

Entre las Comisiones constituidas por el Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (en adelante “BBVA”, la “Sociedad” o el “Banco”) para el mejor desempeño de sus funciones, se encuentra la Comisión de Retribuciones, que es el órgano que le asiste en las cuestiones de carácter retributivo que le son propias.

Su regulación, con carácter adicional a la establecida por la legislación vigente, se encuentra establecida en el Reglamento del Consejo de Administración en sus artículos 35, 36 y 37, en los que se establecen las reglas de funcionamiento y sus facultades. (El Reglamento del Consejo está accesible a través de la página web de la Sociedad www.bbva.com).

1. Composición

La Comisión de Retribuciones, de acuerdo con el Reglamento del Consejo, estará formada por un mínimo de tres vocales que serán designados por el Consejo de Administración. Todos sus miembros deberán ser consejeros no ejecutivos, y la mayoría de ellos consejeros independientes, al igual que su Presidente.

Al cierre del ejercicio 2015 la Comisión de Retribuciones estaba formada por los siguientes consejeros:

PRESIDENTE

D. Carlos Loring Martínez de Irujo
(consejero independiente)

VOCALES

D. Tomás Alfaro Drake
(consejero independiente)

D. Ramón Bustamante y de la Mora
(consejero externo)

D. Ignacio Ferrero Jordi
(consejero externo)

D. Juan Pi Llorens
(consejero independiente)

2. Funcionamiento

La Comisión de Retribuciones, conforme a lo establecido por el Reglamento del Consejo de Administración, se reunirá con la frecuencia que fuere necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

La Comisión podrá solicitar 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 externos que fueren necesarios para formar criterio sobre las cuestiones de su competencia.

3. Competencias

La Comisión de Retribuciones desempeñará las siguientes funciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 36 del Reglamento del Consejo:

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.

4. Actividad de la Comisión

La Comisión desempeña sus funciones con plena autonomía de funcionamiento, dirigida por su Presidente, al que le corresponde convocar las reuniones, decidir las materias que se incluyen en el orden del día y la asistencia de aquellos empleados del Banco o terceras personas necesarias para el mejor desempeño de sus funciones. Contando en todo caso con la plena colaboración de las áreas ejecutivas del Banco y con el soporte del Consejo de Administración, a quien reporta periódicamente de sus actividades.

La Comisión de Retribuciones, en el ejercicio 2015, se ha reunido en un total de siete ocasiones, con un nivel de asistencia del 97%.

En todas ellas participaron los máximos ejecutivos de las áreas responsables de los asuntos sometidos a su consideración.

A continuación se describen las principales actividades llevadas a cabo por la Comisión de Retribuciones de BBVA:

4.1 Propuesta de la Política de remuneraciones de los consejeros

Entre las funciones atribuidas a esta Comisión en el Reglamento del Consejo se encuentra 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 legislación aplicable.

Tras varias sesiones de análisis en 2014 y 2015, y un estudio en profundidad llevado a cabo con la colaboración de consultores independientes de primera línea internacional en esta materia, como es la firma McLagan (perteneciente al grupo AonHewitt), la Comisión consideró conveniente proponer al Consejo, para su posterior sometimiento a la Junta General, determinadas modificaciones a la Política de remuneración de los consejeros, que permitirían a BBVA mantenerse como referente en el sector en esta materia.

Estos avances de la Política retributiva se dirigían fundamentalmente a:

- (i) Incrementar la transparencia en la vinculación entre la retribución variable y los resultados alcanzados por la entidad;

- (ii) Dar un mayor peso a los indicadores plurianuales en la determinación de la retribución variable;
- (iii) Ampliar la tipología de indicadores utilizados;
- (iv) Establecer una mayor vinculación de la retribución variable con las métricas de riesgos; y
- (v) Aumentar el plazo efectivo de diferimiento de la retribución variable.

La nueva Política de remuneraciones de los consejeros, a propuesta de la Comisión, fue sometida por el Consejo de Administración a votación vinculante de la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de marzo de 2015, como punto separado del orden del día y aprobada con una mayoría del 95.41% de los votos.

Esta Política, aplicable para los ejercicios 2015, 2016 y 2017, se encuentra recogida en el documento: "Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA", disponible en la web del Banco (www.bbva.com), junto con el Informe específico emitido por la Comisión de Retribuciones, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529. *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital.

Una vez aprobada la Política de Remuneraciones por la Junta General de Accionistas, la Comisión analizó asimismo las cuestiones de la Política que correspondía desarrollar al Consejo de Administración,

adoptando a tal efecto las propuestas de acuerdo necesarias.

