

Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA

Febrero 2017





CONTENIDO

I.	Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA	2
1.	Antecedentes y marco normativo	2
2.	Principios generales de la política retributiva del Grupo BBVA.....	4
3.	Principios generales de la política retributiva aplicable al Colectivo Identificado	5
4.	Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA.....	7
4.1	Sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos	8
a)	Retribución fija anual en efectivo.....	8
b)	Otras remuneraciones de carácter fijo.....	9
c)	Sistema de retribución con entrega diferida de acciones	9
	Incorporación de nuevos consejeros no ejecutivos	10
4.2	Sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos	10
a)	Retribución fija anual	10
b)	Otras remuneraciones de los consejeros ejecutivos de carácter fijo	11
c)	Retribución variable	11
d)	Otras condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos	17
	Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos	21
5.	Consideraciones finales	21
6.	Período de vigencia de la Política.....	22
II.	Acuerdo para la entrega de acciones de BBVA a los consejeros ejecutivos.....	23

I. Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA

1. Antecedentes y marco normativo

La actual política ha sido diseñada en el marco de la legislación mercantil, contenida en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital ("**Ley de Sociedades de Capital**"), y de la normativa específica aplicable a las entidades de crédito, que se encuentra recogida principalmente en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (la "**Ley 10/2014**") y en su normativa de desarrollo, y de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (en adelante, "**BBVA**", "el **Banco**" o "la **Entidad**"), considerando además las mejores prácticas y recomendaciones a nivel local e internacional.

El artículo 29 de Ley 10/2014 establece que las entidades de crédito y los grupos consolidables de entidades de crédito se dotarán de sólidos procedimientos de gobierno corporativo que incluirán, entre otros, políticas y prácticas de remuneración que sean compatibles con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos.

Asimismo, el artículo 33.3 de esta Ley establece que la política de remuneración de los miembros del consejo de administración de las entidades de crédito se someterá a la aprobación de la junta de accionistas en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas.

A estos efectos, el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración de BBVA establece, entre las funciones del Consejo de Administración, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, a los efectos de someterla a la Junta General de Accionistas para su aprobación, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital. Este mismo Reglamento recoge, en su artículo 36, relativo a las funciones de la Comisión de Retribuciones, la de proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros.

Sobre la base de lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, propuso a la Junta General de Accionistas del Banco, celebrada el 13 de marzo de 2015, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros de BBVA para los ejercicios 2015, 2016 y 2017. Esta política fue aprobada por un 95,41% de los votos.

Dicha política se encontraba plenamente alineada con los requerimientos establecidos tanto en la Ley de Sociedades de Capital como en la Ley 10/2014, la cual, entre otras, transpuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2013/36/UE relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y las empresas de servicios de inversión ("**CRD IV**"), que contiene una regulación específica de los sistemas retributivos de las entidades de



crédito en lo que respecta a las retribuciones de determinados miembros del personal con impacto en el perfil de riesgos, entre los que se incluyen los miembros del Consejo de Administración.

No obstante, durante el ejercicio 2016 se han publicado novedades regulatorias en materia retributiva (Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito sobre supervisión y solvencia y las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea sobre políticas de remuneración adecuadas (“**Directrices EBA**”)) que, junto con los avances de la práctica del mercado, el resultado del diálogo entre BBVA y sus inversores y la propia naturaleza del Sistema de Gobierno Corporativo del Banco, que se encuentra en constante evolución y mejora, han llevado a la Comisión de Retribuciones a realizar una revisión de la política retributiva aplicable y del sistema de remuneración en su conjunto, para valorar su posible actualización.

De este modo, y tras un análisis en profundidad llevado a cabo con la colaboración de consultores independientes de primera línea internacional en materia de compensación, como la firma McLagan (perteneciente al grupo McLagan/AonHewitt) y Garrigues Human Capital Services, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado una nueva política de remuneraciones aplicable a los consejeros de BBVA para los ejercicios 2017, 2018 y 2019 (en adelante, la “**Política**” o la “**Política de Remuneraciones de los Consejeros**”), que manteniendo la claridad en los conceptos y la simplicidad del esquema retributivo, incorpora para los consejeros ejecutivos, las siguientes novedades:

- ✓ 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 el componente fijo y el variable de la remuneración, para alinearlos 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 porcentaje de la retribución variable cuyo pago se difiere en el tiempo (60%), así como un aumento del periodo de diferimiento (5 años);
- ✓ Un aumento de la parte de la retribución variable a pagar en acciones;
- ✓ La revisión de las cláusulas de reducción y recuperación de la retribución variable (“malus” y “clawback”) para alinearlas en mayor medida con los supuestos establecidos en la nueva regulación;
- ✓ La eliminación del sistema de previsión en régimen de prestación definida del Consejero Delegado;
- ✓ El establecimiento de una parte de las aportaciones a pensiones 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.

