

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE BBVA

Febrero de 2015

Contenido

Capítulo I: Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA.....	3
1.- Introducción: Marco normativo.....	3
2.- Principios generales de la política retributiva del Grupo BBVA.....	3
3.- Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA.....	5
4.- Sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos.....	7
4.1. Retribución fija.....	7
4.2. Retribución variable.....	8
4.3. Otras remuneraciones.....	12
4.4. Condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos.....	12
4.4. Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos.....	15
5.- Sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos.....	16
5.1. Retribución fija.....	16
5.2. Otras remuneraciones.....	17
5.3. Incorporación de nuevos consejeros no ejecutivos.....	17
6.- Período de vigencia de la política.....	17
Capítulo II: Acuerdo sobre entrega de acciones.....	18
Sistema de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual: Entrega de acciones..	18
Anexo I.....	19
Retribución variable de los consejeros ejecutivos 2015.....	19
Indicadores de evaluación anual.....	19
Indicadores de evaluación plurianual.....	20

Capítulo I: Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA.

1.- Introducción: Marco normativo

El artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (en adelante, “BBVA”, “el Banco” o “la Sociedad”), establece, entre las competencias del órgano de administración, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, a los efectos de someterla a la Junta General, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, introducido por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre.

Sobre la base de lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado proponer a la Junta General esta Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA para los ejercicios 2015, 2016 y 2017, con el contenido establecido tanto en la Ley de Sociedades de Capital como en la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de las entidades de crédito, todo ello en los términos que se detallan a continuación:

2.- Principios generales de la política retributiva del Grupo BBVA

La política retributiva del Grupo BBVA está orientada hacia la generación recurrente de valor para el Grupo, buscando además el alineamiento de los intereses de sus empleados y accionistas y una gestión prudente del riesgo.

Para ello, la política retributiva del Grupo BBVA se basa en los siguientes principios:

- 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 política retributiva del Grupo BBVA se encuentra, por tanto, en constante evolución y mejora, y así, incorpora en este ejercicio, y tras 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 McLagan/AonHewitt), avances que permiten que el Grupo BBVA se mantenga como referente en el sector en esta materia, entre otros:

- Aumento en el número y la tipología de indicadores utilizados para el cálculo de la retribución variable.
- Mayor vinculación entre la retribución variable y las métricas de riesgos, reforzando su alineamiento con una gestión prudente del riesgo.
- Mayor peso de los indicadores plurianuales en la determinación de la retribución variable y con ello refuerzo de la evaluación de los resultados a largo plazo.
- Refuerzo del período de diferimiento en el pago de la retribución variable.
- Incremento de la transparencia del cálculo de la retribución variable.

3.- Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA

La Política de remuneraciones de BBVA para los miembros de su Consejo de Administración, de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales, distingue entre el sistema retributivo de los consejeros en su condición de tal (consejeros no ejecutivos) y el de los consejeros ejecutivos.

Respecto a los **consejeros ejecutivos** se aplican los conceptos retributivos utilizados por las grandes compañías internacionales cotizadas para remunerar a su alta dirección. Estos conceptos se incluyen en el artículo 50.bis de los Estatutos Sociales de BBVA y se corresponden con aquellos que se aplican también con carácter general para los miembros de la alta dirección del Banco.

A estos efectos, los consejeros ejecutivos cuentan con un sistema retributivo que comprende:

- Una retribución fija, que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de sus funciones, velando porque sea competitiva con la aplicada en funciones equivalentes en el conjunto de las principales instituciones financieras internacionales de los principales países europeos y de Estados Unidos, y que constituye una parte relevante de su compensación total; y
- Una retribución variable cuya cuantía está determinada sobre la base de objetivos vinculados con los resultados del Grupo, el desempeño de sus funciones y la generación de valor a largo plazo; y que se rige por los mismos principios que les aplican al colectivo de empleados cuyas actividades profesionales indiquen de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo o ejercen funciones de control (en adelante, el "**Colectivo Identificado**").

