

Informe sobre 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 ampliación del colectivo de empleados cuyas actividades profesionales tienen incidencia significativa en el perfil de riesgo del Grupo o ejercen funciones de control al que resulta de aplicación el nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo, aprobado por la Junta General.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1 OBJETO DEL INFORME Y NORMATIVA APLICABLE.....	1
1.2 ASESORAMIENTO RECIBIDO	2
2. SOBRE LA APROBACIÓN DEL NIVEL MÁXIMO DE REMUNERACIÓN VARIABLE.....	3
2.1 MOTIVOS Y ALCANCE: PERSONAL AFECTADO	3
2.2 EFECTO SOBRE EL MANTENIMIENTO DE UNA BASE SÓLIDA DE CAPITAL	15
3. PROPUESTA DE ACUERDO.....	16

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 “**Sociedad**”), 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 relación con la propuesta de acuerdo sometida a consideración de la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad bajo el punto Octavo del orden del día, consistente en la aprobación de la ampliación del colectivo de personas cuyas actividades profesionales tienen incidencia significativa en el perfil de riesgo del Grupo o ejercen funciones de control al que resulta 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 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, 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 Sociedad 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.

El objetivo del presente Informe de Recomendaciones es exponer a los accionistas de la Sociedad los motivos que justifican la aprobación por la Junta General de la ampliación del número de personas cuyas actividades profesionales tienen incidencia significativa en el perfil de riesgo del Grupo o ejercen funciones de control a las que resulta de aplicación el nivel más elevado de remuneración variable del 200% de la remuneración fija, así como el alcance de la decisión, incluyendo el número de personas que resultan afectadas y las áreas en las que desempeñan su actividad.

Por otra parte, y tal y como determina la Ley, BBVA ha analizado el efecto que esta decisión tendría sobre el mantenimiento por la Sociedad de una base sólida de capital, tal y como se señala 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 Recursos Humanos de BBVA, que a su vez se ha basado en los informes: (i) del área de Global Accounting and Information Management (GAIM) de BBVA; y (ii) de MERCER CONSULTING, S.L., firma líder de consultoría en materia de compensación.

2. SOBRE LA APROBACIÓN DEL NIVEL MÁXIMO DE REMUNERACIÓN VARIABLE

2.1 Motivos y alcance: personal afectado

En primer lugar, cabe destacar que BBVA cuenta con una política retributiva sólida y consistente, que viene aplicando a lo largo del tiempo, y que se encuentra alineada con el largo plazo, los intereses de los accionistas y la gestión prudente de los riesgos, extremos todos ellos que han sido confirmados por MERCER CONSULTING, S.L. (perteneciente a MARSH & McLENNAN), firma de consultoría de primer nivel en materia de retribuciones, en sus informes emitidos en 2009, 2014 y 2015.

Así, la política de remuneraciones de BBVA está plenamente adaptada 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 la Ley 10/2014.

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 en su política retributiva.

Y se materializa a través de los siguientes elementos:

- i) Una retribución fija, que teniendo en cuenta el principio de equidad interna y el valor del puesto en el mercado, recompensa a los empleados por el nivel de responsabilidad asumida y la trayectoria profesional.

A estos efectos, el área de Recursos Humanos cuenta con un Manual de Políticas Corporativas, que establece que:

“La política retributiva marca para cada puesto una banda salarial (referencia salarial) que refleja su valor para la organización definida por:

- *Un punto de control: es la retribución fija de referencia establecida mediante el contraste con el mercado y el análisis de la equidad interna en el Grupo.*
- *Una horquilla de fluctuación: que permite 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.*

... Por lo tanto la banda salarial queda definida por el mínimo, el punto de control y el máximo, valores entre los que óptimamente se encajarán a todos los empleados del Grupo.”

- ii) Una retribución variable vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos, que recompensa los resultados individuales, de Grupo y organizativos, medidos a través de indicadores de cliente, financieros, no financieros, y que toma como base de cálculo unas referencias (bono de referencia) en efectivo.

A estos efectos, el Manual de Políticas Corporativas del área de Recursos Humanos indica que:

“Cada puesto/función tiene asociada una referencia para calcular la retribución variable: ‘bono de referencia’ cantidad fija e igual para todos los ocupantes de un mismo puesto resultando creciente en función de su responsabilidad.”

