

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2016

C.I.F.

A-48265169

DENOMINACIÓN SOCIAL

BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PLAZA DE SAN NICOLÁS, 4, 48005 BILBAO (VIZCAYA)

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

La política retributiva general de BBVA está orientada hacia la generación recíproca de valor para los empleados y para el Grupo, buscando el alineamiento con los intereses de sus empleados y accionistas con una gestión prudente del riesgo. Así, los principios fundamentales que sirven de base para determinar la política retributiva del Grupo BBVA son:

- 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 del modelo retributivo.

A partir de estos principios generales, BBVA ha definido una política retributiva que se aplica con carácter general a toda la plantilla consistente en: (i) una retribución fija basada en el nivel de responsabilidad que se asume, que constituye una parte relevante de la retribución total; (ii) una retribución variable vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos, con incentivos que se ajustan a los intereses a largo plazo de la entidad, teniendo en cuenta los riesgos actuales y futuros; y (iii) un esquema específico de liquidación y pago del variable aplicable al colectivo de personas que dentro del Grupo desarrollan actividades profesionales que inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo, dentro del que se incluyen los consejeros ejecutivos y los miembros de la Alta Dirección (en adelante, el "Colectivo Identificado").

La Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA fue aprobada por la Junta General celebrada el 13 de marzo de 2015, para los ejercicios 2015, 2016 y 2017, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y en el marco del sistema retributivo establecido en los Estatutos Sociales.

Los Estatutos Sociales establecen un sistema retributivo que diferencia la retribución aplicable a los consejeros ejecutivos, de la que resulta aplicable a los consejeros no ejecutivos.

Respecto a los consejeros ejecutivos se ha establecido un sistema específico en el que se prima esta condición, aplicando los conceptos retributivos utilizados por las entidades comparables. Estos conceptos se incluyen en el texto del artículo 50 bis de los Estatutos Sociales y se corresponden con aquellos que se aplican también con carácter general a los miembros de la Alta Dirección de BBVA, ajustándose su retribución variable a los principios establecidos para el Colectivo Identificado, tal y como se detalla en los apartados A.3 y A.4 del presente Informe.

Respecto a los consejeros no ejecutivos, su sistema retributivo se basa en los criterios de responsabilidad, dedicación e incompatibilidades inherentes al cargo que desempeñan, tal y como se recoge en el artículo 33 bis de los Estatutos Sociales, y cuenta con los elementos de carácter fijo que se detallan en el Apartado A.3 del presente Informe.

A lo largo del ejercicio 2016, la Comisión de Retribuciones ha venido analizando la conveniencia de incluir determinados cambios a la política retributiva aplicable, a los efectos de profundizar en el alineamiento con los nuevos requerimientos regulatorios, las mejores prácticas de mercado y la organización y estrategia interna de BBVA.

A estos efectos, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y tras un análisis detallado realizado en colaboración con la firma McLagan (perteneciente al grupo McLagan/AonHewitt) y Garrigues Human Capital Services, ha aprobado una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA para los ejercicios 2017, 2018 y 2019, que será sometida a la próxima Junta General de Accionistas del Banco, como punto Sexto del orden del día.

Los elementos fundamentales de esta nueva Política pueden resumirse en:

- Una clara asignación entre los componentes fijos y variables de la retribución, así como de los criterios para el establecimiento de los mismos;
- Un cambio en el equilibrio entre los componentes fijos y variables de la remuneración, para alinearlo en mayor medida a la regulación aplicable, permitiendo una mayor flexibilidad de la retribución variable frente a la fija, cambio que no supone, en ningún caso, un incremento de la retribución total de los beneficiarios;
- Un aumento del periodo de diferimiento de la retribución variable, de 3 a 5 años, y del porcentaje de diferimiento, del 50% al 60%, para consejeros ejecutivos y Alta Dirección.
- Un aumento del porcentaje en acciones de la retribución variable que queda diferido, del 50% al 60%, para consejeros ejecutivos y Alta Dirección;
- Una revisión de las cláusulas de reducción y de recuperación de la retribución variable;
- La eliminación del sistema de previsión en régimen de prestación definida del Consejero Delegado
- El establecimiento de una parte de las aportaciones a pensiones de consejeros ejecutivos y Alta Dirección con la consideración de "beneficios discrecionales de pensión", conforme requiere la nueva normativa;
- La modificación de las condiciones que se aplican a los pagos por extinción de la relación contractual; y
- La inclusión del compromiso de no transmitir un número de acciones equivalente a dos veces su retribución fija anual hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su entrega, manteniéndose el periodo de indisponibilidad general de un año para todas las acciones; no siendo de aplicación lo anterior a las acciones que proceda enajenar para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.

El detalle de estos cambios se recoge en los siguientes apartados del Informe.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

En el marco de lo dispuesto en los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de BBVA reserva a este órgano las facultades para adoptar las decisiones sobre la retribución de los consejeros, así como, en el caso de los consejeros ejecutivos, la retribución por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos.

Entre los elementos que conforman el Sistema de Gobierno Corporativo del Banco, el Consejo de Administración de BBVA ha constituido, para el mejor desempeño de sus funciones, distintas Comisiones que le asisten en aquellas cuestiones que correspondan a materias de su competencia. Entre éstas, la Comisión de Retribuciones es el órgano que asiste al Consejo en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo, velando por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad. Esta Comisión estará formada por un mínimo de tres vocales designados por el Consejo de Administración; todos sus miembros deberán ser consejeros no ejecutivos y la mayoría de ellos independientes, al igual que su Presidente.

La Comisión de Retribuciones está compuesta, a la fecha de este Informe, por cinco consejeros, todos ellos no ejecutivos, siendo la mayoría independientes, cuyos nombres, cargos y condición se detallan a continuación: Juan Pi Llorens (Presidente independiente); José Antonio Fernández Rivero (Vocal externo); Belén Garijo López (Vocal independiente); José Luis Palao García-Suelto (Vocal independiente); y James Andrew Stott (Vocal independiente).

Esta Comisión se reúne con la frecuencia que fuere necesaria para el cumplimiento de sus funciones, convocada por su Presidente; habiéndose reunido durante el ejercicio 2016 en 6 ocasiones para tratar cuestiones relativas a sus competencias.

Con arreglo al Reglamento del Consejo de Administración del Banco, la Comisión de Retribuciones desempeñará, entre otras, las siguientes funciones:

1. Proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General la política de remuneraciones de los consejeros.
2. Determinar 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.
4. Proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los altos directivos y demás empleados del Colectivo Identificado.
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 miembros del Colectivo Identificado, incluidos los consejeros ejecutivos y los altos directivos.
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.

Para el adecuado desarrollo de sus funciones la Comisión de Retribuciones utiliza el asesoramiento que le proporcionan los servicios internos del Banco, pudiendo contar además con el asesoramiento externo que fuere necesario para formar criterio sobre las cuestiones de su competencia. A estos efectos, cabe indicar que en el desarrollo de sus funciones la Comisión ha contado, además de con el asesoramiento de los servicios internos de BBVA, con la información y asesoramiento facilitado por dos de las principales firmas globales de consultoría en materia de compensación de consejeros y altos directivos como son Willis Towers Watson y McLagan.

De este modo, el Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA se ha configurado de manera que las propuestas en materia retributiva que se someten a la consideración del Consejo de Administración del Banco tienen su origen en la Comisión de Retribuciones, que las analiza con carácter previo.

Asimismo, la Comisión de Retribuciones cuenta con la colaboración de la Comisión de Riesgos del Consejo, que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Reglamento del Consejo, ha participado en el establecimiento de la Política de remuneraciones, 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.

Por último, las decisiones relativas a la retribución de los consejeros ejecutivos que así lo requieran conforme a la Ley, se someten a la aprobación de la Junta General de Accionistas del Banco, al igual que este Informe.

Todo lo cual asegura un adecuado proceso de toma de decisiones en el ámbito retributivo.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

Como se indica en el apartado A.1., el Banco cuenta con un sistema retributivo que diferencia entre los consejeros no ejecutivos y los consejeros ejecutivos.

Respecto a los primeros, se ha establecido un sistema propio en base a la responsabilidad, dedicación e incompatibilidades que les son exigibles en función del cargo que desempeñan. Según el artículo 33bis de los Estatutos Sociales, corresponde a la Junta fijar la asignación anual que puede satisfacer el Banco al conjunto de sus consejeros por dicha condición, siendo el Consejo el responsable de distribuir esta cantidad, atendiendo a los criterios que a continuación se señalan, pudiendo reducir esa cantidad si lo estima conveniente. La Junta 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 €, cantidad que se mantendrá en tanto la Junta no acuerde modificarla. Así, los consejeros no ejecutivos reciben una cantidad fija anual en efectivo por ostentar la condición de consejero y otra cantidad fija por la pertenencia a las distintas Comisiones, dándose una mayor ponderación a la función de Presidente de cada Comisión y fijándose el importe relativo según la naturaleza de las funciones atribuidas a cada Comisión y la dedicación requerida (cantidades que no han sido actualizadas desde julio de 2007). En marzo de 2016, el Consejo acordó la creación de una nueva Comisión de Tecnología y Ciberseguridad, aprobando asimismo la retribución de sus miembros no ejecutivos.