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

- Una retribución anual en efectivo por desempeñar el cargo de consejero y de miembro de las diferentes Comisiones, dando una mayor ponderación al ejercicio de la función de Presidente de cada Comisión y fijándose el

importe relativo según la naturaleza de las funciones atribuidas a cada Comisión, la dedicación exigida y el número de reuniones de estas comisiones; y

- Una retribución en acciones que se instrumenta mediante la asignación anual a sus beneficiarios un número de “acciones teóricas” correspondiente a un porcentaje de su retribución en efectivo. Estas acciones serán entregadas, en su caso, en la fecha de su cese en su condición de consejeros por cualquier causa no debida al incumplimiento grave de sus funciones.

A continuación se ofrece una explicación detallada de los distintos elementos que conforman el sistema de retribución de los consejeros de BBVA que será de aplicación, tanto a los consejeros actuales como a aquellos otros que puedan ser designados como tales a lo largo del período de vigencia de la presente Política.

4.- Sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos

El sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos de BBVA que se detalla en esta Política, es el que aplica al resto del Colectivo Identificado y, ha sido diseñado en el marco de la legislación mercantil y de la normativa específica aplicable a las entidades de crédito, recogida básicamente en la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia que traspone la Directiva 2013/36/UE, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y empresas de inversión (la "Directiva CRD IV"); considerando las mejores prácticas y recomendaciones a nivel local e internacional, y de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales del Banco, contando con los siguientes elementos:

4.1. Retribución fija

La retribución fija de los consejeros ejecutivos refleja principalmente el nivel de responsabilidad en la organización y su experiencia profesional, velando por que sea competitiva con la aplicada en funciones equivalentes en el conjunto de las principales instituciones financieras internacionales comparables en Europa y Estados Unidos, y que constituya un importe relevante de su compensación total.

Para su determinación y sus posibles actualizaciones, la Comisión de Retribuciones tiene en cuenta los criterios anteriores, así como las características específicas de cada puesto y la dedicación exigida; tomando en consideración asimismo los estudios y análisis de mercado elaborados por firmas de consultoría independientes de primer nivel, a los efectos de establecer compensaciones que resulten adecuadas a la función que desempeñan y competitivas en el mercado. Se consideran además otros factores como los incrementos medios de la retribución fija de los miembros de la alta dirección del Banco.

Sobre estas bases, la retribución fija de cada consejero ejecutivo se determina anualmente por la Comisión de Retribuciones, compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos, con una mayoría de consejeros independientes, para su posterior sometimiento a la aprobación del Consejo de Administración.

En aplicación de este sistema, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó en su sesión celebrada el 3 de febrero de 2015, no actualizar para 2015 la retribución fija anual de los consejeros ejecutivos, de manera que ésta permanezca en la cifra de 1.966.260 euros en el caso del Presidente, 1.748.000 en el

caso del Consejero Delegado y 800.000 euros en el caso de D. José Manuel González-Páramo, cantidades que, en el caso del Presidente y del Consejero Delegado no se han incrementado desde 2011.

Estas cantidades permanecerán fijas mientras el Consejo de Administración no acuerde actualizarlas, de acuerdo con los criterios antes mencionados que son, el nivel de responsabilidad asumido en la organización, los estudios y análisis de mercados elaborados por terceros externos y los incrementos medios de la retribución de la alta dirección del Banco, teniendo en consideración que, en su caso, dicha actualización estará en línea con la variación de la retribución fija de la alta dirección del Banco. Dándose cuenta de estas actualizaciones en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se presentará a la consideración de la Junta General.

4.2. Retribución variable

El sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos se basa en un único incentivo que se otorga de forma anual pero que 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 los intereses a largo plazo de la Sociedad y de sus grupos de interés o *stakeholders*.