4.2 Determinación y propuesta al Consejo de Administración de las retribuciones individuales, y demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos

La Comisión ha considerado distintas cuestiones relacionadas con la retribución de los consejeros ejecutivos, habiendo propuesto en 2015 al Consejo de Administración la liquidación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2014, de acuerdo con las condiciones establecidas al inicio del ejercicio, que exigían que al menos el 50% de la retribución variable anual fuera satisfecha en acciones de BBVA, sometiéndose al resto de condiciones de diferimiento, retención y *malus* del sistema de liquidación y pago de la retribución variable anual aplicable al colectivo de empleados cuyas actividades profesionales tienen incidencia significativa en el perfil de riesgo de la entidad o ejercen funciones de control (en adelante, “Colectivo Identificado”).

Asimismo, la Comisión de Retribuciones, en aplicación de los criterios establecidos por el Consejo para la actualización de las partes diferidas de la remuneración variable anual de los ejercicios anteriores, procedió a determinar los importes que correspondía abonar por tal concepto a los consejeros ejecutivos.

Respecto a las cuestiones retributivas aplicables al ejercicio 2015, la Comisión analizó la actualización de la retribución fija y variable de referencia de los consejeros ejecutivos, tomando en cuenta los informes del Área de Recursos Humanos y de los consultores externos contratados al efecto, proponiendo al Consejo que no se procediese en el ejercicio 2015 a la actualización de las mismas, salvo en lo necesario para adaptarlas a las modificaciones en el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos, derivadas de la nueva Política, por las que desaparecía el Incentivo en acciones del Equipo Directivo; lo que conllevaba la modificación de las cifras de variable de referencia de los consejeros ejecutivos a los efectos de integrar el Incentivo del Equipo Directivo en la retribución variable ordinaria y constituir así un único incentivo anual: la Retribución Variable Anual.

Igualmente, la Comisión, en el marco de la nueva Política, ha propuesto en 2015 al Consejo de Administración la estructura de indicadores y pesos de la Retribución Variable Anual correspondiente a ese ejercicio, proponiendo tanto los indicadores de generación anual de la retribución, como los indicadores a largo plazo que se aplicarían para el cálculo de la parte diferida de dicha Retribución Variable Anual (pudiendo reducir la misma, nunca incrementarla). Elevando, además, la propuesta de las escalas de consecución de los indicadores anuales para el cálculo de la Retribución Variable Anual, quedando pendiente la propuesta de

las escalas aplicables a los indicadores a largo plazo que serían determinadas, de acuerdo con la nueva Política una vez determinada la Retribución Variable Anual correspondiente a 2015.

Además, y como consecuencia de los cambios organizativos en el Grupo, la Comisión de Retribuciones ha llevado a cabo determinadas actuaciones relacionadas con la jubilación anticipada del anterior Consejero Delegado, en el marco de sus condiciones contractuales y de la Política de remuneraciones de los consejeros; como la determinación de sus derechos de pensión y las condiciones aplicables al cobro de su retribución variable de ejercicios anteriores, elevando las correspondientes propuestas al Consejo de Administración.

Igualmente, la Comisión elevó al Consejo las correspondientes propuestas para la determinación de las retribuciones aplicables al actual Consejero Delegado, incluyendo los correspondientes sistemas de previsión.

En cuanto al sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos, la Comisión propuso mantener para 2015 las mismas cantidades anuales que en ejercicios anteriores por la pertenencia al Consejo y a las diferentes Comisiones. Habiéndose propuesto también al Consejo la asignación de las acciones teóricas correspondientes a la retribución percibida por los consejeros no ejecutivos en el año 2014, en aplicación del sistema de retribución

con entrega diferida de acciones de BBVA a los consejeros no ejecutivos.

Respecto a este sistema, y con ocasión de la terminación de su plazo de duración en 2016, la Comisión ha elevado al Consejo la correspondiente propuesta para la prórroga del sistema por cinco años más, para su posterior sometimiento a la Junta General que se celebre en 2016.

4.3 Propuesta del Informe anual sobre las remuneraciones de los consejeros de BBVA

En cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Retribuciones analizó y aprobó en 2015 el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado 2014, que debe elaborarse con arreglo al modelo aprobado mediante Circular 4/2013 de la CNMV, elevándolo para su aprobación al Consejo de Administración.

Este Informe contiene una descripción de la política de remuneraciones para el ejercicio en curso, la prevista para ejercicios futuros, un resumen global de cómo se aplicó la política en el ejercicio cerrado y el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros en el ejercicio de referencia.