De acuerdo con lo aprobado por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, los importes de retribución en efectivo aplicables a los consejeros no ejecutivos en 2017 serán los siguientes: Vocal Consejo: 129 miles de €; Vocal Comisión Delegada Permanente: 167 miles de €; Comisión de Auditoría y Cumplimiento: Vocal 71 miles de €, Presidente 179 miles de €; Comisión de Riesgos: Vocal 107 miles de €, Presidente 214 miles de €; Comisión de Retribuciones: Vocal 43 miles de €, Presidente 107 miles de €; Comisión de Nombramientos: Vocal 41 miles de €, Presidente 102 miles de €; Comisión de Tecnología y Ciberseguridad: Vocal 43 miles de €, Presidente 107 miles de €.

Además, tal y como se prevé en los Estatutos Sociales, el Banco cuenta para sus consejeros no ejecutivos con un sistema de retribución con entrega diferida de acciones, que fue aprobado por la Junta celebrada el 18.03.2006 y prorrogado por acuerdo de las Juntas Generales celebradas el 11.03.2011 y el 11.03.2016, por un período adicional de 5 años, en cada

caso. Este sistema consiste en la asignación anual a los consejeros no ejecutivos, como parte de su remuneración fija, 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 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 por cada uno de ellos en el año anterior, tomando como referencia, para el cálculo del número de "acciones teóricas", 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 que aprueben los estados financieros que correspondan a cada ejercicio.

Para los consejeros ejecutivos, la estructura de su retribución se configura conforme a lo establecido en el artículo 50bis de los Estatutos Sociales del Banco. Así, cuentan con una retribución fija que representa una parte relevante de su compensación total, que refleja su experiencia profesional y su nivel de responsabilidad, velando porque sea competitiva con la aplicada en funciones equivalentes en el conjunto de las principales instituciones comparables. Para su determinación y sus posibles actualizaciones, la Comisión de Retribuciones tiene en cuenta el nivel de responsabilidad y dedicación exigido, así como los análisis de mercado elaborados por firmas de consultoría de primer nivel, a los efectos de establecer compensaciones que resulten adecuadas y competitivas; considerando además otros factores como los incrementos medios de la retribución de la Alta Dirección.

La retribución fija anual de cada consejero ejecutivo se corresponderá con el importe anual recibido por el desempeño de sus funciones, que refleja el nivel de responsabilidad de dichas funciones, y no está vinculado en ningún caso a parámetros variables o a resultados alcanzados (Retribución Fija Anual).

Según la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA que se someterá a la próxima Junta, el Consejo ha establecido, sobre la base del principio de equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la retribución total de los consejeros ejecutivos, unas ratios objetivo entre la retribución fija y variable que tienen en cuenta tanto la función desarrollada por cada consejero ejecutivo, como su impacto en el perfil de riesgo de la Entidad, y que se alinean con las ratios establecidas con carácter general para el Colectivo Identificado. Estas ratios suponen un cambio en la proporción de retribución fija y variable de los consejeros ejecutivos anterior, a los efectos de alinearlas en mayor medida con la normativa aplicable, permitiendo que el componente fijo sea lo suficientemente elevado para que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables, hasta el punto de ser posible no pagarlos. Con arreglo a lo anterior, las cifras de Retribución Fija Anual para el ejercicio 2017 aprobadas por el Consejo a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para los consejeros ejecutivos son las siguientes: 2.475 miles de € para el Presidente, 1.965 miles de € para el Consejero Delegado y 834 miles de € para el consejero ejecutivo Director de Global Economics, Regulation & Public Affairs (Director de GERPA).

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.

- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Como se ha indicado anteriormente, la retribución de los consejeros no ejecutivos es fija, en consecuencia, los consejeros ejecutivos son los únicos miembros del Consejo de Administración que cuentan con una retribución variable.

Así, la retribución variable de los consejeros ejecutivos está constituida por un incentivo anual cuyo importe se obtendrá a partir del nivel de cumplimiento de unos indicadores (financieros y no financieros) de evaluación anual y según la ponderación atribuida a cada indicador, en función de determinadas escalas de consecución que aprobará el Consejo de Administración anualmente, a propuesta de la Comisión de Retribuciones (la "Retribución Variable Anual").

Para el cálculo de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2017, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado establecer los siguientes Indicadores de Evaluación Anual junto con sus correspondientes ponderaciones para cada consejero ejecutivo: Beneficio Atribuido sin operaciones corporativas: 25% Presidente, 20% Consejero Delegado, 12,5% Director de GERPA; Beneficio Económico (RAROEC): 15% Presidente, 10% Consejero Delegado, 10% Director de GERPA.; Retorno sobre el capital regulatorio (RORC): 25% Presidente, 20% Consejero Delegado, 15% Director de GERPA; Ratio de Eficiencia: 25% Presidente, 20% Consejero Delegado, 12,5% Director GERPA; Satisfacción del cliente (IreNe): 10% Presidente, 10% Consejero Delegado, 10% Director GERPA; Indicadores estratégicos: 20% Consejero Delegado y 40% Director de GERPA.

La Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos estará sujeta a las condiciones del sistema de liquidación y pago del Colectivo Identificado, cuyas características específicas para los consejeros ejecutivos, de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA para los ejercicios 2017, 2018 y 2019 que se someterá a la Junta General del Banco, son:

- El 60% de la Retribución Variable Anual (RVA) de los consejeros ejecutivos se diferirá durante un periodo de cinco (5) años.
- El pago inicial de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos se pagará a partes iguales, en efectivo y en acciones de BBVA, mientras que la parte diferida se dividirá en un 60% en acciones de BBVA y el otro 40% en efectivo.
- La Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse un determinado nivel de beneficios y ratio de capital.
- Asimismo, la Retribución Variable Anual se reducirá ex ante en el momento de la evaluación de su desempeño, en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados del Banco o de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados (en función del resultado de los Indicadores de Evaluación Anual).
- El componente diferido de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos podrá verse reducido ex post hasta su totalidad en función del resultado de indicadores plurianuales alineados con las métricas fundamentales de control y gestión de riesgos de la Entidad y que están relacionados con la solvencia, el capital, la liquidez, la financiación o la rentabilidad, o con la evolución de la acción y recurrencia de los resultados del Grupo ("Indicadores de Evaluación Plurianual") aprobadas por el Consejo, previo análisis de la Comisión de Riesgos. 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 a incluso la pérdida de la totalidad de las cantidades diferidas, pero nunca a incrementarlas.
- El resultado de los Indicadores de Evaluación Plurianual determinará el importe de la cantidad diferida de la Retribución Variable Anual que corresponderá abonar a cada consejero ejecutivo, procediendo a la entrega del 60% transcurrido el tercer año de diferimiento; 20% transcurrido el cuarto año de diferimiento; y 20% transcurrido el quinto año de diferimiento.
- La totalidad de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos estará sometida a cláusulas de reducción y de recuperación de la retribución variable ("malus" y "clawback") durante la totalidad del periodo de diferimiento y retención, en los términos establecidos en la Política.
- Las acciones recibidas por los consejeros ejecutivos en concepto de Retribución Variable Anual serán indisponibles durante el periodo de un año desde su entrega.

- Asimismo, una vez recibidas las acciones, los consejeros ejecutivos no podrán transmitir un número de acciones equivalente a dos veces su Retribución Fija Anual hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su entrega.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.

- Los consejeros ejecutivos no podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos.

-El componente variable de la remuneración de los consejeros ejecutivos correspondiente a un ejercicio estará limitado a un importe máximo del 100% del componente fijo de la remuneración total, salvo que la Junta General acuerde elevar dicho porcentaje al 200%.

- El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá establecer anualmente criterios para la actualización exclusivamente de la parte diferida en efectivo de la Retribución Variable Anual.

Para 2017, los Indicadores de Evaluación Plurianual aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para los consejeros ejecutivos y sus correspondientes ponderaciones son: Adecuación Económica (Patrimonio Económico/CER): 20%; CET1 Fully Loaded: 20%; LTSCD (Préstamos sobre recursos estables de

clientes): 10%; Liquidity coverage ratio: 10%; ROE: 20%; (Margen Neto/Activos Totales Medios)-(Coste del Riesgo/Activos Totales Medios): 10%; TSR: 10%.

El sistema anterior se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a los consejeros ejecutivos durante los próximos años, correspondientes a las cantidades diferidas de la retribución variable de ejercicios anteriores, sometidos a las condiciones establecidas en cada ejercicio, como consecuencia de políticas retributivas anteriores.

A estos efectos, durante el primer trimestre de 2017 corresponderá abonar a los consejeros ejecutivos conforme a la política aplicable en ejercicios anteriores: el 50% de la Retribución Variable Anual 2016, así como las partes diferidas de la retribución variable de 2013 y 2014, y sus correspondientes actualizaciones en aplicación de políticas anteriores. El 50% restante de la Retribución Variable Anual 2016 quedará diferido para su pago en 2020, sujeto a las condiciones establecidas en la Política vigente, incluyendo las cláusulas de malus y clawback, de la nueva Política que se someterá a la Junta General del Banco.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

El Consejero Delegado tiene reconocido el derecho a percibir una prestación de jubilación cuando alcance la edad legalmente establecida, cuyo importe será el que resulte de las aportaciones anuales realizadas por el Banco y sus correspondientes rendimientos hasta dicha fecha.