Estos cambios se enmarcan en la modificación de la política retributiva de aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo, entre los que se incluyen los consejeros ejecutivos y la Alta Dirección de BBVA (en adelante, conjuntamente, el **“Colectivo Identificado”** o el **“Colectivo”**), que ha sido aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, tal y como se indica más adelante.

La nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2017, 2018 y 2019 será sometida a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de BBVA, que se celebrará previsiblemente el 17 de marzo de 2017, bajo el punto Sexto del orden del día, acompañada del preceptivo Informe de la Comisión de Retribuciones del Banco sobre la misma.

2. Principios generales de la política retributiva del Grupo BBVA

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

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

- la creación de valor a largo plazo;
- recompensar la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos;
- atraer y retener a los mejores profesionales;
- recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional;
- velar por la equidad interna y la competitividad externa;
- contar con referencias de mercado a través de análisis realizados por compañías de reconocido prestigio líderes en el sector de consultoría de compensación; y
- asegurar la transparencia del modelo retributivo.

A partir de estos principios generales, BBVA ha definido su política retributiva tomando en consideración, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales que resultan aplicables a las entidades de crédito, el alineamiento con las mejores prácticas de

mercado, habiendo incluido en ella elementos encaminados a reducir la exposición a riesgos excesivos y a ajustar la remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo del Banco.

3. Principios generales de la política retributiva aplicable al Colectivo Identificado

Sobre la base de los principios de la política retributiva general del Grupo, BBVA cuenta con una política específica aplicable al Colectivo Identificado, cuya aprobación corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, que se encuentra alineada con la normativa y recomendaciones aplicables a los esquemas de remuneración de este colectivo.

Esta política forma parte de los elementos diseñados por el Consejo de Administración como parte de su Sistema de Gobierno Corporativo para garantizar una gestión sana y prudente de la Entidad y, a estos efectos, atiende a los siguientes principios:

- ✓ es compatible y promueve una gestión prudente y eficaz de los riesgos a medio y largo plazo, no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad;
- ✓ es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad;
- ✓ distingue de forma clara entre los criterios para el establecimiento de la retribución fija y la retribución variable, y establece un adecuado equilibrio entre ambos componentes.

Como se ha indicado, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado una nueva política retributiva de aplicación al Colectivo Identificado (en adelante, "**la Política Retributiva del Colectivo Identificado**"), que tiene como objetivo profundizar en el alineamiento de las prácticas retributivas de BBVA con la normativa aplicable, las recomendaciones de buen gobierno y las mejores prácticas de mercado, permitiendo de este modo que BBVA se mantenga como referente en el sector en esta materia.

Las características fundamentales de esta nueva Política son las siguientes:

- **Equilibrio de los componentes fijos y variables** de la retribución total de los miembros del Colectivo Identificado, para alinearlo en mayor medida a la regulación aplicable, permitiendo una política plenamente flexible en lo que se refiere al pago de los componentes variables, que podrá hacer que estos puedan llegar a reducirse, en su caso, hasta su totalidad. La proporción entre ambos componentes se establecerá teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por cada beneficiario (negocio, apoyo o control) y, en consecuencia, su impacto en el perfil de riesgo de la Entidad, adaptándose en cada caso a la realidad existente en los distintos países o funciones.