Con arreglo a este sistema, la retribución variable de los consejeros ejecutivos correspondiente a cada ejercicio será calculada sobre la base de unos indicadores financieros y no financieros, en función de las correspondientes escalas de consecución, y según la ponderación atribuida a cada indicador (en adelante "**Indicadores de Evaluación Anual**"). Todo ello, según se establezca anualmente y para cada uno de ellos por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

Los indicadores financieros de evaluación anual consistirán en las métricas de gestión más relevantes del Grupo y en ese sentido se utilizarán indicadores como el Beneficio Económico Añadido de operaciones continuadas, que es considerado como una medida adecuada de evaluación de resultados que incorpora ajustes por riesgos actuales y futuros y el coste de capital; e indicadores relacionados con la capacidad de generación de beneficios, eficiencia y absorción de pérdidas; así como indicadores no financieros relacionados con objetivos tácticos propios del beneficiario, de determinadas funciones o del Grupo en su conjunto y métricas como la satisfacción del cliente.

La cantidad resultante constituirá la retribución variable anual de cada consejero ejecutivo, que será determinada por la Comisión de Retribuciones y sometida a la aprobación del Consejo de Administración (en adelante, la **Retribución Variable Anual**), procediéndose, de darse las condiciones establecidas para ello, y como indica la normativa aplicable a las entidades de crédito, al pago del 50% de la misma por partes iguales en efectivo y en acciones, durante el primer trimestre del ejercicio siguiente al que corresponda dicha retribución.

Para el pago de la parte en acciones se tomará como referencia el precio medio de cierre de la acción de BBVA entre el 15 de diciembre del año al que corresponda la Retribución Variable Anual y el 15 de enero del año siguiente (ambos inclusive).

El 50% restante de la Retribución Variable Anual, por partes iguales en efectivo y en acciones, quedará diferido en su totalidad por un período de tres 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 control y gestión de los riesgos del Grupo, referidas a su solvencia, liquidez y rentabilidad, que serán establecidas por el Consejo de Administración en el momento de la determinación de la Retribución Variable Anual y calculados a lo largo del período de los tres años de diferimiento (en adelante **"Indicadores de Evaluación Plurianual"**). Estos Indicadores de Evaluación Plurianual podrán dar lugar a una reducción de la cantidad diferida, pudiendo ésta incluso llegar a ser cero, pero no servirán en ningún supuesto para incrementar dicha retribución diferida.

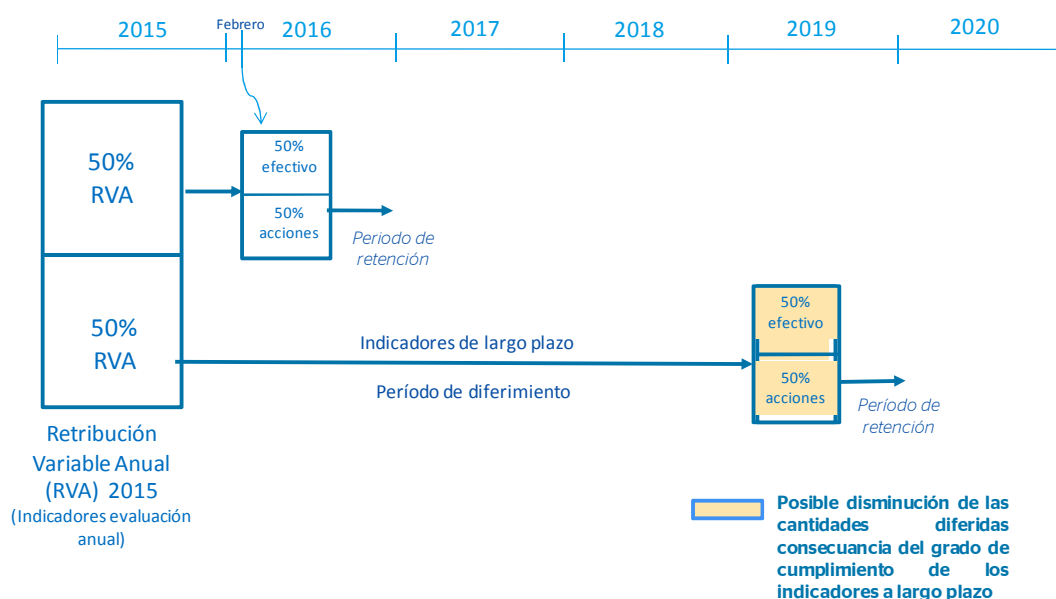
El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, analizará la estructura de indicadores tanto anuales como plurianuales, pudiendo realizar ajustes a la misma en función de las circunstancias que puedan producirse a lo largo de los ejercicios a los que afecte esta Política, informándose de los indicadores aplicables en cada ejercicio a través del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros correspondiente.