El importe de la aportación anual se ha determinado sobre la base del importe de la prestación comprometida con arreglo al sistema de prestación definida anterior y teniendo en cuenta la provisión dotada hasta la fecha por el Banco para atender dicho compromiso. A estos efectos, la aportación anual establecida es de 1.642 miles de euros.

Este importe se actualizará en la misma medida en que se actualice la Retribución Fija Anual del Consejero Delegado en los términos establecidos en la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA.

El Consejero Delegado, tendrá derecho a percibir, alcanzada la edad de jubilación, la prestación que resulte de las aportaciones realizadas por el Banco en los términos señalados, siempre que no se produzca su cese como Consejero Delegado debido al incumplimiento grave de sus funciones. En el caso de extinción de la relación contractual antes de alcanzar la edad de jubilación por causa distinta a la anterior, la prestación será calculada sobre las aportaciones realizadas por el Banco hasta esa fecha, sin que el Banco tenga que realizar aportación adicional alguna. Un 15% de las citadas aportaciones anuales pactadas a los compromisos por pensiones, girarán sobre componentes variables y tendrán la consideración de "beneficios discrecionales de pensión", considerándose retribución variable diferida, quedando sujetas a las condiciones de entrega establecidas legalmente.

En el caso de fallecimiento previo a la jubilación, se reconoce el derecho a una pensión anual de viudedad y de orfandad para cada uno de sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, de cuantía equivalente al 70% y 25% (40% caso de orfandad total) respectivamente de la Retribución Fija Anual, utilizándose para su pago el total del fondo acumulado para la prestación de jubilación en dicho momento, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro con objeto de completar la cobertura de la prestación. La acumulación de prestaciones de viudedad y orfandad no podrá exceder el 150% de la Retribución Fija Anual.

Igualmente, el Consejero Delegado tiene reconocido el derecho a percibir una pensión anual en el supuesto de que estando en el ejercicio de su cargo se produjese una incapacidad permanente total o absoluta, de cuantía equivalente a la Retribución Fija Anual, con reversión al cónyuge e hijos en caso de fallecimiento en los mismos porcentajes anteriormente citados, limitada dicha reversión en todo caso a la propia pensión de incapacidad. Para su pago, se utilizaría en primer lugar el total del fondo acumulado para la prestación de jubilación en dicho momento, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro con objeto de completar la cobertura de la prestación.

El consejero ejecutivo Director de GERPA tiene reconocido el derecho a percibir una prestación de jubilación cuando alcance la edad legal 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 30% sobre la Retribución Fija Anual.

El consejero Director de GERPA tendrá derecho a percibir, alcanzada la edad de jubilación, la prestación que resulta de las aportaciones realizadas por el Banco en los términos señalados, siempre que no se produzca su cese debido al incumplimiento grave de sus funciones. En el caso de extinción de la relación contractual antes de la jubilación por voluntad del consejero, la prestación quedará limitada a la resultante del 50% de las aportaciones realizadas por el Banco hasta esa fecha. En todo caso, las aportaciones por parte del Banco cesarán en el momento de la extinción. Un 15% de las citadas aportaciones anuales pactadas a los compromisos por pensiones, girarán sobre componentes variables y tendrán la consideración de "beneficios discrecionales de pensión", quedando sujetas a las condiciones de entrega establecidas legalmente.

En el caso de fallecimiento previo a la jubilación, se reconoce el derecho a una pensión anual de viudedad y de orfandad para cada uno de sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, de cuantía equivalente al 50% y 20% (30% caso de orfandad total) respectivamente de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores, utilizándose para su pago el total del fondo acumulado para la prestación de jubilación en dicho momento, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro con objeto de completar la cobertura de la prestación. La acumulación de prestaciones de viudedad y orfandad no podrá exceder el 100% de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores. El consejero Director de GERPA tiene reconocido el derecho a percibir una pensión anual en el supuesto de que, estando en el ejercicio de su cargo, se produjese una incapacidad permanente total o absoluta, de cuantía equivalente al 46% de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores, con reversión a cónyuge e hijos en caso de fallecimiento en los mismos porcentajes anteriormente citados, limitada dicha reversión en todo caso a la propia pensión de incapacidad. Para su pago, se utilizaría en primer lugar el total del fondo acumulado para la prestación de jubilación en dicho momento, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro con objeto de completar la cobertura de la prestación. No existen a la fecha de este Informe otras obligaciones en materia de previsión con otros consejeros ejecutivos

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

Ver apartado A.7.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El Reglamento del Consejo reserva a este órgano la facultad de adoptar las decisiones sobre las condiciones que deban respetar los contratos de los consejeros ejecutivos. Además, la Comisión de Retribuciones tiene, entre sus funciones, la de determinar, para que puedan ser convenidas contractualmente, la extensión y cuantía de las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico del Presidente, del Consejero Delegado y en su caso, de los demás consejeros ejecutivos del Banco, elevando al Consejo de Administración las correspondientes propuestas.

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

Conforme a la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2017, 2018 y 2019, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha establecido un nuevo marco previsional con el objetivo de adaptar el que actualmente tienen establecidos el Consejero Delegado y el consejero Director de GERPA en sus respectivos contratos, para adecuarlos a los nuevos requerimientos regulatorios y mejorar su alineamiento con las mejores prácticas de mercado.

Así, el nuevo marco contractual definido para el Consejero Delegado y para el consejero ejecutivo Director de GERPA descrito en la Política, establece una cláusula de no competencia post-contractual por un periodo de dos (2) años tras su cese como consejeros ejecutivos de BBVA, por la que percibirán del Banco una remuneración por un importe equivalente a dos (2) veces su Retribución Fija Anual, que será satisfecha de forma periódica durante los dos (2) años de no competencia, siempre que el cese como consejeros no sea debido a su fallecimiento, jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones.

El resto de condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos se detallan en el apartado A.5. anterior.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

Los consejeros de BBVA no han devengado remuneración alguna por este concepto.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

Los consejeros de BBVA no han devengado remuneración alguna por este concepto.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Conforme a lo dispuesto en el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración de BBVA, los consejeros son beneficiarios de pólizas de seguro médico y de accidentes y otros, 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 de carácter fijo (en especie), beneficios sociales o complementos que son aplicables con carácter general a la Alta Dirección del Banco.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

Los consejeros de BBVA no han devengado remuneración alguna por este concepto.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

Los consejeros de BBVA no han devengado remuneración alguna por este concepto.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

La política retributiva del Grupo está alineada con los intereses de sus accionistas y con una gestión prudente de los riesgos, incorporando los siguientes elementos:

- Utilización de indicadores adecuados para la evaluación de los resultados, que incorporan ajustes por riesgos, actuales y futuros;
- Consideración, en la medición del desempeño, de medidas financieras y no financieras que valoran tanto los aspectos individuales de la gestión como los objetivos de unidad y de Grupo;

- Mayor peso de los objetivos relacionados con las funciones propias sobre los objetivos financieros y de Grupo en la medición del desempeño de las unidades de control, favoreciendo su independencia respecto de las áreas de negocio que supervisan.

Por lo que se refiere de manera específica a las personas que realizan actividades profesionales que inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo, incluyendo a los consejeros ejecutivos y a los miembros de la Alta Dirección (el "Colectivo Identificado"), se han establecido, de conformidad con lo señalado en el apartado A.4., los siguientes elementos de alineación con el riesgo, incluidos en la nueva Política Retributiva del Colectivo Identificado para los ejercicios 2017, 2018 y 2019, aprobada por el Consejo de Administración, en línea con la de los consejeros:

- Cláusulas de diferimiento, diseñadas para que una parte sustancial de la retribución variable – un 60% en el caso de consejeros ejecutivos, Alta Dirección y empleados con retribuciones de cuantía especialmente elevada y un 40% en el resto de casos – se difiera por un período de 3 o 5 años (en el caso de consejeros ejecutivos y Altos Directivos), teniendo en cuenta de este modo el ciclo económico y los riesgos del negocio;

- Pago en acciones del 50% de su Retribución Variable Anual, que se incrementa en el caso de los consejeros ejecutivos respecto del porcentaje en acciones que se difiere (60%);

- Posibilidad de ajustar (a la baja) el componente diferido de la Retribución Variable Anual, en función de determinados indicadores de evaluación plurianual, relacionados con la evolución de la acción, la solvencia, liquidez y financiación, así como la rentabilidad y recurrencia de los resultados del Grupo;

- Periodos obligatorios de retención de cualesquiera acciones que sean entregadas como resultado de la retribución variable, salvo las que proceda enajenar para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas;

- 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 de los componentes variables de la retribución de los miembros del Colectivo Identificado al 100% de los componentes fijos, salvo para aquellas posiciones para las que la Junta acuerde elevar el porcentaje al 200%.

