ha sido valorado en un 190%.

²El grado de cumplimiento de sus objetivos tácticos ha sido valorado en un 185%.

Retribución Variable Anual 2015 diferida (a largo plazo):

El 50% de la Retribución Variable Anual 2015 de los consejeros ejecutivos, tanto en efectivo como en acciones, se someterá al cumplimiento de los siguientes indicadores de evaluación plurianual aprobados por el Consejo de Administración para el periodo de 3 años de diferimiento para todos los consejeros ejecutivos:

Indicador	Ponderación
TSR relativo	10%
ROE	10%
Patrimonio Económico / CER	30%
Coste de Riesgo	20%
LSCDR (Préstamos sobre recursos estables de clientes)	30%

³ El precio de la acción tomado como referencia para el cálculo de la RVA 2015, de conformidad con lo establecido en la Política ha sido de 6,631 euros.

El resultado de estos indicadores, según las ponderaciones atribuidas a cada uno de ellos y sus escalas de cumplimiento, determinará el importe final de la parte diferida de la Retribución Variable Anual que será pagadera en el primer trimestre de 2019. Este importe podrá verse reducido respecto de la Retribución Variable Anual inicialmente diferida, pudiendo incluso llegar a ser cero, sin que en ningún caso la aplicación de los indicadores anteriores pueda suponer un incremento de la misma.

Respecto al indicador de TSR relativo, la evolución del retorno total para el accionista (TSR) del Banco entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2018, se comparará con la evolución de ese mismo indicador durante el mismo periodo para los siguientes bancos de referencia:

Grupo referencia TSR	
Santander	España
BNP Paribas	Francia
Societe Generale	Francia
Barclays	Reino Unido
HSBC	Reino Unido
Lloyds Banking Group	Reino Unido
Deutsche Bank	Alemania
Commerzbank	Alemania
Unicredito Italiano	Italia
Intesa San Paolo	Italia
Bank of America	USA
Citigroup	USA
Wells Fargo	USA
Scotiabank	Canadá

En todo caso, la Retribución Variable Anual 2015 se entregará siempre que no se produzca ninguno de los supuestos establecidos por el Consejo de Administración que limiten o impidan su pago (cláusulas malus); quedando las acciones sujetas a los criterios de indisponibilidad expuestos en la Política; y sometiéndose la parte diferida a los criterios de actualización aprobados, todo ello en aplicación del sistema de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual aplicable al Colectivo Identificado.

De conformidad con lo anterior, el siguiente cuadro detalla la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2015, individualizada por conceptos:

Consejero	50% Retribución Variable Anual (a percibir en 2016)		Importe máximo de la Retribución Variable Anual diferida (a percibir en 2019)	
	Efectivo	Acciones	Efectivo	Acciones
Presidente	897	135.300	897	135.299
Consejero Delegado	530	79.956	530	79.956
Consejero Director de Glob. Econ. Regulation & Public Affairs	98	14.815	98	14.815

Ejemplo gráfico del sistema de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual 2015 de los consejeros ejecutivos de BBVA:



Otras retribuciones

Los consejeros ejecutivos de BBVA han percibido en 2015 los sistemas de incentivos establecidos con carácter general para la alta dirección del Banco y otras retribuciones en especie tales como renting de vehículos, seguros y otros beneficios sociales.

A continuación se incluye el detalle de las remuneraciones percibidas por los consejeros ejecutivos en 2015 por este concepto (en miles de euros), de manera individualizada:

Consejeros ejecutivos	Retribución especie y otras
Presidente	16
Consejero Delegado	112
Consejero Director de Glob. Econ. Regulation & Public Affairs	62

6. Sistema de previsión para consejeros ejecutivos

Los contratos celebrados con los consejeros ejecutivos del Banco incluyen un sistema de previsión para cubrir las siguientes contingencias:

Consejero	Contingencia	Condiciones contractuales
Consejero Delegado	Jubilación:	<p>Pensión anual calculada sobre la retribución bruta anual media percibida en los 24 meses anteriores por los conceptos de retribución fija, más la cifra media de referencia a efectos de pensión correspondiente a ese mismo periodo ("Base Pensionable"). Cuantía en función de la antigüedad, con el máximo del 85% de la Base Pensionable.</p> <p>En caso de que pierda la condición de Consejero Delegado por cualquier causa no debida a su voluntad, jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones, se jubilará anticipadamente con una pensión calculada en función de las dotaciones que, siguiendo los criterios actuariales aplicables en cada momento, el Banco hubiese realizado hasta esa fecha para atender a los compromisos de pensión por jubilación, sin que en ningún caso este compromiso obligue al Banco a efectuar dotaciones adicionales. Dicha pensión, además, no podrá superar el 75% de la Base Pensionable, si el hecho ocurriera antes de cumplir los 55 años, o el 85% de la Base Pensionable, si el hecho ocurriera después de cumplir esa edad.</p> <p>Estas pensiones se podrán percibir en forma de renta vitalicia o de capital, a su elección.</p>
	<p>Invalidez:</p> <p>Fallecimiento:</p>	<p>Cuantía igual a la que correspondería al alcanzar la edad de jubilación, para el supuesto de que, estando en el ejercicio de su cargo, se produjese la incapacidad permanente total o absoluta.</p> <p>Pensión anual de viudedad del 50% de la Base Pensionable para la jubilación.</p> <p>Pensión anual de orfandad para sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, del 20% de la Base Pensionable para cada hijo. En ningún caso, la acumulación de las pensiones de viudedad y orfandad podrán superar el 100% de la Base Pensionable del causante en el momento de fallecimiento.</p>
Consejero Director de Glob. Econ. Regulation & Public Affairs	Jubilación:	<p>Pensión equivalente a la acumulación de aportaciones anuales (20% anual sobre la retribución fija percibida) y sus correspondientes rendimientos hasta dicha fecha.</p> <p>Esta pensión se podrá percibir en forma de renta vitalicia o de capital, a su elección.</p>
	Invalidez:	Pensión anual del 46% de la retribución fija anual de los 12 meses anteriores.
	Fallecimiento:	Pensión anual de viudedad del 50% de la retribución fija anual de los 12 meses anteriores; y pensión anual de orfandad para sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, del 20% de la retribución fija anual de los 12 meses anteriores. En ningún caso, la acumulación de las pensiones de viudedad y orfandad podrán superar el 100% de la retribución fija anual en el momento del fallecimiento.

De conformidad con este sistema de previsión, durante el ejercicio 2015, el Banco ha realizado las siguientes dotaciones (en miles de euros) para cubrir las contingencias reconocidas contractualmente:

Consejero	Dotación en materia de previsión 2015	Fondos acumulados a 31/12/2015
Consejero Delegado	9.856	13.123
Consejero Director de Glob. Econ. Regulation & Public Affairs	261	436