El importe de la Retribución Variable Anual y su relación con los resultados será asimismo incluido anualmente en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros que se someta a la consideración de la Junta General Ordinaria de accionistas.

Asimismo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de entidades de crédito, y conforme a lo acordado por la Junta General de la Sociedad celebrada el 14 de marzo de 2014, el componente variable de la remuneración correspondiente a un ejercicio de los consejeros ejecutivos no podrá ser superior al 200% del componente fijo.

A estos efectos, y de conformidad con lo establecido en el apartado 83 de la Guía sobre políticas y prácticas de remuneración del Comité Bancario Europeo (Guía CEBS de diciembre de 2010), la ratio entre la remuneración fija y variable deberá determinarse en el momento en que se lleve a cabo la evaluación inicial de los resultados, independientemente de cualquier ajuste ex-post al riesgo.

Se incluye a continuación un ejemplo gráfico del sistema de remuneración variable de los consejeros ejecutivos de BBVA, tomando como referencia el ejercicio 2015:



1

La Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos estará sometida a una serie de condiciones alineadas con las que el Banco viene aplicando desde 2011 a la retribución variable de su Colectivo Identificado, y así:

- Todas las acciones que se abonen como resultado de la liquidación de la Retribución Variable Anual, tanto del porcentaje inicial como de las cantidades diferidas y sujetas a los Indicadores de Evaluación Plurianual, serán indisponibles durante un periodo determinado, que se establecerá anualmente por el Consejo de Administración, aplicándose esta retención sobre el número de acciones que resulte, una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos

- No podrán realizarse operaciones de cobertura sobre las acciones que se reciben en concepto de Retribución Variable Anual ni sobre las acciones diferidas pendientes de entrega.
- Las cantidades 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.
- Y la Retribución Variable Anual que de acuerdo con las reglas anteriores se encuentre diferida y sujeta a los Indicadores de Evaluación Plurianual podrá verse reducida o no pagada cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias con anterioridad a la fecha de abono (“clausulas *malus*”):
 - i. Que el beneficiario no hubiese generado el derecho a la Retribución Variable Anual de un ejercicio como consecuencia del efecto en los resultados del ejercicio de operaciones contabilizadas en ejercicios anteriores en los que sí generó el derecho al cobro de la Retribución Variable Anual;
 - ii. En caso de que haya sido sancionado por un incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna, en particular la relativa a riesgos, que le resulte de aplicación.

En caso de extinción de la relación contractual, sólo se mantendrá el derecho de cobro de las cantidades diferidas en los mismos términos que si hubiese permanecido en activo en los supuestos de jubilación, prejubilación, despido improcedente, declaración de incapacidad laboral permanente en todos sus grados o fallecimiento; y en el caso de extinción por mutuo acuerdo, donde se estará a lo pactado por las partes.

Además, si en un ejercicio el Grupo BBVA obtuviese resultados financieros negativos (presentase pérdidas), sin considerar los resultados singulares, los beneficiarios no recibirán la Retribución Variable Anual que corresponda al ejercicio al que se refieran las pérdidas, ni las cantidades diferidas que correspondiese abonarles en el ejercicio en el que se aprueben las cuentas anuales que reflejen dichos resultados negativos.