Además, hasta el 100% de la retribución variable de cada miembro del Colectivo Identificado correspondiente a cada ejercicio estará sometida a cláusulas de reducción (malus) y de recuperación de la retribución ya satisfecha (clawback), ligadas ambas a un deficiente desempeño financiero del Banco en su conjunto o de una división o área concreta o de las exposiciones generadas por un miembro del Colectivo Identificado, cuando dicho deficiente desempeño financiero se derive de cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) Conductas irregulares, fraude o incumplimientos graves del Código de Conducta y demás normativa interna aplicable por parte del miembro del Colectivo Identificado;

b) Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a una unidad concreta o al personal responsable de aquellos;

c) Fallos importantes en la gestión de riesgos cometidos por el Banco o por una unidad de negocio o de control del riesgo, a los que haya contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente del miembro del Colectivo Identificado;

d) Reformulación de las cuentas anuales del Banco, excepto cuando venga motivada por una modificación de la normativa contable de aplicación.

A estos efectos, el Banco comparará la evaluación del desempeño realizada para el miembro del Colectivo Identificado con el comportamiento a posteriori de algunas de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos. Tanto las cláusulas de reducción como las de recuperación aplicarán sobre la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio en que se produjo el evento que da lugar a la aplicación de la cláusula, y estarán vigentes durante el periodo de diferimiento e indisponibilidad que aplique sobre dicha Retribución Variable Anual.

No obstante, en el caso de que los supuestos anteriores resulten en un despido o cese por incumplimiento grave y culpable de los deberes del miembro del Colectivo Identificado, las cláusulas de reducción podrán aplicarse a la totalidad de la Retribución Variable Anual diferida pendiente de abono a la fecha en que se adopte la decisión del despido o cese, en función del perjuicio causado.

En todo caso, la retribución variable se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación del Grupo BBVA en su conjunto y si se justifica en función de los resultados del Banco, de la unidad de negocio y del miembro del Colectivo Identificado de que se trate.

Las cláusulas de reducción y de recuperación de la retribución variable serán aplicables a la Retribución Variable Anual generada a partir del ejercicio 2016, inclusive.

B POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

La estructura y conceptos retributivos aplicados durante el ejercicio 2016 a los miembros del Consejo de Administración del Banco se han basado en la Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA vigente en dicho ejercicio, aprobada por la Junta General en 2015, para los ejercicios 2015, 2016 y 2017.

Como se ha indicado, los Estatutos Sociales establecen un sistema retributivo que diferencia entre la retribución de los consejeros ejecutivos y la que resulta aplicable a los consejeros no ejecutivos, y que en 2016 comprendía los siguientes elementos y conceptos:

Consejeros ejecutivos

Por lo que se refiere a la remuneración fija de los consejeros ejecutivos en 2016, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó en su reunión celebrada el 2 de febrero de 2016 mantener la retribución fija de los consejeros ejecutivos en: 1.966 miles de euros anuales en el caso del Presidente, 1.923 miles de euros anuales en el caso del Consejero Delegado y 800 miles de euros anuales en el caso de consejero ejecutivo Director de GERPA. Estos importes se encuentran recogidos en el apartado D.1.a) "Sueldo".

La retribución variable de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2016 estaba constituida, de conformidad con la Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA aplicable, por una Retribución Variable Anual (RVA), determinada en función de unos indicadores anuales establecidos por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, que incluyen indicadores financieros y no financieros.

La RVA 2016 de los consejeros ejecutivos, de acuerdo con el sistema de liquidación y pago establecido en la Política aplicable, se percibirá atendiendo a lo siguiente:

- El pago del 50% de la RVA 2016, por partes iguales en efectivo y en acciones, se realizará, de darse las condiciones para ello, durante el primer trimestre de 2017. Para el cálculo de las acciones, se tomará como referencia el precio medio de cierre de la acción de BBVA entre el 15 de diciembre de 2016 al 15 de enero 2017 (ambos inclusive).
- El 50% restante de la RVA 2016, por 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 control y gestión de los riesgos del Grupo.
- Los indicadores de evaluación plurianual tendrán asociadas unas escalas de consecución, de manera que de no alcanzarse los objetivos establecidos para cada uno de ellos, podrán minorar el importe diferido de la RVA 2016, pudiendo llevar a incluso la pérdida de la totalidad de las cantidades diferidas.
- Todas las acciones serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega, 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 recibidas en concepto de RVA 2016 ni sobre las diferidas y pendientes de recibir.
- La RVA 2016 estará sujeta a las cláusulas de reducción y de recuperación establecidas en la nueva Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA que se someterá a la Junta General, en los términos señalados en el apartado A.13 anterior.
- El componente diferido de la Retribución Variable Anual 2016 que finalmente sea liquidado será objeto de actualización, en los términos establecidos por el Consejo de Administración.

Una vez cerrado el ejercicio, se ha procedido a determinar la Retribución Variable Anual 2016 de los consejeros ejecutivos, que será satisfecha de acuerdo con el sistema de liquidación y pago antes descrito, en los siguientes términos:

Para el cálculo de la Retribución Variable Anual 2016 de los consejeros ejecutivos, se han utilizado los siguientes indicadores de evaluación anual y sus ponderaciones establecidos al inicio del ejercicio por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para los consejeros ejecutivos: Beneficio Atribuido sin operaciones corporativas: 20% Presidente, 15% Consejero Delegado, 10% Director de GERPA; Beneficio Económico (RAROEC): 20% Presidente, 15% Consejero Delegado, 10% Director de GERPA; Retorno sobre el capital regulatorio (RORC): 30% Presidente, 20% Consejero Delegado, 20% Director de GERPA; Ratio de Eficiencia: 15% Presidente, 15% Consejero Delegado, 10% Director GERPA; Margen Neto: 5% Presidente, 5% Consejero Delegado; Satisfacción del cliente (ÍreNe): 10% Presidente, 10% Consejero Delegado, 10% Director GERPA; Indicadores estratégicos: 20% Consejero Delegado y 40% Director de GERPA.

El importe de la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2016 se ha obtenido a partir del nivel de cumplimiento de los indicadores mencionados, en función de las escalas de consecución aprobadas por el Consejo de Administración en el ejercicio anterior, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, definidas en función de la combinación entre el cumplimiento presupuestario y la variación interanual de los resultados de cada uno de los indicadores respecto a los obtenidos en el ejercicio anterior.

Una vez determinado el importe en efectivo de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2016, el Consejo a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha determinado el número de acciones de BBVA correspondientes al 50% de la misma, tomando como referencia para ello el precio medio de cierre de la acción de BBVA entre el 15 de diciembre de 2016 y el 15 de enero de 2017 (ambos inclusive) que ha sido de 6,43€ por acción. El pago del 50%, tanto de la parte en efectivo como de la parte en acciones, se realizará durante el primer trimestre de 2017.

El 50% restante de la Retribución Variable Anual 2016, tanto en efectivo como en acciones, quedará diferido por un periodo de 3 años y su devengo y pago se someterá al cumplimiento de los siguientes indicadores de evaluación plurianual, cuyos objetivos y ponderaciones fueron establecidos por el Consejo de Administración, a propuesta de la

Comisión de Retribuciones, para el periodo de 3 años que transcurra desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2019: Adecuación Económica (Patrimonio Económico/CER): 20%; CET1 Fully Loaded: 20%; LTSCD (Préstamos sobre recursos estables de clientes): 20%; ROE: 20%; (Margen Neto/Activos Totales Medios)-(Coste del Riesgo/Activos Totales Medios): 10%; TSR: 10%.

Para calcular cada uno de estos indicadores, se aplicarán las escalas de cumplimiento aprobadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, una vez determinada la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2016.

A los efectos del cálculo del indicador TSR, se hace constar que el grupo de referencia aprobado por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, es el siguiente: Banco Santander, BNP Paribas, Société Générale, Barclays, HSBC, Lloyds, Deutsche Bank, Commerzbank, Unicredito Italiano, Intesa San Paolo, Bank of America, Citigroup, Wells Fargo, Scotiabank, ING Group.

En función del resultado de cada uno de estos indicadores, según las ponderaciones atribuidas a cada uno de ellos y las escalas asociadas, se determinará la parte diferida de la Retribución Variable Anual de 2016 que corresponda percibir a cada uno de los consejeros ejecutivos durante el primer trimestre de 2020. La Retribución Variable Anual diferida, en aplicación de lo dispuesto, podrá reducirse o incluso llegar a ser cero, sin que en ningún supuesto pueda incrementarse.

En todo caso, la Retribución Variable Anual 2016, se entregará siempre que no se produzca ninguno de los supuestos establecidos en la Política de remuneraciones que limiten o impidan su pago; quedando las acciones sujetas a los criterios de indisponibilidad expuestos en el presente Informe; y sometiendo la parte diferida a los criterios de actualización que se determinen, según el sistema acordado por el Consejo de Administración.

De todo lo anterior resulta que, durante el primer trimestre de 2017 los consejeros ejecutivos percibirán el 50% de la liquidación de la Retribución Variable Anual 2016, esto es 734 miles de euros y 114.204 acciones de BBVA en el caso del Presidente; 591 miles de euros y 91.915 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado; y 89 miles de euros y 13.768 acciones de BBVA en el caso del consejero ejecutivo Director GERPA, quedando diferido el 50% restante, en los términos indicados.

En aplicación de lo anterior, los importes incluidos en el apartado D.1.a) i) "Retribución en metálico", bajo el epígrafe "retribución variable a corto plazo", se corresponden con la parte en efectivo del 50% de la Retribución Variable Anual 2016 de los consejeros ejecutivos cuya entrega se realizará en el primer trimestre de 2017.