Para el cálculo de dicho bono de referencia, se tiene en cuenta la equidad interna así como la competitividad externa a través de la información proporcionada por las distintas encuestas salariales.

De este modo, la retribución variable en BBVA está constituida por una retribución variable anual de aplicación a toda la plantilla, basada en un bono de referencia establecido para cada puesto en función de su responsabilidad e igual para todos los ocupantes de dicha función y unos indicadores de creación de valor.

Estos indicadores se establecen para cada Unidad, siendo de dos tipos: financieros y propios de la Unidad, lo que junto con la evolución del resultado del Área a la que pertenece y del Grupo en su conjunto, determinan la retribución variable a repartir a los integrantes de dicha Unidad, realizándose la distribución entre ellos sobre la base del desempeño individual, que se concreta a través de una evaluación individual de los indicadores establecidos.

Además, el modelo de incentivación considera la gestión prudente del riesgo como un elemento determinante. Por ello, con carácter general para todos los empleados se ha establecido como uno de los principales indicadores financieros para el cálculo de la retribución variable el Beneficio Económico Añadido (BEA). El BEA además de incorporar los riesgos presentes y futuros, considera el coste de capital en el que se incurre para la obtención de esos beneficios.

Además, el Banco cuenta con un sistema 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 o ejercen funciones de control, dentro del que se incluyen los consejeros ejecutivos y los miembros de la alta dirección (en adelante, el “**Colectivo Identificado**”), especialmente diseñado para mantener el alineamiento de la remuneración de este colectivo con los riesgos y los objetivos e intereses a largo plazo del Grupo y que cumple con los requerimientos que en materia retributiva establece la normativa aplicable a las entidades de crédito.

Hasta el año 2014, la retribución variable anual en BBVA estaba constituida por una retribución variable ordinaria, de aplicación a todos los empleados, y una retribución en acciones basada en un incentivo específico para el Equipo Directivo de BBVA (IED).

A partir del 1 de enero de 2015, la retribución variable de aplicación a todos los empleados está constituida por un único incentivo anual, basado en el establecimiento de indicadores de creación de valor, que combinan los resultados del empleado (financieros y no financieros) con los de su Unidad, los del Área a la que pertenezcan y los del Grupo en su conjunto (la “**Retribución Variable Anual**”).

La retribución fija y la retribución variable constituyen la retribución total anual del empleado, estableciéndose como objetivo que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada para permitir la máxima flexibilidad respecto al componente variable.

Asimismo, a partir de 2015, por acuerdo del Consejo de Administración, se han adoptado una serie de modificaciones a la Política Retributiva aplicable a los miembros del Colectivo Identificado, alineadas con la Política de Remuneraciones de los consejeros de BBVA cuya aprobación se somete a la Junta General.

Entre los componentes del sistema retributivo de este Colectivo, se mantienen varios de los elementos del sistema anterior de liquidación y pago de la retribución

variable del Colectivo Identificado (como el pago de un porcentaje en acciones; el diferimiento de un porcentaje de la remuneración variable; periodos de retención obligatorios de las acciones; prohibición de coberturas; cláusulas malus, etc.), incluyéndose entre las nuevas medidas:

- Un aumento en la tipología de indicadores vinculados a la retribución variable, estableciendo una mayor vinculación entre ésta y las métricas de riesgos.
- Refuerzo del largo plazo, eliminando las entregas prorrateadas de las partes de la retribución variable diferida durante el periodo de diferimiento.
- Mayor peso de los indicadores plurianuales en la determinación de la retribución variable, estableciendo la posibilidad de ajustar (siempre a la baja) la retribución variable anual diferida y pendiente de abono, sujetándola al resultado de determinados indicadores de Grupo a largo plazo.
- Incremento de la transparencia sobre la vinculación entre la retribución variable y los resultados alcanzados.

Así, el sistema retributivo aplicable al Colectivo Identificado combina indicadores que se evalúan a un año, con indicadores a largo plazo, que permiten, en su conjunto, alinear de forma eficaz las remuneraciones de este Colectivo con los intereses a largo plazo de la Sociedad y de sus *stakeholders*, y que contiene las siguientes reglas:

- La retribución variable estará constituida por un único incentivo anual, basado en el establecimiento de indicadores de creación de valor, que combinan los resultados del empleado (financieros y no financieros) con los de su Unidad, los del Área a la que pertenezcan y los del Grupo en su conjunto (en adelante, la **“Retribución Variable Anual”**).