- La **retribución variable** está **constituida por un incentivo**, basado en el establecimiento de indicadores de creación de valor, que combinan los resultados del empleado con los de su unidad, los del área a la que pertenezcan y los del Grupo en su conjunto. Su cálculo se hará sobre la base de unos indicadores de evaluación anual, tanto financieros como no financieros, en función de las correspondientes escalas de consecución y según la ponderación atribuida a cada indicador.
- Un porcentaje significativo de la retribución variable de cada ejercicio (60% para consejeros ejecutivos, Alta Dirección y aquellos miembros del Colectivo Identificado con retribuciones variables de cuantías especialmente elevadas y 40% para el resto del Colectivo) **quedará diferido** por un período de 5 años, para consejeros ejecutivos y Alta Dirección, y de 3 años para el resto del Colectivo Identificado.
- Asimismo, una parte sustancial, y, al menos, el 50% de la retribución variable de cada ejercicio, tanto de la parte inicial como de la parte diferida, **se fijará en acciones de BBVA**, difiriéndose una parte más alta del componente en acciones para consejeros ejecutivos y Alta Dirección (un 60%).
- La retribución variable estará sujeta a **ajustes ex ante** en función de los riesgos actuales y futuros, teniendo también en cuenta el coste de capital y la liquidez.
- La parte diferida de la retribución variable (en acciones y en efectivo) podrá verse reducida en función de **ajustes ex post**, que se determinarán considerando el resultado de indicadores plurianuales relacionados con la evolución de la acción y las métricas fundamentales de riesgos del Grupo, relativas a la rentabilidad, liquidez y solvencia a largo plazo, calculados a lo largo de un período de 3 años. 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, pudiendo llevar a incluso la pérdida de la totalidad de las cantidades diferidas, pero nunca a incrementarlas.
- Durante todo el periodo de diferimiento (5 o 3 años, en cada caso) y retención, la retribución variable estará sujeta a **cláusulas de reducción y de recuperación** ligadas ambas a un deficiente desempeño del Grupo, unidad o individuo, en determinados supuestos, en los términos que se indican más adelante.
- Todas las acciones serán **indisponibles** para sus beneficiarios durante un periodo de un año desde su entrega, salvo las que proceda enajenar para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.
- No se 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.



- Las cantidades en efectivo diferidas y sujetas a los indicadores de evaluación plurianual de la retribución variable que finalmente se abonen serán objeto de **actualización**, en los términos que establezca el Consejo de Administración del Banco, no procediéndose a la actualización de las acciones diferidas.
- Por último, el componente variable de la remuneración de los miembros del Colectivo Identificado estará **limitado a un importe máximo del 100%** del componente fijo de la remuneración total, salvo para aquellas funciones para las que la Junta General acuerde elevar el porcentaje al 200%.

4. Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA

De conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales de BBVA y en el marco de la Política Retributiva del Colectivo Identificado descrita, la Política de Remuneraciones de los Consejeros distingue entre el sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tal (consejeros no ejecutivos) y el de los consejeros ejecutivos.

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

- ✓ Una asignación anual en efectivo por desempeñar el cargo de consejero y, en su caso, de miembro de las diferentes Comisiones, dando una mayor ponderación al ejercicio de la función de Presidente de cada Comisión y fijándose el importe relativo según la naturaleza de las funciones atribuidas, la dedicación exigida y el número de reuniones de estas Comisiones; y
- ✓ Una retribución diferida en acciones, que se instrumenta mediante la asignación anual a cada consejero no ejecutivo de un número de “acciones teóricas” correspondiente al 20% de su retribución anual en efectivo percibida en el ejercicio anterior. Estas acciones serán entregadas, en su caso, en la fecha de su cese como consejero por cualquier causa no debida al incumplimiento grave de sus funciones.

Los **consejeros ejecutivos** tienen un sistema retributivo definido de acuerdo a las mejores prácticas de mercado, cuyos conceptos se incluyen en el artículo 50º bis de los Estatutos Sociales de BBVA y se corresponden con aquellos que se aplican también, con carácter general, para los miembros de la Alta Dirección del Grupo BBVA.

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

- ✓ Una retribución fija, que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de las funciones desarrolladas y que constituye una parte relevante de su compensación total, procurando que sea competitiva con la aplicada a funciones equivalentes en el conjunto de las principales instituciones comparables; y

- ✓ Una retribución variable, cuya cuantía está determinada en función del grado de consecución de objetivos previamente establecidos, vinculados a los resultados del Grupo, a la generación de valor a largo plazo y al desempeño de las funciones desarrolladas; y que se sujeta al mismo sistema de liquidación y pago aplicable al resto del Colectivo Identificado, de forma compatible con una gestión eficaz de los riesgos, con las especificidades propias que se detallan a continuación.