Asimismo, en el apartado D.1.a) i) bajo el epígrafe "retribución variable a largo plazo", se ha incluido, el importe máximo en efectivo de la Retribución Variable Anual 2016 que ha quedado diferida, cuyo abono a los consejeros ejecutivos correspondería durante el primer trimestre de 2020, de darse las condiciones establecidas para ello. No obstante, en función del grado de cumplimiento de los indicadores plurianuales antes señalados sobre el periodo de 3 años de diferimiento, esta cantidad podrá verse reducida e incluso llegar a ser cero, sin que en ningún caso pueda verse incrementada. Esta retribución, por tanto, no se encuentra devengada a la fecha de este Informe y no ha sido entregada durante el ejercicio 2016.

Respecto a la parte en acciones de la Retribución Variable Anual 2016 de los consejeros ejecutivos, señalar que BBVA no cuenta con planes de opciones a favor de sus consejeros ni de sus empleados, y que las acciones indicadas en este apartado no han sido entregadas durante el ejercicio 2016.

Sin perjuicio de lo anterior, en el apartado D.1.a) ii) Sistemas de retribución basados en acciones, bajo el epígrafe "Acciones entregadas durante el ejercicio 2016", se incluye: tanto la parte en acciones de la Retribución Variable Anual 2016 cuya entrega correspondería en 2017 (50%); como el número máximo de acciones de la Retribución Variable Anual 2016 que ha quedado diferida y cuya entrega correspondería a los consejeros ejecutivos durante el primer trimestre de 2020, correspondientes al restante 50%, sujeto en todo caso al grado de cumplimiento de los indicadores plurianuales antes señalados sobre el periodo de 3 años de diferimiento, este número de acciones podrá verse reducido e incluso llegar a ser cero, sin que en ningún caso pueda verse incrementado. Esta retribución, por tanto, no se encuentra devengada a la fecha de este Informe y no ha sido entregada durante el ejercicio 2016.

Sin perjuicio de lo anterior, y sujeto a la aprobación por la Junta General de Accionistas, de la nueva Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA, la totalidad de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2016 estará sometida a las cláusulas de reducción y de recuperación establecidas en dicha Política, en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa aplicable desde el ejercicio 2016.

Se hace constar que la cifra de totales del apartado D.1.c) correspondiente a 2015 no coincide con la cifra incluida para este mismo apartado en el Informe del año pasado, al haber cesado en su cargo el anterior Consejero Delegado en el ejercicio 2015 cuya información retributiva no corresponde recoger en el Informe de este año; siendo la cifra total devengada del ejercicio 2015 de 15.761 miles de euros, incluyendo a dicho consejero.

Sistema de previsión social

De acuerdo con 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.

Por lo que respecta al Consejero Delegado, sus condiciones contractuales vigentes al cierre del ejercicio 2016 determinaban el mantenimiento del sistema de previsión que tenía reconocido como anterior alto directivo del Grupo, para el que se adaptaron los importes de provisión y dotación a las nuevas condiciones retributivas derivadas del cargo que actualmente desempeña.

En el caso del consejero ejecutivo Director de GERPA, al cierre de 2016, mantiene el mismo sistema de previsión desde su nombramiento en el año 2013, consistente en un régimen de aportación definida del 20% anual sobre la retribución

fija percibida en el periodo para cubrir el compromiso por jubilación, más las dotaciones para cubrir las coberturas de fallecimiento e invalidez.

Así, las provisiones registradas a 31 de diciembre de 2016 para atender a los compromisos asumidos en materia de previsión con el Consejero Delegado, ascienden a 16.051 miles de euros, de los cuales, se han dotado en el ejercicio 2016, de acuerdo con la aplicación de la normativa contable en vigor, 2.342 miles de euros contra resultados del ejercicio y 836 miles de euros contra patrimonio, para la adecuación de la hipótesis de tipo de interés utilizada en la valoración de los compromisos por pensiones en España. En el caso del consejero ejecutivo Director de GERPA, la provisión registrada a 31 de diciembre de 2016 asciende a 609 miles de euros, habiéndose dotado 310 miles de euros contra resultados del ejercicio. En ambos casos, estos importes incluyen tanto las dotaciones para cubrir la contingencia de jubilación como las dotaciones para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez.

No existen otras obligaciones en materia de previsión a favor de otros consejeros ejecutivos.

Como consecuencia de la entrada en vigor de la Circular 2/2016 del Banco de España a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, un 15% de las aportaciones anuales pactadas a los sistemas de previsión social determinadas sobre la base de devengo previsto del ejercicio que corresponden a los consejeros ejecutivos y a los miembros de la Alta Dirección de BBVA, girará sobre componentes variables y tendrá la consideración de beneficios discrecionales de pensión, considerándose, en consecuencia, retribución variable diferida y quedando sujetas a las condiciones de pago y retención establecidas en la normativa aplicable, así como a las cláusulas de reducción y demás condiciones establecidas en la Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA que le sean aplicables.

Otras retribuciones

Los consejeros ejecutivos de BBVA han percibido en 2016 los sistemas de incentivos establecidos, con carácter general, para la Alta Dirección del Banco y otras retribuciones en especie, tal y como se describe en el apartado A.10 de este Informe, cuyos importes se indican en el apartado D.1.a) i) "Otros conceptos".

Se incluye adjunta al apartado E de este Informe, la Nota 54 de la Memoria Anual correspondiente al ejercicio 2016, en la que se indica la retribución percibida por los consejeros durante el ejercicio 2016.

Consejeros no ejecutivos

Respecto a los consejeros no ejecutivos y como se ha indicado, su sistema establecido en el artículo 33 bis de los Estatutos Sociales determina que recibirán una cantidad anual fija en efectivo por ostentar la condición de consejero y otra cantidad para los miembros de las distintas Comisiones, dándose 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. Estas cantidades fijas son revisadas periódicamente por el Consejo de Administración con el fin de adaptarlas a las diferentes circunstancias del mercado y a las características de las funciones que desempeñan como administradores de BBVA, sin que sus importes hayan sido actualizados desde julio de 2007. Estos importes para 2016 fueron los mismos que se indican en el apartado A.3 anterior, y que se encuentran detallados en el apartado D.1.a) i) siguiente.

Las "acciones teóricas" acumuladas por cada consejero no ejecutivo de BBVA a 31 de diciembre de 2016, así como las asignadas a cada uno de ellos en ese ejercicio (equivalente al 20% de la retribución total en efectivo percibida en 2015 por cada consejero no ejecutivo) se encuentran detalladas en el apartado D.1.a) ii) siguiente, indicándose que, a los efectos de este Informe, se han equiparado las "acciones teóricas" del sistema de retribución en acciones con entrega diferida de los consejeros no ejecutivos a "opciones", sin perjuicio de que como se ha indicado, BBVA no cuenta con planes de opciones a favor de sus consejeros y de que la percepción de estas acciones sólo corresponde en la fecha de cese del consejero por cualquier causa que no sea debida al incumplimiento grave de sus funciones.

En este apartado se incluyen las acciones entregadas a los consejeros D. Ramón Bustamante y de la Mora y D. Ignacio Ferrero Jordi, que cesaron en el cargo en fecha 11 de marzo de 2016.

Además, el Banco ha satisfecho en el ejercicio 2016 primas por seguros médicos y accidentes a favor de los consejeros no ejecutivos, tal y como se describe en el apartado A.10 de este Informe y tal y como se indica en el apartado D.1.a) i) "Otros conceptos" siguiente.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
CARLOS TORRES VILA	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ RIVERO	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
TOMÁS ALFARO DRAKE	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
BELÉN GARIJO LÓPEZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
SUNIR KUMAR KAPOOR	Independiente	Desde 11/03/2016 hasta 31/12/2016.
CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LOURDES MÁIZ CARRO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ MALDONADO RAMOS	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ LUIS PALAO GARCÍA-SUELTO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JUAN PI LLORENS	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JAMES ANDREW STOTT	Independiente	Desde 11/03/2016 hasta 31/12/2016.
RAMÓN BUSTAMANTE Y DE LA MORA	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 11/03/2016.
IGNACIO FERRERO JORDI	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 11/03/2016.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:**i) Retribución en metálico (en miles de €)**

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	1.966	0	0	734	734	0	0	17	3.451	3.776
CARLOS TORRES VILA	1.923	0	0	591	591	0	0	139	3.244	2.750
TOMÁS ALFARO DRAKE	0	129	0	0	0	209	0	0	338	345
JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	0	129	0	0	0	316	0	6	451	301
JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ RIVERO	0	129	0	0	0	221	0	12	362	396
BELÉN GARJO LÓPEZ	0	129	0	0	0	104	0	11	244	211
JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	800	0	0	89	89	0	0	84	1.062	1.058
SUNIR KUMAR KAPOOR	0	107	0	0	0	25	0	0	132	0
CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	0	129	0	0	0	250	0	12	391	320
LOURDES MÁIZ CARRO	0	129	0	0	0	102	0	7	238	177
JOSÉ MALDONADO RAMOS	0	129	0	0	0	207	0	12	348	366
JOSÉ LUIS PALAO GARCÍA-SUELTO	0	129	0	0	0	149	0	15	293	351
JUAN PI LLORENS	0	129	0	0	0	196	0	12	337	291
SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	0	129	0	0	0	314	0	12	455	455
JAMES ANDREW STOTT	0	107	0	0	0	218	0	9	334	0
RAMÓN BUSTAMANTE Y DE LA MORA	0	32	0	0	0	37	0	6	75	270
IGNACIO FERRERO JORDI	0	32	0	0	0	52	0	15	99	351

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ RVA 2016 en acciones												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016						Opciones asignadas durante el ejercicio 2016					
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		
01/01/2016	0	0	0,00				0	0	0,00			
Condiciones:												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
228.408	6,43	1.469	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00		
Otros requisitos de ejercicio: Únicamente procederá la entrega en 2017 de 114.204 acciones, quedando las 114.204 restantes diferidas por 3 años y sujetas a las condiciones del sistema de liquidación y pago aplicable.												