En todo caso la retribución variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación del Grupo BBVA en su conjunto y si se justifica en función de los resultados de la entidad.

Si se produce algún evento, circunstancia u operación societaria en BBVA, que en opinión del Consejo de Administración pudiera afectar de manera significativa al cobro de las partes diferidas de la Retribución Variable Anual correspondiente a un ejercicio, el Consejo de Administración podrá alterar las reglas de liquidación y el calendario de pago antes descrito pudiendo acordar la liquidación anticipada de dichas partes diferidas.

En definitiva, este sistema retributivo contribuye a reforzar la evaluación de resultados en un marco plurianual y la transparencia sobre la vinculación entre la retribución variable y los resultados alcanzados. Asimismo, otorga un mayor peso a los indicadores plurianuales en la determinación de la retribución variable, amplía la tipología de los indicadores utilizados, establece una mayor vinculación de la retribución variable a las métricas de riesgo y aumenta el plazo efectivo de diferimiento a tres años.

4.3. Otras remuneraciones

Igualmente de conformidad con lo establecido en el artículo 50 bis de los Estatutos Sociales, los consejeros ejecutivos son beneficiarios de 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.

Adicionalmente, el Banco satisface a los consejeros ejecutivos otras retribuciones en especie en concepto de ADSL, *renting* de vehículos y otros beneficios sociales aplicables con carácter general a los altos directivos del Banco.

4.4. Condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de cada consejero ejecutivo se determinan en sus respectivos contratos, que comprenden aquellos conceptos recogidos en el artículo 50 bis de los Estatutos Sociales del Banco.

Los contratos de los consejeros ejecutivos son indefinidos, sin que en ellos figure ningún plazo de preaviso, ni cláusulas de permanencia o fidelización.

Además de lo anterior, el Reglamento del Consejo en su artículo 16 establece que el consejero que dejara de pertenecer al Consejo de Administración del Banco no podrá prestar servicios a otra entidad financiera competidora de éste o de sus filiales, durante el plazo de dos años a partir de su separación del Consejo, salvo que medie la autorización expresa del Consejo de Administración que podrá denegarla por razones de interés social.

Y los artículos 8 y 11 de dicho Reglamento establecen además un régimen de conflictos de interés y de incompatibilidades del cargo de consejero que deberán respetar todos los miembros del Consejo de Administración (ejecutivos y no ejecutivos), que se suman a las que en cada momento les sea aplicable en virtud de la legislación aplicable.

De acuerdo con el artículo 50 bis de los Estatutos Sociales, en los contratos de los consejeros ejecutivos se incluye un sistema de previsión para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento.

Así, por lo que respecta al Consejero Delegado, el Banco ha asumido compromisos de previsión para cubrir las mencionadas contingencias en los siguientes términos:

a) Jubilación: Se reconoce el derecho a percibir una pensión anual de jubilación cuyo importe se calculará sobre la base de la retribución total anual media que hubiera percibido en los dos últimos años anteriores a su jubilación por los conceptos de retribución fija y un importe fijo determinado por el Consejo a estos efectos (en adelante "salario pensionable"). La cuantía de la pensión será determinada en función del tiempo de antigüedad efectiva en el Banco hasta los 65 años, con el máximo del 85 por ciento del salario pensionable.

Este derecho nacerá en el momento en que, estando en el ejercicio de su cargo, cumpla la edad de 65 años.

Los compromisos del Banco por jubilación, podrán ser satisfechos, a opción del beneficiario, bien mediante el pago de una pensión en forma de renta vitalicia, o bien mediante la percepción de una cantidad en forma de capital, en el momento que se den las condiciones previstas contractualmente para ello.