- La Retribución Variable Anual será calculada sobre la base de unos indicadores, en función de las correspondientes escalas de consecución y según la ponderación atribuida a cada indicador.
- El pago del 60% de la Retribución Variable Anual - 50% en el caso de consejeros ejecutivos y miembros de la alta dirección- 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, a partes iguales en efectivo y en acciones, quedará diferido en su totalidad por un período de 3 años, sometiéndose su devengo y pago al cumplimiento de una serie de indicadores plurianuales relacionados con la evolución de la acción y las métricas fundamentales de riesgos del Grupo, que serán establecidos en el momento de la determinación de la Retribución Variable Anual y calculados a lo largo del período de los 3 años de diferimiento.
- Estos indicadores tendrán asociadas unas escalas de consecución, de manera que de no alcanzarse los objetivos establecidos para cada uno de ellos en el periodo de medición de 3 años, podrán minorar el importe diferido de la Retribución Variable Anual, pudiendo llevar incluso a la pérdida de la totalidad de las cantidades diferidas, y nunca a incrementarlas.
- Todas las acciones serán indisponibles para sus beneficiarios durante un periodo de tiempo, aplicándose esta retención sobre su importe neto, una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos.
- Se establecerán supuestos por los que la parte de la Retribución Variable Anual que se encuentre diferida y pendiente de devengo y abono, de acuerdo con las reglas anteriores, pueda reducirse o no pagarse a sus beneficiarios, en línea con las que el Banco ya venía aplicando a este Colectivo (cláusulas *malus*).

- Además, se mantendrán para este Colectivo varios de los elementos del sistema anterior de liquidación y pago de la retribución variable del Colectivo Identificado, y así:
 - No podrán realizarse operaciones de cobertura sobre las acciones recibidas en concepto de Retribución Variable Anual o sobre las diferidas y pendientes de recibir.
 - La parte diferida de la Retribución Variable Anual que deba ser satisfecha a los beneficiarios será objeto de actualización, en los términos establecidos por el Consejo de Administración.
 - Por último, el componente variable de la remuneración de los miembros del Colectivo Identificado estará limitado a un importe máximo del 100% del componente fijo de la remuneración total, salvo para aquellas personas para las que la Junta General acuerde elevar el porcentaje al 200%, conforme a lo establecido en el citado artículo 34 de la Ley 10/2014.

Como parte del sistema retributivo descrito y tal y como se desprende del Informe del área de Recursos Humanos, existen determinadas funciones dentro del Grupo BBVA en cuyos paquetes retributivos la retribución variable puede alcanzar hasta dos veces su retribución fija.

De acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable, BBVA venía determinando los profesionales que debían formar parte del Colectivo Identificado siguiendo los criterios orientadores de las Guías sobre Políticas y Prácticas de Remuneración emitidas por el Comité de Supervisores Bancarios Europeos (actual Autoridad Bancaria Europea – EBA) el 10 de diciembre de 2010.

La aprobación de la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión

(“Directiva CRD IV”) supuso una renovación de las normas anteriormente citadas, al facultar en su artículo 94(2) a la EBA para establecer los criterios cualitativos y cuantitativos para identificar las concretas categorías de personal que deben pertenecer al Colectivo Identificado.

En cumplimiento de ese mandato, el 13 de diciembre de 2013, la EBA formuló y remitió a la Comisión Europea para su aprobación una propuesta de normas técnicas de regulación (*Regulatory Technical Standards*), que la Comisión Europea finalmente publicó como Reglamento Delegado 604/2014 en junio de 2014, en el que se incorporan los nuevos criterios para la identificación del Colectivo Identificado por las entidades propuestos por la EBA.

Los criterios recogidos en el Reglamento europeo tienen carácter vinculante y se agrupan en dos grandes bloques:

- (i) criterios cualitativos (definidos alrededor de la responsabilidad del puesto y de la capacidad del empleado para asumir riesgos) y
- (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 de los criterios cualitativos).

Hasta la fecha, y en aplicación de la normativa anterior, BBVA venía contando con un Colectivo Identificado de aproximadamente de 160 personas, mientras que la aplicación de los nuevos criterios recogidos en el Reglamento supone alcanzar un número aproximado de 400 *risk takers*.