CARLOS TORRES VILA RVA 2016 en acciones												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016						Opciones asignadas durante el ejercicio 2016					
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		
01/01/2016	0	0	0,00				0	0	0,00			
Condiciones:												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
183.830	6,43	1.182	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00		

Otros requisitos de ejercicio: Únicamente procederá la entrega en 2017 de 91.915 acciones, quedando las 91.915 restantes diferidas por 3 años y sujetas a las condiciones del sistema de liquidación y pago aplicable.

TOMÁS ALFARO DRAKE

Sistema de retribución en acciones con entrega diferida

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	51.089	51.089	0,00		11.363	11.363	0,00	

Condiciones:

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	

Otros requisitos de ejercicio:

JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS

Sistema de retribución en acciones con entrega diferida

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	0	0	0,00		9.808	9.808	0,00	

Condiciones:

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	

Otros requisitos de ejercicio:

JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ RIVERO
Sistema de retribución en acciones con entrega diferida

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	78.413	78.413	0,00		12.633	12.633	0,00	

Condiciones:

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	

Otros requisitos de ejercicio:

BELÉN GARIJO LÓPEZ
Sistema de retribución en acciones con entrega diferida

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	12.866	12.866	0,00		6.597	6.597	0,00	

Condiciones:

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	

Otros requisitos de ejercicio:

JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO
RVA 2016 en acciones

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2016	0	0	0,00		0	0	0,00	

Condiciones:

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
27.536	6,43	177	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	

Otros requisitos de ejercicio: Únicamente procederá la entrega en 2017 de 13.768 acciones, quedando las 13.768 restantes diferidas por 3 años y sujetas a las condiciones del sistema de liquidación y pago aplicable.

SUNIR KUMAR KAPOOR
Sistema de retribución en acciones con entrega diferida

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	0	0	0,00		0	0	0,00	

Condiciones:

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	

Otros requisitos de ejercicio:

CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO
Sistema de retribución en acciones con entrega diferida

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	64.843	64.843	0,00		10.127	10.127	0,00	

Condiciones:

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	

Otros requisitos de ejercicio:

LOURDES MÁIZ CARRO
Sistema de retribución en acciones con entrega diferida

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	2.631	2.631	0,00		5.812	5.812	0,00	

Condiciones:

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	

Otros requisitos de ejercicio:

JOSÉ MALDONADO RAMOS
Sistema de retribución en acciones con entrega diferida

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	45.564	45.564	0,00		11.669	11.669	0,00	

Condiciones:

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	

Otros requisitos de ejercicio:

JOSÉ LUIS PALAO GARCÍA-SUELTO
Sistema de retribución en acciones con entrega diferida

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	40.315	40.315	0,00		11.070	11.070	0,00	

Condiciones:

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	

Otros requisitos de ejercicio:

JUAN PI LLORENS
Sistema de retribución en acciones con entrega diferida

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	23.195	23.195	0,00		9.179	9.179	0,00	

Condiciones:

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	

Otros requisitos de ejercicio:

SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE
Sistema de retribución en acciones con entrega diferida

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	64.001	64.001	0,00		14.605	14.605	0,00	

Condiciones:

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	

Otros requisitos de ejercicio:

JAMES ANDREW STOTT
Sistema de retribución en acciones con entrega diferida

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	0	0	0,00		0	0	0,00	

Condiciones:

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	

Otros requisitos de ejercicio:

RAMÓN BUSTAMANTE Y DE LA MORA
Sistema de retribución en acciones con entrega diferida

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	77.043	77.043	0,00		8.709	8.709	0,00	

Condiciones:

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
85.752	5,76	494	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	

Otros requisitos de ejercicio:

IGNACIO FERRERO JORDI
Sistema de retribución en acciones con entrega diferida

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	83.000	83.000	0,00		11.151	11.151	0,00	

Condiciones:

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
94.151	5,76	542	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	

Otros requisitos de ejercicio:

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
CARLOS TORRES VILA	3.178	9.856	16.051	13.123
JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	310	261	609	436

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Diets	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLOS TORRES VILA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOMÁS ALFARO DRAKE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ RIVERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BELÉN GARJO LÓPEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUNIR KUMAR KAPOOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LOURDES MÁIZ CARRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MALDONADO RAMOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ LUIS PALAO GARCÍA-SUELTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN PI LLORENS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAMES ANDREW STOTT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAMÓN BUSTAMANTE Y DE LA MORA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IGNACIO FERRERO JORDI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	3.451	1.469	0	4.920	0	0	0	0	4.920	5.570	0
CARLOS TORRES VILA	3.244	1.182	0	4.426	0	0	0	0	4.426	3.810	3.178
TOMÁS ALFARO DRAKE	338	0	0	338	0	0	0	0	338	345	0
JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	451	0	0	451	0	0	0	0	451	301	0
JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ RIVERO	362	0	0	362	0	0	0	0	362	396	0
BELÉN GARJO LÓPEZ	244	0	0	244	0	0	0	0	244	211	0
JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	1.062	177	0	1.239	0	0	0	0	1.239	1.254	310
SUNIR KUMAR KAPOOR	132	0	0	132	0	0	0	0	132		0
CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	391	0	0	391	0	0	0	0	391	320	0
LOURDES MÁIZ CARRO	238	0	0	238	0	0	0	0	238	177	0
JOSÉ MALDONADO RAMOS	348	0	0	348	0	0	0	0	348	366	0
JOSÉ LUIS PALAO GARCÍA-SUELTO	293	0	0	293	0	0	0	0	293	351	0
JUAN PI LLORENS	337	0	0	337	0	0	0	0	337	291	0
SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	455	0	0	455	0	0	0	0	455	455	0
JAMES ANDREW STOTT	334	0	0	334	0	0	0	0	334		0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
RAMÓN BUSTAMANTE Y DE LA MORA	75	494	0	569	0	0	0	0	569	270	0
IGNACIO FERRERO JORDI	99	542	0	641	0	0	0	0	641	351	0
TOTAL	11.854	3.864	0	15.718	0	0	0	0	15.718	14.468	3.488

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

El sistema de remuneración aplicable para determinar el importe de la retribución variable de los consejeros ejecutivos está basado en una combinación de los objetivos establecidos al comienzo del año y la evolución interanual de los indicadores que determinan la Retribución Variable Anual.

Entre ellos se incluye el Beneficio Atribuido sin operaciones corporativas que, en el ejercicio 2016, se ha visto condicionado por el impacto relativo a las cláusulas suelo (404 millones de euros), y por la evolución de los tipos de cambio. Ambos hechos también influyen en la comparativa interanual, que sitúa el nivel del Beneficio Atribuido en un 7,4% inferior al del año 2015. Excluyendo el impacto de las cláusulas suelo, la variación interanual hubiera tenido una evolución positiva del 3%.

El efecto negativo en los resultados de las cláusulas suelo y los tipos de cambio también determinan un efecto negativo en los ratios de rentabilidad sobre el capital (RORC y RAROEC). Todo ello a pesar del buen comportamiento de los niveles de capital.

Así, los activos ponderados por riesgo (APR's) se han reducido por efecto de las medidas de gestión del capital en el ejercicio 2016.

Igualmente, se ha reducido el consumo de capital económico, lo que compensa el efecto negativo de los resultados en el indicador RAROEC.

Por su parte, la Ratio de Eficiencia mejora con respecto a 2015, apoyada en el esfuerzo de control de costes y los procesos de reestructuración (entre ellos, el relativo a Catalunya Caixa).

Finalmente, el Margen Neto también se ha visto afectado por la evolución negativa del tipo de cambio y las menores comisiones asociadas a la actividad de los mercados.

La aplicación de las escalas definidas, en base a los resultados mencionados anteriormente, da como resultado que la Retribución Variable Anual del Presidente haya experimentado una evolución negativa (-18,2%) respecto a la del ejercicio 2015, siendo del -9,9% en el caso del consejero ejecutivo Director de GERPA.