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

4.1 Sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos

El Consejo de Administración de BBVA cuenta, a la fecha de esta Política, con 12 miembros con la condición de consejeros no ejecutivos:

Consejeros no ejecutivos	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		X			X	X
José Miguel Andrés Torrecillas		X	X		X	
José Antonio Fernández Rivero	X			X		
Belén Garijo López		X		X		
Sunir Kumar Kapoor						X
Carlos Loring Martínez de Irujo	X		X			
Lourdes Máiz Carro		X			X	
José Maldonado Ramos	X				X	
José Luis Palao García-Suelto			X	X		
Juan Pi Llorens		X		X		X
Susana Rodríguez Vidarte	X		X		X	
James Andrew Stott			X	X		X

En relación con los consejeros no ejecutivos, se ha establecido un sistema propio en función de la responsabilidad, dedicación e incompatibilidades que les son exigibles en función del cargo que desempeñan. Como se ha señalado, cuentan con los siguientes elementos retributivos:

a) Retribución fija anual en efectivo

De conformidad con lo establecido en el artículo 33 bis de los Estatutos Sociales, corresponde a la Junta General de Accionistas fijar la asignación anual que puede satisfacer el Banco al conjunto de sus consejeros por dicha condición, siendo el Consejo de Administración el responsable de distribuir esta cantidad, atendiendo a los criterios que a continuación se señalan, pudiendo reducir esa cantidad si lo estima conveniente.

A estos efectos, la Junta General de Accionistas de BBVA celebrada en 2012 acordó fijar el importe de la asignación global anual que puede satisfacer el Banco al conjunto de sus consejeros por dicha condición en seis millones de euros (6.000.000 €), cantidad que se mantendrá en vigor en tanto la Junta General no acuerde modificarla.

Así, los consejeros no ejecutivos recibirán una cantidad fija anual en efectivo por tener la condición de consejero y de miembro de las distintas Comisiones, fijándose el importe relativo según la naturaleza de las funciones atribuidas a cada Comisión y la dedicación exigida, dándose además, una mayor ponderación al ejercicio de la función de Presidente de cada Comisión. Estos importes, de conformidad con lo aprobado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones, son los siguientes:

Cargo	Importe (miles de euros)
Vocal del Consejo de Administración	129
Vocal de la Comisión Delegada Permanente	167
Presidencia de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento	179
Presidencia de la Comisión de Riesgos	214
Presidencia de la Comisión de Retribuciones	107
Presidencia de la Comisión de Nombramientos	102
Presidencia de la Comisión de Tecnología y Ciberseguridad	107
Vocal de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento	71
Vocal de la Comisión de Riesgos	107
Vocal de la Comisión de Retribuciones	43
Vocal de la Comisión de Nombramientos	41
Vocal de la Comisión de Tecnología y Ciberseguridad	43

Los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros que, cada año, se sometan a la consideración de la Junta Anual, incluirán el detalle individualizado y por concepto de las cantidades que hayan percibido los consejeros durante el correspondiente ejercicio.

b) Otras remuneraciones de carácter fijo

Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración, los consejeros no ejecutivos son beneficiarios de pólizas de seguro médico y de accidentes suscritas por el Banco, quien satisface las correspondientes primas, que son imputadas a los consejeros como retribución en especie, tal y como se detallan en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

c) Sistema de retribución con entrega diferida de acciones

Además, tal y como prevé el artículo 33 bis de los Estatutos Sociales, el Banco cuenta, para sus consejeros no ejecutivos, con un sistema de retribución en acciones de BBVA con entrega diferida, que fue aprobado por la Junta General de Accionistas del Banco

celebrada el 18 de marzo de 2006, prorrogado inicialmente por la Junta General celebrada el 11 marzo de 2011 y nuevamente, por un plazo adicional de 5 años, por la Junta General celebrada el 11 de marzo de 2016.

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, siempre que éste se produzca por cualquier causa que no sea debida al incumplimiento grave de sus funciones.

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

Incorporación de nuevos consejeros no ejecutivos

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

4.2 Sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos

El Consejo de Administración de BBVA cuenta en la actualidad con tres miembros con la condición de consejeros ejecutivos, de los 15 que componen el total:

Consejero	Cargo
Francisco González Rodríguez	Presidente Ejecutivo del Grupo
Carlos Torres Vila	Consejero Delegado
José Manuel González- Páramo Martínez-Murillo	Director de Global Economics Regulations & Public Affairs (“GERPA”)

Como se ha indicado, el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos cuenta con los siguientes elementos:

a) Retribución fija anual

La retribución fija anual (o retribución básica anual) de cada consejero ejecutivo se corresponde 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 los resultados alcanzados (en adelante, la “**Retribución Fija Anual**”).

- ✓ La Retribución Fija Anual de cada consejero ejecutivo se determinará anualmente por la Comisión de Retribuciones, compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos, con una mayoría de consejeros independientes, y sometida a la

aprobación posterior del Consejo de Administración.