Conforme al artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, una vez aprobado por el Consejo de Administración, el Informe Anual de Remuneraciones fue sometido a votación consultiva en la Junta General celebrada el 13 de marzo de 2015, siendo aprobado por el

96.92% del capital social concurrente.

4.4 Propuesta de la política de remuneraciones de la alta dirección y risk takers

Como parte del análisis de la Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA, la Comisión analizó también la revisión de la Política retributiva aplicable a los empleados que dentro del Grupo desarrollan actividades con incidencia significativa en el perfil de riesgo de la entidad, entre los que se incluyen los consejeros y los altos directivos (“Colectivo Identificado”), con la asistencia de los servicios técnicos del Banco y la colaboración de consultores independientes, para continuar profundizando en su proceso de mejora en la adaptación a la normativa en vigor, las recomendaciones y a las mejores prácticas de mercado.

A raíz de este análisis, la Comisión elevó al Consejo de Administración una propuesta para la modificación de la Política retributiva aplicable al Colectivo Identificado, en línea con la detallada para los consejeros ejecutivos en el apartado 4.1.

A estos efectos, y conforme a lo establecido en el artículo 39 del Reglamento del Consejo, la Comisión de Riesgos analizó asimismo la propuesta de modificaciones a esta Política retributiva, comprobando que es compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos y no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.

Igualmente, y a la vista del análisis de la normativa en materia de remuneraciones del Colectivo Identificado, y en concreto, del Reglamento Delegado de la Comisión Europea 604/2014 de junio de 2014, en el que se incorporan los criterios para la identificación del Colectivo Identificado por las entidades, la Comisión, basándose en el asesoramiento tanto de los servicios técnicos del Banco como de expertos en la materia (como la firma Mercer Consulting, S.L.), propuso al Consejo de Administración para su sometimiento a la Junta General, la ampliación del colectivo de empleados al que resulte aplicable el nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del fijo; elevando asimismo la propuesta del correspondiente Informe de Recomendaciones del Consejo de Administración que acompaña a esta propuesta. Este acuerdo fue aprobado por la Junta General por un 97,94% del capital social concurrente.

4.5 Condiciones contractuales de la alta dirección

Como consecuencia de los cambios organizativos en el Grupo en 2015, la Comisión de Retribuciones ha determinado, para su propuesta al Consejo de Administración, las condiciones contractuales básicas en materia retributiva de los miembros de la Alta Dirección del Banco, supervisando de forma directa la remuneración de los responsables de las áreas de Riesgos y de Cumplimiento del Banco, prestando especial atención a que su retribuciones fijas y variables tuviesen

una ponderación adecuada, con un mayor peso relativo de los indicadores propios de sus funciones.

4.6 Verificación de la información sobre remuneraciones de los consejeros y de los Altos Directivos contenida en documentos corporativos

La Comisión ha verificado la información sobre remuneraciones de los consejeros ejecutivos y de la Alta Dirección contenida en la correspondiente nota de la Memoria de las Cuentas Anuales, así como el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros.

4.7 Observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad y revisión periódica

La Comisión asimismo revisó en 2015 la aplicación en 2014 de la política retributiva aprobada los años anteriores para el Colectivo Identificado, así como la aplicación correcta del sistema de liquidación y pago de la retribución variable anual a los miembros de dicho Colectivo que incluye el pago de un porcentaje en acciones y periodos de diferimiento. Para ello ha contado con el trabajo del área de Auditoría Interna del Banco, que elaboró un informe concluyendo que la Política retributiva establecida por el Consejo de Administración para este Colectivo se había aplicado de forma adecuada.

Finalmente, la Comisión ha sido informada, asimismo, del procedimiento interno establecido por el Área de Talent & Culture para

la identificación del colectivo de Risk Takers, de acuerdo con el Reglamento 604/2014 de la Comisión Europea que establece los criterios que deben seguir las entidades a estos efectos.

Las cuestiones anteriormente expuestas, junto con otras materias objeto de su competencia, fueron incluidas en el correspondiente informe de actividades de la Comisión relativo al ejercicio 2015, que en cumplimiento de lo establecido por el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, la Comisión de Retribuciones presentó al Consejo a los efectos de la evaluación de su funcionamiento.

El Consejo de Administración procedió a evaluar la calidad de los trabajos llevados a cabo por la Comisión, en cumplimiento de las funciones que le han sido asignadas, concluyendo que había desarrollado satisfactoriamente las funciones encomendadas, y evaluando favorablemente la calidad y eficiencia de su funcionamiento.