En el caso del Consejero Delegado, la variación interanual de la Retribución Variable Anual se sitúa en el +11,5%; no obstante, su nombramiento tuvo lugar en el mes de mayo de 2015, por lo que su Retribución Variable Anual del ejercicio 2015 no se corresponde en su totalidad a la posición de Consejero Delegado, y por consiguiente la comparativa no es homogénea. En términos homogéneos, y bajo la hipótesis de que hubiera ocupado la posición de Consejero Delegado durante la totalidad del ejercicio 2015, su Retribución Variable Anual del ejercicio 2016 también habría experimentado una caída del 12,9% respecto a la del ejercicio anterior.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	3.980.070.290	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	156.795.052	3,94%
Votos a favor	3.782.648.645	95,04%
Abstenciones	40.626.593	1,02%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario

incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Se adjunta a este apartado la Nota 54 de Retribuciones de la Memoria Anual de BBVA, correspondiente al ejercicio 2016.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 09/02/2017.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No

54. Retribuciones y otras prestaciones al Consejo de Administración y a miembros de la Alta Dirección del Banco

Retribución de los consejeros no ejecutivos percibida en 2016

Las retribuciones satisfechas a los consejeros no ejecutivos miembros del Consejo de Administración durante el ejercicio 2016 son las que se indican a continuación, de manera individualizada y por concepto retributivo:

Retribución de los consejeros no ejecutivos	Miles de euros							Total
	Consejo de Administración	Comisión Delegada Permanente	Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Comisión de Riesgos	Comisión de Retribuciones	Comisión de Nombramientos	Comisión de Tecnología y Ciberseguridad	
Tomás Alfaro Drake	129	-	71	-	11	102	25	338
José Miguel Andrés Torreillas	129	-	179	107	-	31	-	445
José Antonio Fernández Rivero	129	125	-	53	32	10	-	350
Belén Garijo López	129	-	71	-	32	-	-	232
Sunir Kumar Kapoor (1)	107	-	-	-	-	-	25	132
Carlos Loring Martínez de Irujo	129	125	18	80	27	-	-	379
Lourdes Máiz Carro	129	-	71	-	-	31	-	231
José Maldonado Ramos	129	167	-	-	-	41	-	336
José Luis Palao García-Suelto	129	-	-	107	32	10	-	278
Juan Pi Llorens	129	-	54	27	91	-	25	325
Susana Rodríguez Vidarte	129	167	-	107	-	41	-	443
James Andrew Stott (2)	107	-	-	160	32	-	25	325
Total (3)	1.502	584	464	642	257	265	100	3.813

(1) D. Sunir Kumar Kapoor fue nombrado consejero por acuerdo de la Junta General de 11 de marzo de 2016.

(2) D. James Andrew Stott fue nombrado consejero por acuerdo de la Junta General de 11 de marzo de 2016.

(3) Incluye los importes por la pertenencia a las distintas comisiones durante el ejercicio 2016. La composición de estas comisiones se modificó a 31 de marzo de 2016.


Además, los consejeros D. Ramón Bustamante y de la Mora y D. Ignacio Ferrero Jordi, que cesaron como consejeros el 11 de marzo de 2016, percibieron durante el ejercicio 2016 la cantidad total de 70 miles de euros y 85 miles de euros, respectivamente, por su pertenencia al Consejo de Administración y a las distintas comisiones del Consejo.

Asimismo, en el ejercicio 2016 se han satisfecho 132 miles de euros en primas por seguros médicos y de accidentes a favor de los consejeros no ejecutivos miembros del Consejo de Administración.

Retribución de los consejeros ejecutivos percibida en 2016

El esquema de retribución de los consejeros ejecutivos se corresponde con el modelo general aplicado a los altos directivos de BBVA, que se compone de una retribución fija y una retribución variable, constituida ésta por un único incentivo (en adelante, la "Retribución Variable Anual").

Así, durante el ejercicio 2016 los consejeros ejecutivos han percibido el importe de la retribución fija correspondiente a ese ejercicio y la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2015 que, de acuerdo con el sistema de liquidación y pago recogido en la Política de remuneraciones de los consejeros vigente aprobada por la Junta General de 13 de marzo de 2015 (en adelante, el "Sistema de Liquidación y Pago"), correspondía entregarles durante el primer trimestre del ejercicio 2016. El Sistema de Liquidación y Pago determina que:

 La Retribución Variable Anual se abonará a partes iguales en efectivo y en acciones de BBVA.

- El 50% de la Retribución Variable Anual, tanto en efectivo como en acciones, se diferirá en su totalidad por un periodo de tres años, sometiéndose su devengo y pago al cumplimiento de una serie de indicadores plurianuales.
- Todas las acciones entregadas conforme a las reglas señaladas serán indisponibles durante un periodo de tiempo determinado por el Consejo de Administración desde su entrega, aplicándose esta retención sobre el importe neto de las acciones, una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos por las acciones recibidas.
- Se establece además la prohibición de realizar coberturas, tanto por las acciones entregadas indisponibles como por las acciones pendientes de recibirse.
- Además, se establecen supuestos que podrán limitar o llegar a impedir, en determinados casos, el abono de la Retribución Variable Anual (cláusulas "malus").
- Las partes de la Retribución Variable Anual diferidas serán objeto de actualización en los términos establecidos por el Consejo de Administración.

Igualmente, en aplicación del sistema de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual de los ejercicios 2014, 2013 y 2012, conforme a la política aplicable en esos ejercicios, los consejeros ejecutivos han percibido las partes diferidas de la Retribución Variable Anual de dichos ejercicios, cuya entrega correspondía durante el primer trimestre del ejercicio 2016.

De conformidad con lo anterior, las retribuciones satisfechas a los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2016 son las que se indican a continuación, de manera individualizada y por concepto retributivo:

Miles de euros							
Retribución de los consejeros ejecutivos	Retribución fija	Retribución Variable Anual 2015 en efectivo (1)	Retribución variable de ejercicios anteriores diferida en efectivo (2)	Total efectivo	Retribución Variable Anual 2015 en acciones de BBVA (1)	Retribución variable de ejercicios anteriores diferida en acciones de BBVA (2)	Total acciones
Presidente	1.966	897	893	3.756	135.300	103.112	238.412
Consejero Delegado (*) Director de Global Economics, Regulation & Public Affairs ("Director de GERPA")	1.923	530	240	2.693	79.956	27.823	107.779
	800	98	47	945	14.815	5.449	20.264
Total	4.689	1.526	1.180	7.394	230.071	136.384	366.455

(*) La retribución variable satisfecha al Consejero Delegado, que fue designado para dicho cargo el 4 de mayo de 2015, incluye también la percibida como Director de Banca Digital durante el periodo que ocupó ese cargo (4 meses).

(1) Cantidades correspondientes al 50% de la Retribución Variable Anual 2015.

(2) Cantidades correspondientes a la suma de las partes diferidas de la Retribución Variable Anual de ejercicios anteriores (2014, 2013 y 2012), así como sus correspondientes actualizaciones en efectivo; cuyo pago o entrega se ha realizado en el ejercicio 2016, en aplicación del sistema de liquidación y pago, y cuyo desglose se incluye a continuación:

- Primer tercio de la Retribución Variable Anual diferida del ejercicio 2014

Los consejeros ejecutivos han percibido por este concepto: 302 miles de euros y 37.392 acciones de BBVA en el caso del Presidente; 95 miles de euros y 11.766 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado; y 30 miles de euros y 3.681 acciones de BBVA en el caso del consejero ejecutivo Director de GERPA.

- Segundo tercio de la Retribución Variable Anual diferida del ejercicio 2013

Los consejeros ejecutivos han percibido por este concepto 289 miles de euros y 29.557 acciones de BBVA en el caso del Presidente, 78 miles de euros y 7.937 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado; y 17 miles de euros y 1.768 acciones de BBVA en el caso del consejero ejecutivo Director de GERPA.

- Tercer tercio de la Retribución Variable Anual diferida del ejercicio 2012

El Presidente ha percibido por este concepto 301 miles de euros y 36.163 acciones de BBVA y el Consejero Delegado 68 miles de euros y 8.120 acciones de BBVA.

Los consejeros ejecutivos percibirán, durante el primer trimestre de los dos próximos ejercicios, las cantidades que en cada caso les correspondan, derivadas de la liquidación de la Retribución Variable Anual diferida de ejercicios anteriores (2014 y 2013), y sujeto a las condiciones establecidas en el sistema de liquidación y pago aplicable.

Asimismo, los consejeros ejecutivos han percibido durante el ejercicio 2016 retribuciones en especie, que incluyen primas por seguros y otras, por un importe total conjunto de 240 miles de euros, de los cuales 17 miles de euros corresponden al Presidente; 139 miles de euros al Consejero Delegado; y 84 miles de euros al consejero ejecutivo Director de GERPA.

Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2016

Una vez cerrado el ejercicio 2016, se ha procedido a determinar la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente a dicho ejercicio, aplicando las condiciones establecidas a su inicio, tal y como se recogen en la Política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de 13 de marzo de 2015; de lo que resulta que, durante el primer trimestre de 2017, los consejeros ejecutivos percibirán el 50% de la Retribución Variable Anual correspondiente a 2016, a partes iguales en efectivo y en acciones, lo que supone 734 miles de euros y 114.204 acciones de BBVA en el caso del Presidente; 591 miles de euros y 91.915 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado; y 89 miles de euros y 13.768 acciones de BBVA en el caso del consejero ejecutivo Director de GERPA.