Como consecuencia de lo anterior, y de cara a proporcionar un marco adecuado a la remuneración de estos profesionales, que como se ha indicado podría alcanzar niveles retributivos superiores a los máximos establecidos en la legislación aplicable para este Colectivo, se considera conveniente proponer a la Junta General la ampliación del

número de *risk takers* a los que pueda resultar de aplicación el nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% de la remuneración fija, aprobado por la Junta General de 14 de marzo de 2014, en un máximo de 300 personas adicionales.

Las funciones que desempeñan estas personas se distribuyen a través de las siguientes áreas:

- Áreas de Negocio.

A la fecha de este Informe, formarían parte las funciones identificadas como *risk takers* de las Áreas de España y Portugal, Estados Unidos, México, América del Sur y Corporate and Investment Banking. El número máximo de *risk takers* en estas áreas para los que se solicita este ratio es de 240 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. El número máximo de *risk takers* perteneciente a estas áreas sería de 40 personas.

- Áreas de Presidencia.

El número de *risk takers* a considerar en estas áreas es de un máximo de 20 personas.

Todos los *risk takers* para los que se solicita el nivel superior de remuneración:

- (i) Desarrollan funciones de alta dirección o primeros niveles de responsabilidad en las áreas;
- (ii) Ocupan puestos en áreas de negocio con modelos especiales de incentivación según prácticas de mercado y mercados geográficos donde el peso de la retribución variable es superior a la retribución fija; o

(iii) 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.

Así, la estructura retributiva y en consecuencia su nivel de retribución variable derivaría de su nivel de responsabilidad y de la importancia y la naturaleza de la función que desempeñan; determinándose todo ello por el área de Recursos Humanos, a través del esquema de bandas salariales y bonos de referencia anteriormente descritos.

Este esquema de bono de referencia y puntos de control es verificado y aprobado por el departamento de Compensación Corporativa de Recursos Humanos, según se recoge en el Manual de Políticas Corporativas de Recursos Humanos, de tal manera, que ninguna Unidad o Área puede establecer unas referencias de forma unilateral y alejadas de los criterios de equidad interna y competitividad externa que rigen el esquema de compensación en BBVA.

Además, a estos efectos, en la determinación de su estructura retributiva BBVA tiene como objetivo mantener una posición competitiva, teniendo en cuenta las particularidades de las geografías en las que se encuentra y de los negocios que desarrolla en su actividad profesional, para lo que resulta necesario atraer y retener a los mejores profesionales.

Para garantizar esa competitividad, BBVA cuenta con un esquema de encuestas salariales de mercado, realizadas por firmas especializadas en la materia tanto a nivel local como internacional, que permiten tener referentes; lo que unido a un criterio de equidad interna permiten la fijación de las bandas salariales y los bonos de referencia (en efectivo y en acciones) de todas las funciones del Grupo, de forma adecuada a las características de cada función y a su posicionamiento interno y respecto al mercado.

A estos efectos, cabe mencionar que el Grupo cuenta con un modelo regulado que establece el procedimiento para realizar las encuestas salariales, y que garantiza un uso

homogéneo y riguroso de las mismas en todas las geografías. En este sentido, el citado Manual de Políticas Corporativas de Recursos Humanos establece que:

“Las encuestas salariales proporcionan una referencia completa y contrastada sobre la compensación total de determinados puestos de trabajo, así como las políticas y prácticas retributivas de mayor implantación en el mercado. Se trata de un estudio de mercado con los objetivos de:

- *Conocer el posicionamiento retributivo de las distintas funciones de BBVA en el mercado, al objeto de valorar la competitividad interna y externa; y*
- *Facilitar la toma de decisiones en el ámbito retributivo.*

La información que aporta la encuesta es uno de los factores empleados como criterio en la revisión de las características salariales de los puestos y la actualización de los bonos de referencia.”

Tanto la determinación de los objetivos establecidos en el modelo de incentivación, entre los cuales se ha establecido como uno de los principales indicadores financieros el BEA, que vincula el pago de retribución variable al nivel de riesgos incurrido no sólo por el empleado sino por el Grupo en su conjunto; como el esquema de retribución variable, descrito anteriormente, en el que se conjugan los resultados no sólo de la persona, sino de la Unidad, el Área y del Grupo en su conjunto; impiden que un empleado pueda obtener una retribución variable derivada exclusivamente de su actuación personal.