Igualmente sus condiciones contractuales determinan que en caso de que pierda esta condición por cualquier causa que no sea debida a su voluntad, jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones, se jubilará anticipadamente con una pensión, que se podrá percibir en forma de renta vitalicia o de capital, a su elección, del 75% del

salario pensionable, si ello se produjera antes de cumplir los 55 años o, del 85% si se produjera después de cumplir esa edad.

b) Invalidez: Sobre las mismas bases que la pensión de jubilación, se reconocerá una pensión anual de invalidez por una cuantía igual al importe máximo de su pensión de jubilación para el supuesto de que estando en el ejercicio de su cargo se produjese la incapacidad permanente total o absoluta.

c) Fallecimiento: Para el caso de fallecimiento, se establece una pensión anual de viudedad del 50% de la media del salario pensionable para la jubilación o bien, en su caso, de la pensión de jubilación o invalidez que estuviera percibiendo el causante.

Asimismo, se concederá una pensión anual de orfandad para sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, que supondrá para cada uno el 20% del salario pensionable. En ningún caso, la acumulación de las pensiones de viudedad y orfandad podrán superar el 100% del salario pensionable del causante en el momento de fallecimiento.

En cuanto a D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo, el Banco ha asumido compromisos de previsión para cubrir las mismas contingencias, en los términos que se detallan a continuación:

a) Jubilación: Se reconoce el derecho a percibir una prestación de jubilación cuyo importe será el resultado de la acumulación de aportaciones anuales y sus correspondientes rendimientos hasta dicha fecha; a tal efecto, el régimen de aportaciones en cada ejercicio resultará de la aplicación de un 20% anual sobre la retribución fija percibida.

b) Invalidez: En el supuesto de que estando en el ejercicio de su cargo se produjese una incapacidad permanente total o absoluta, se reconocería una pensión anual del 46% de la retribución fija anual de los 12 meses anteriores.

c) Fallecimiento: Para el caso de fallecimiento previo a la jubilación, se establece una pensión anual de viudedad del 50% de de la retribución fija anual de los 12 meses anteriores.

Asimismo, se concederá una pensión anual de orfandad para sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, que supondrá para cada uno el 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.

No existen a esta fecha otras obligaciones en materia de previsión con otros consejeros ejecutivos.

El Banco no cuenta con compromisos de pago de indemnizaciones a los consejeros ejecutivos distintos del existente a favor del consejero ejecutivo D. José Manuel González-Páramo, que tiene reconocido contractualmente el derecho a percibir una indemnización en caso de cese como consejero ejecutivo por causa que no sea debida a su propia voluntad, fallecimiento, jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones, equivalente a dos veces su retribución fija anual.

4.4. Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos

En principio, el sistema retributivo y las condiciones básicas contractuales anteriormente descritas serán igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta Política, considerando, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas y su experiencia profesional. A este respecto, se establecerá, por acuerdo del Consejo de Administración, una retribución fija adecuada a dichas características, en línea con las retribuciones fijas de los actuales consejeros ejecutivos y considerando el entorno competitivo formado por el conjunto de las principales instituciones financieras comparables en Europa y en los Estados Unidos, aplicándose asimismo el sistema de retribución variable recogido en la presente Política.

5.- Sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos

Respecto a los consejeros no ejecutivos, se ha establecido un sistema propio en base a la responsabilidad, dedicación e incompatibilidades que les son exigibles en función del cargo que desempeñan.

5.1. Retribución fija

De conformidad con lo establecido en el artículo 33 bis de los Estatutos Sociales, corresponde a la Junta General fijar la asignación anual que puede satisfacer el Banco al conjunto de sus consejeros por dicha condición, siendo el Consejo de Administración el responsable de distribuir esta cantidad, atendiendo a los criterios que a continuación se señalan, pudiendo reducir esa cantidad 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 millones de euros, cantidad que se mantendrá en vigor en tanto la Junta General no acuerde modificarla.