- ✓ Para su determinación y sus posibles actualizaciones, la Comisión de Retribuciones tendrá en cuenta el nivel de responsabilidad y la dedicación exigida. Además, tomará en consideración los análisis de mercado elaborados por firmas de consultoría independientes de primer nivel en la materia, a los efectos de establecer compensaciones que resulten adecuadas a la función que desempeñan y sean competitivas en el mercado. Asimismo, se considerarán otros factores como los incrementos medios de la retribución básica anual de los miembros de la Alta Dirección del Banco.

b) Otras remuneraciones de los consejeros ejecutivos de carácter fijo

Constituyen otros elementos fijos de la retribución de los consejeros ejecutivos: las retribuciones en especie, las aportaciones a planes de pensiones¹, en su caso, y cualesquiera otros beneficios o complementos que, con carácter general, formen parte de las retribuciones de la Alta Dirección y no giren sobre parámetros variables.

Así, de conformidad con lo establecido en el artículo 50 bis de los Estatutos Sociales, los consejeros ejecutivos son beneficiarios de pólizas de seguro médico y de accidentes suscritas por el Banco, quien satisface las correspondientes primas, que son imputadas a los consejeros como retribución en especie.

Adicionalmente, el Banco satisface a los consejeros ejecutivos otras retribuciones en especie y los beneficios sociales aplicables con carácter general a la Alta Dirección del Banco, cuyas cuantías se informan anualmente en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.

Respecto a los sistemas de previsión de los consejeros ejecutivos, estos se describen en el apartado d) siguiente.

c) Retribución variable

La retribución variable de los consejeros ejecutivos correspondiente a cada ejercicio se basa en un incentivo que se otorga de forma anual y que refleja su desempeño medido a través del cumplimiento de unos objetivos alineados con el riesgo incurrido.

- ✓ La retribución variable de cada ejercicio para cada consejero ejecutivo será calculada sobre la base de:
 - (i) unos indicadores de evaluación anual (financieros y no financieros) que tienen en cuenta los riesgos actuales y futuros, así como las prioridades estratégicas definidas por el Grupo;
 - (ii) las correspondientes escalas de consecución, según la ponderación atribuida

¹ En la parte que no constituya "beneficios discrecionales de pensión" con arreglo a esta Política y a la normativa aplicable.

a cada indicador; y

- (iii) una retribución variable anual “objetivo”, que representa el importe de la retribución variable anual en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos (“Retribución Variable Anual Target”);

Todo ello, de conformidad con lo que se establezca anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

- ✓ Los indicadores financieros de evaluación anual se alinearán con las métricas de gestión más relevantes del Grupo, entre otros, las relacionadas con la capacidad de generación de beneficios, eficiencia, el retorno sobre el capital y los riesgos presentes y futuros implícitos en los resultados; y respecto a los indicadores no financieros, estarán relacionados con el grado de satisfacción del cliente, y con los objetivos estratégicos definidos a nivel de Grupo y propios del consejero ejecutivo (en adelante, los **“Indicadores de Evaluación Anual”**)
- ✓ La cantidad resultante en cada ejercicio constituirá la retribución variable anual de cada consejero ejecutivo, que será determinada por la Comisión de Retribuciones y sometida a la aprobación del Consejo de Administración (en adelante, la **“Retribución Variable Anual”**).

Equilibrio entre la retribución fija y variable

En la remuneración total de los consejeros ejecutivos los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados.

A estos efectos, la Retribución Fija Anual de los consejeros ejecutivos constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política sobre la Retribución Variable Anual plenamente objetiva en su aplicación y exigencia, pudiendo incluso llevar a su no generación en un determinado ejercicio.

A estos efectos, el Banco ha establecido ratios “objetivo” entre la Retribución Fija Anual y la Retribución Variable Anual Target de los consejeros ejecutivos de BBVA, 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.

Para el plazo de vigencia de la presente Política las ratios “objetivo” para los consejeros ejecutivos serán las siguientes:

Consejero ejecutivo	Retribución Fija Anual	Retribución Variable Anual Target
Presidente	45%	55%
Consejero Delegado	45%	55%
Director GERPA	70%	30%

En aplicación de lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado aprobar los siguientes importes de Retribución Fija Anual para cada consejero ejecutivo:

Consejero ejecutivo	Retribución Fija Anual (en euros)
Presidente	2.474.993
Consejero Delegado	1.965.032
Director GERPA	833.970

Estas cantidades permanecerán fijas en tanto en cuanto el Consejo de Administración no acuerde actualizarlas, con arreglo a los criterios mencionados anteriormente, esto es, el nivel de responsabilidad asumido en la organización, los estudios y análisis de mercados elaborados por terceros externos y los incrementos medios de la retribución de la Alta Dirección del Banco. En caso de que se produjeran dichas actualizaciones se dará cuenta en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros que se somete con carácter anual a la consideración de la Junta General.