Adicionalmente, la incorporación de un esquema de incentivación a largo plazo para los *risk takers* con indicadores de evaluación plurianual vinculados al Risk Appetite Framework y con escalas que pueden llevar a minorar los importes diferidos de la Retribución Variable Anual, nunca a incrementarlos, refuerza la gestión prudente del riesgo, no sólo en el corto plazo, sino también en el medio y largo plazo.

De este modo, el sistema de retribución evita recompensar aquellos resultados individuales no vinculados a la generación de valor a medio y largo plazo, así como la asunción excesiva de riesgo de forma individual, de tal manera que el hecho de que existan determinadas funciones cuya retribución variable puede constituir un componente relevante de la compensación total no compromete la solidez de la política y del modelo de gestión de la retribución en el Grupo BBVA, que se ha venido aplicando en el tiempo de manera consistente y que está plenamente alineado con el marco legal vigente.

La política antes descrita, se encuentra alineada con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos, y se concreta en un modelo retributivo que tiene como pilares básicos de su gestión los siguientes:

- Atraer y retener el mejor talento que el Grupo BBVA requiere global y localmente.
- Retribuir la responsabilidad del puesto y la evolución profesional de cada empleado, asegurando la equidad interna y la competitividad externa.
- Recompensar la aportación de resultados tangibles por parte de los empleados fomentando la diferenciación y el reconocimiento del mérito.
- Alinear los objetivos individuales con la creación de valor para el Grupo.
- Incorporar al sistema retributivo elementos atractivos para los empleados en los ámbitos de la retribución fija y variable.
- Potenciar el desarrollo de los profesionales del Grupo BBVA favoreciendo sus procesos de toma de decisiones.

Estos pilares fundamentan la estructura retributiva diseñada en el Grupo, en el que se contempla en cada momento la importancia del puesto según su responsabilidad, la creación de valor a largo plazo, la aportación de resultados tangibles teniendo en cuenta

el riesgo incurrido y la retención del talento y la competitividad externa del mercado concreto en que se opera.

La estructura e importes de la retribución variable de las personas que con arreglo a la normativa aplicable han sido incluidas en el Colectivo Identificado, han sido determinadas en función de la importancia y naturaleza de su función, de garantizar su retención en la Organización, y su adecuación con las prácticas de mercado; y resultan necesarios para seguir manteniendo una retribución adecuada a las características de cada función, su grado de responsabilidad y su competitividad en el mercado. Todo ello dentro de la política y modelo de gestión de la retribución del Grupo.

2.2 Efecto sobre el mantenimiento de una base sólida de capital

A los efectos de este Informe, se hace constar que el importe máximo estimado que podría alcanzar el nivel superior de remuneración variable de las 300 personas afectadas por esta medida, sobre la retribución total fija del ejercicio de estos profesionales sería de 52,6 millones de euros para 2015.

A la vista de este dato, y teniendo en cuenta asimismo el efecto sobre la base de capital del colectivo que ya fue aprobado en la Junta General del año 2014, 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 Global Accounting and Information Management de BBVA, encargada de analizar el impacto que esta decisión tendría sobre el mantenimiento de una base sólida de capital de conformidad a 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 13 de marzo de 2015, la aprobación de la ampliación del colectivo de empleados cuyas actividades profesionales tienen incidencia significativa en el perfil de riesgo del Grupo o ejercen funciones de control 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 por la Ley.

3. PROPUESTA DE ACUERDO

“PROPUESTA DE ACUERDO SOBRE EL OCTAVO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS DEL BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A. A CELEBRAR EL DÍA 13 DE MARZO DE 2015

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 la ampliación del colectivo de empleados cuyas actividades profesionales tienen incidencia significativa en el perfil de riesgo del Grupo o ejercen funciones de control 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, 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 3 de febrero de 2015 y puesto a disposición de los accionistas desde la fecha de convocatoria de esta Junta General.”

* * *

DILIGENCIA que expide el Secretario del Consejo, para hacer constar que el presente informe fue aprobado por el Consejo de Administración de BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A. en su reunión celebrada el día tres de febrero de dos mil quince.

Madrid, seis de febrero de dos mil quince