Los consejeros no ejecutivos reciben una cantidad fija anual en efectivo por ostentar la condición de consejero y de miembro de las distintas Comisiones fijándose el importe relativo según la naturaleza de las funciones atribuidas a cada Comisión y la dedicación exigida, dándose además, una mayor ponderación al ejercicio de la función de Presidente de cada Comisión. En el Informe de Remuneraciones de los consejeros referido al ejercicio 2014 se encuentra el detalle de las cantidades que han percibido los consejeros por estos conceptos durante 2014.

Además, tal y como prevé el artículo 33 bis de los Estatutos Sociales, el Banco cuenta para sus consejeros no ejecutivos con un sistema de retribución en acciones con entrega diferida, aprobado por la Junta General de Accionistas del Banco celebrada el 18 de marzo de 2006, que fue prorrogado por un plazo adicional de 5 años por la Junta General de marzo de 2011.

Este sistema consiste en la asignación anual a los consejeros no ejecutivos, como parte de su remuneración, de un número de “acciones teóricas” del Banco que serán objeto de entrega efectiva, en su caso, en la fecha de su cese como consejeros siempre que éste se

produzca por cualquier causa que no sea debida al incumplimiento grave de sus funciones.

El número anual de “acciones teóricas” a asignar a cada consejero no ejecutivo será equivalente al 20% de la retribución total en efectivo percibida en el año anterior por cada uno de ellos, según la media de los precios de cierre de la acción de BBVA durante las 60 sesiones bursátiles anteriores a las fechas de las respectivas Juntas Generales ordinarias de accionistas que aprueben los estados financieros que correspondan a cada ejercicio.

5.2. Otras remuneraciones

Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración, los consejeros no ejecutivos son, asimismo, beneficiarios de 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 y se detallan en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

5.3. Incorporación de nuevos consejeros no ejecutivos

Este mismo sistema retributivo será aplicable a cualquier nuevo consejero no ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta Política.

6.- Período de vigencia de la política

La presente política resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros de BBVA de los ejercicios 2015, 2016 y 2017, salvo que se adopte un nuevo acuerdo por la Junta General.

En todo caso esta Política se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a los consejeros ejecutivos durante estos años, correspondientes a las cantidades diferidas de la retribución variable de ejercicios anteriores, que se someterán a las condiciones establecidas para dichas retribuciones.

Capítulo II: Acuerdo sobre entrega de acciones.

Sistema de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual: Entrega de acciones

De conformidad con la presente Política el 50% de la retribución variable de los consejeros ejecutivos correspondiente a cada ejercicio, ya sea diferida o no diferida, deberá abonarse en acciones, de darse las condiciones establecidas para ello.

Para permitir la aplicación de esta Política, en los términos en ella establecidos, se solicita expresamente a la Junta General autorización para entregar a los consejeros ejecutivos del Banco, durante los tres años de la vigencia de la Política, hasta un máximo total conjunto de 2 millones de acciones de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., representativas del 0,032% del capital social actual del Banco.

Para llevar a cabo estas entregas de acciones se tomarán como referencia el precio medio de cierre de la acción de BBVA entre el 15 de diciembre del año al que corresponda la Retribución Variable Anual y el 15 de enero del año siguiente (ambos inclusive), indicándose que la Sociedad podrá destinar a la cobertura de las acciones indicadas aquellas que componen o compongan su autocartera o bien recurrir a otro sistema financiero adecuado que determine la Sociedad.

En todo caso se indica que la percepción de estas acciones no está relacionada con la evolución de la cotización de las acciones.

Anexo I

Retribución variable de los consejeros ejecutivos 2015

Para el año 2015, la política de retribuciones anteriormente descrita se concreta de la manera que a continuación se expone:

Para el cálculo de la Retribución Variable Anual de 2015, se han establecido un conjunto de indicadores de evaluación anual que incluyen objetivos financieros y no financieros, determinando que los objetivos financieros estén relacionados con las métricas más relevantes de gestión del Grupo, y en este sentido se conserva como uno de los principales indicadores el Beneficio Económico Añadido, considerado como una medida adecuada de evaluación de resultados que incorpora ajustes por riesgos actuales y futuros y el coste del capital; y se añaden indicadores relacionados con la capacidad de generación de beneficios, eficiencia y absorción de pérdidas; así como indicadores no financieros relacionados con la satisfacción del cliente y los objetivos tácticos propios de cada función.