El 50% restante, en efectivo y en acciones, quedará diferido durante un periodo de tres años y su devengo y pago se someterá al cumplimiento de los indicadores de evaluación plurianual determinados por el Consejo de Administración al inicio del ejercicio. En función del resultado de cada uno de los indicadores a largo plazo durante el periodo de diferimiento y aplicando las escalas de consecución asociadas a cada uno de ellos y sus ponderaciones, tras el periodo de diferimiento se determinará el importe final de la parte diferida de la Retribución Variable Anual, que podrá reducirse, pudiendo incluso llegar a ser cero, sin que en ningún caso el importe de la Retribución Variable Anual diferida pueda incrementarse; de manera que corresponderá percibir, como máximo por este concepto, durante el primer trimestre de 2020 la cantidad de 734 miles de euros y 114.204 acciones de BBVA en el caso del Presidente; 591 miles de euros y 91.915 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado; y 89 miles de euros y 13.768 acciones de BBVA en el caso del consejero ejecutivo Director de GERPA, todo ello sujeto a las condiciones de liquidación y pago establecidas en la Política de remuneraciones de los consejeros.

Estas cantidades se encuentran registradas en el epígrafe “Resto de pasivos- Periodificaciones” del balance de situación consolidado a 31 de diciembre de 2016.

Retribución de los miembros de la Alta Dirección percibida en 2016

Las retribuciones satisfechas al conjunto de los miembros de la Alta Dirección de BBVA, excluidos los consejeros ejecutivos, durante el ejercicio 2016 se indican a continuación individualizadas por concepto retributivo:

Miles de euros							
Retribución de los miembros de la Alta Dirección	Retribución fija	Retribución Variable Anual 2015 en efectivo (1)	Retribución variable de ejercicios anteriores diferida en efectivo (2)	Total efectivo	Retribución Variable Anual 2015 en acciones de BBVA (1)	Retribución variable de ejercicios anteriores diferida en acciones de BBVA (2)	Total acciones
Total Miembros de la Alta Dirección (*)	11.115	2.457	1.343	14.915	370.505	155.746	526.251

(*) Dentro de este apartado se incluye información agregada relativa a los miembros de la Alta Dirección del Grupo BBVA, excluyendo a los consejeros ejecutivos, que tenían tal condición a 31 de diciembre de 2016 (14 miembros).

(1) Cantidades correspondientes al 50% de la Retribución Variable Anual 2015.

(2) Cantidades correspondientes a la suma de las partes diferidas de la Retribución Variable Anual de ejercicios anteriores (2014, 2013 y 2012), así como sus correspondientes actualizaciones en efectivo; cuyo pago o entrega se ha realizado en el ejercicio 2016 a los miembros de la Alta Dirección que habían generado este derecho, y cuyo desglose se incluye a continuación:

- Primer tercio de la Retribución Variable Anual diferida del ejercicio 2014

Importe conjunto de 515 miles de euros y 63.862 acciones de BBVA.

- Segundo tercio de la Retribución Variable Anual diferida del ejercicio 2013

Importe conjunto de 434 miles de euros y 44.426 acciones de BBVA.

- Tercer tercio de la Retribución Variable Anual diferida del ejercicio 2012

Importe conjunto de 395 miles de euros y 47.458 acciones de BBVA.

El conjunto de los miembros de la Alta Dirección percibirá, durante el primer trimestre de los dos próximos ejercicios, conforme al sistema de liquidación y pago de la retribución variable que resulta de aplicación a cada uno de ellos, las cantidades que, en su caso, les correspondan derivadas de la liquidación de la Retribución Variable Anual diferida de ejercicios anteriores (2014 y 2013), y sujeto a las condiciones establecidas en dicho sistema.

Además, el conjunto de los miembros de la Alta Dirección, excluidos los consejeros ejecutivos, han percibido durante el ejercicio 2016 retribuciones en especie, que incluyen primas por seguros y otras, por importe total conjunto de 664 miles de euros.

Sistema de retribución en acciones con entrega diferida para consejeros no ejecutivos

BBVA cuenta con un sistema de retribución en acciones con entrega diferida para sus consejeros no ejecutivos que fue aprobado por la Junta General celebrada el 18 de marzo de 2006 y prorrogado por acuerdo de las Juntas Generales celebradas el 11 de marzo de 2011 y el 11 de marzo de 2016, por un periodo adicional de 5 años, en cada caso.

Este Sistema consiste 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 sesenta 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 2016, correspondientes al 20% de las retribuciones en efectivo totales percibidas por éstos en el ejercicio 2015, son las siguientes:

	Acciones teóricas asignadas en 2016	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre de 2016
Tomás Alfaro Drake	11.363	62.452
José Miguel Andrés Torrecillas	9.808	9.808
José Antonio Fernández Rivero	12.633	91.046
Belén Garijo López	6.597	19.463
Carlos Loring Martínez de Irujo	10.127	74.970
Lourdes Máiz Carro	5.812	8.443
José Maldonado Ramos	11.669	57.233
José Luis Palao García-Suelto	11.070	51.385
Juan Pi Llorens	9.179	32.374
Susana Rodríguez Vidarte	14.605	78.606
Total (1)	102.863	485.780

- (1) Además, en el ejercicio 2016 se asignaron a D. Ramón Bustamante y de la Mora y a D. Ignacio Ferrero Jordi, que cesaron como consejeros el 11 de marzo de 2016, 8.709 y 11.151 acciones teóricas, respectivamente.

Obligaciones contraídas en materia de previsión

Los compromisos asumidos en materia de previsión a favor del Consejero Delegado y del consejero ejecutivo Director de GERPA, con arreglo a lo establecido en los Estatutos Sociales y en sus respectivos contratos celebrados con el Banco, incluyen un sistema de previsión para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento.

Por lo que respecta al Consejero Delegado, sus condiciones contractuales determinan que éste mantendrá el sistema de previsión que tenía reconocido como anterior alto directivo del Grupo, habiéndose adaptado los importes de provisión y dotación a las nuevas condiciones retributivas derivadas del cargo que actualmente desempeña.

En el caso del consejero ejecutivo Director de GERPA, éste mantiene el mismo sistema de previsión desde su nombramiento en el año 2013, consistente en un régimen de aportación definida del 20% anual sobre la retribución fija percibida en el periodo para cubrir el compromiso por jubilación, más las dotaciones para las coberturas de fallecimiento e invalidez.

Así, las provisiones registradas a 31 de diciembre de 2016 para atender a los compromisos asumidos en materia de previsión con el Consejero Delegado, ascienden a 16.051 miles de euros, de los cuales, se han dotado en el ejercicio 2016, de acuerdo con la aplicación de la normativa contable en vigor, 2.342 miles de euros contra resultados del ejercicio y 836 miles de euros contra patrimonio, para la adecuación de la hipótesis de tipo de interés utilizada en la valoración de los compromisos por pensiones en España. En el caso del consejero ejecutivo Director de GERPA, la provisión registrada a 31 de diciembre de 2016 asciende a 609 miles de euros, habiéndose dotado 310 miles de euros contra resultados del ejercicio. En ambos casos estos importes incluyen tanto las dotaciones para cubrir la contingencia de jubilación como las dotaciones para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez.

No existen otras obligaciones en materia de previsión a favor de otros consejeros ejecutivos.

Las provisiones registradas a 31 de diciembre de 2016 para atender las obligaciones contraídas en materia de previsión con los miembros de la Alta Dirección, excluidos los consejeros ejecutivos, ascienden a 46.299 miles de euros, de los cuales se han dotado en el ejercicio 2016, de acuerdo con la aplicación de la normativa contable en vigor, 4.895 miles de euros contra resultados del ejercicio y 2.226 miles de euros contra patrimonio, para la adecuación de la hipótesis de tipo de interés utilizada en la valoración de los compromisos por pensiones en España. Estos importes incluyen tanto las dotaciones para cubrir la contingencia de jubilación como las dotaciones para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez.

Como consecuencia de la entrada en vigor de la Circular 2/2016 del Banco de España a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, un 15% de las aportaciones anuales pactadas a los sistemas de previsión social determinadas sobre la base de devengo previsto del ejercicio que corresponden a los consejeros ejecutivos y a los miembros de la Alta Dirección de BBVA, girará sobre componentes variables y tendrá la consideración de beneficios discrecionales de pensión, considerándose, en consecuencia, retribución variable diferida y quedando sujetas a las condiciones de pago y retención establecidas en la normativa aplicable, así como a las cláusulas de reducción y demás condiciones aplicables a la retribución variable establecidas en la Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA.

Extinción de la relación contractual.

El Banco no cuenta con compromisos de pago de indemnizaciones a los consejeros ejecutivos distintos del existente a favor del consejero ejecutivo Director de GERPA, que, a 31 de diciembre de 2016, tiene reconocido contractualmente el derecho a percibir una indemnización en caso de cese 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.

En el caso del Consejero Delegado, sus condiciones contractuales en materia de previsión determinan que, a 31 de diciembre de 2016, 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 podrá percibir en forma de renta vitalicia o de capital, a su elección, cuyo importe anual será calculado 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 previstos en su contrato, 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 la edad de 55 años, o el 85% de la base pensionable, si el hecho ocurriera después de haber cumplido la edad de 55 años.

De conformidad con la propuesta de Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA que se someterá a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas del Banco en 2017, y de ser esto aprobado, el esquema previsional y las condiciones de extinción de la relación contractual de los consejeros ejecutivos, Consejero Delegado y Director de GERPA, quedarán modificadas para el ejercicio 2017 y siguientes, en los términos establecidos en dicha Política.