Los indicadores de evaluación anual que ha establecido el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para los consejeros ejecutivos y sus ponderaciones para el año 2015 son los siguientes:

Indicadores de evaluación anual

Indicador	Presidente	Consejero Delegado	JM González-Páramo
Beneficio Atribuido de operaciones continuadas	30%	30%	20%
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%	-
Indicadores tácticos	-	10%	50%

Como se ha indicado anteriormente, el importe de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2015 se obtendrá a partir del nivel de cumplimiento de los indicadores antes citados, en función de determinadas escalas de consecución que aprobará el Consejo de Administración del Banco a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

Una vez calculada la Retribución Variable Anual de la forma indicada, ésta se dividirá de manera que quede establecida 50% en efectivo y 50% en acciones de BBVA, para lo cual en el ejercicio 2015 se tomará como referencia el precio medio de cierre de la acción de BBVA entre el 15 de diciembre del año 2015 y el 15 de enero del año 2016 (ambos inclusive).

El 50% restante de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos, tanto en efectivo como en acciones, quedará diferido por un período de 3 años y su devengo y pago se someterá al cumplimiento de los siguientes indicadores, cuyos objetivos y ponderaciones serán establecidos por el Consejo de Administración para el periodo de tres años que transcurra desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018:

Indicadores de evaluación plurianual

Indicador	Ponderación
TSR relativo	10%
ROE	10%
Patrimonio Económico / CER	30%
Coste de Riesgo	20%
Loan to Stable Customer Deposit Ratio	30%

Así dentro de los Indicadores de Evaluación Plurianual se mantiene el TSR (*Total Shareholders Return*) que mide el retorno de la inversión para el accionista como la suma de la variación de la cotización de la acción más los dividendos y otros conceptos similares percibidos por el accionista durante el período considerado; habiéndose incluido, además, como indicadores plurianuales, algunas de las métricas fundamentales establecidas por el Consejo de Administración para el control y la gestión de los riesgos del Grupo, determinando, de este modo, una correlación directa entre la gestión de los principales riesgos de la entidad y la retribución de sus ejecutivos.

Para cada uno de estos indicadores, se establecerán unas escalas de cumplimiento que serán aprobadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en el momento de la determinación de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos de 2015, esto es en 2016.

En función del resultado de cada uno de los indicadores, según las ponderaciones atribuidas a cada uno de ellos, se determinará el importe final de la parte diferida de la

Retribución Variable Anual, de manera que, de no alcanzarse los objetivos establecidos para cada uno de los indicadores, el importe diferido podrá verse minorado en la proporción resultante de sus correspondientes escalas y ponderaciones, pudiendo incluso llegar a ser cero, y no pudiendo en ningún supuesto, incrementar dicha retribución diferida.

Todas las acciones que de acuerdo con esta Política corresponda entregar a los consejeros ejecutivos en concepto de Retribución Variable Anual del ejercicio 2015, estarán sometidas a un período de retención de 6 meses, aplicándose esta retención sobre el número de acciones que resulte una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos por las acciones recibidas.

Como se indica al final de la presente Política, ésta resultará de aplicación para la Retribución Variable Anual de los ejercicios 2015, 2016 y 2017 salvo que se adopte un nuevo acuerdo por la Junta General, y su aplicación se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a los consejeros ejecutivos durante estos años, correspondientes a las cantidades diferidas de la retribución variable de ejercicios anteriores, que se someterán a las condiciones establecidas en cada ejercicio como consecuencia de políticas retributivas anteriores.