Sistema específico de liquidación y pago de la retribución variable de los consejeros ejecutivos

La Retribución Variable Anual de cada consejero ejecutivo, calculada conforme se ha explicado anteriormente, estará sometida al mismo sistema de liquidación y pago aplicable al Colectivo Identificado, con las especificidades que les son propias a los consejeros ejecutivos. Así, su sistema de liquidación y pago incluye los siguientes elementos:

Reglas de diferimiento

- ✓ El 60% de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos se diferirá durante un periodo de cinco (5) años.

Pago en acciones

- ✓ 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.

Ajustes *ex ante* a la Retribución Variable Anual

- ✓ 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 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).

Ajustes ex post a la Retribución Variable Anual

- ✓ El componente diferido de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos podrá verse reducido hasta su totalidad, pero no incrementado, en función del resultado de indicadores plurianuales alineados con las métricas fundamentales de control y gestión de riesgos de la Entidad, relacionadas 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”). Estos indicadores son objeto de aprobación por el Consejo de Administración, previo análisis por la Comisión de Riesgos, que se asegura de que son adecuados para alinear la retribución variable diferida a una gestión prudente del riesgo.

Cláusulas de reducción y recuperación de la Retribución Variable Anual

- ✓ Asimismo, 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 mismos términos que para el resto del Colectivo, tal y como se indica más adelante.

Periodos de retención de las acciones

- ✓ 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.

Prohibición de coberturas

- ✓ 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.

Limitación de la retribución variable

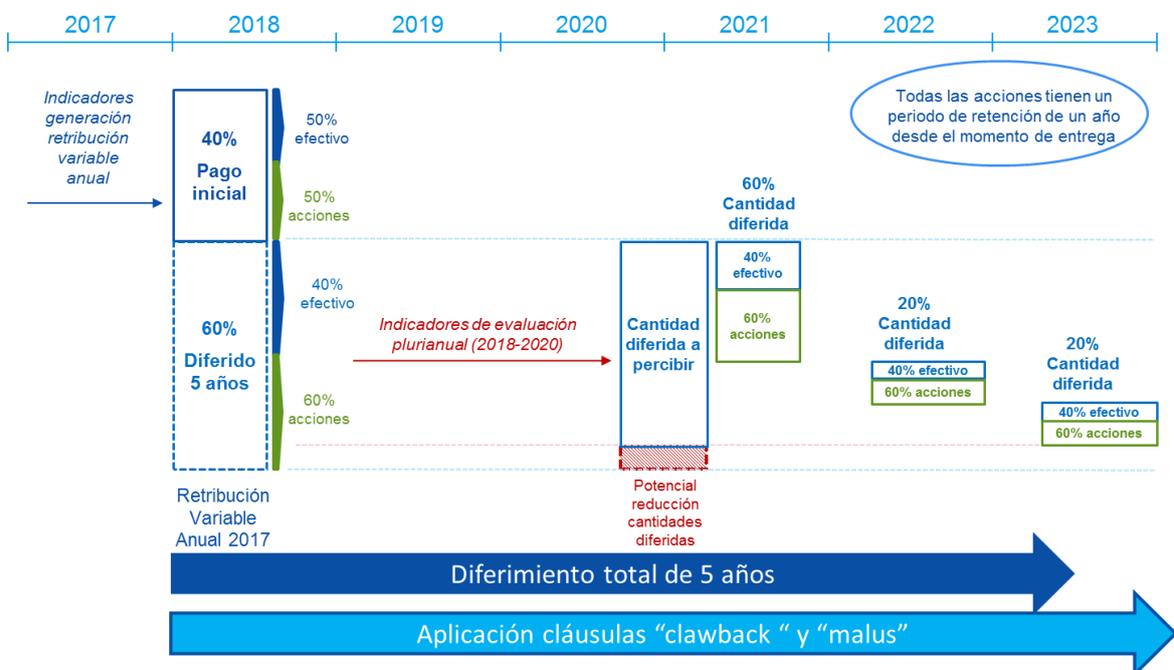
- ✓ El componente variable de la remuneración de los consejeros ejecutivos correspondiente a un ejercicio estará limitado a un importe máximo del

100% del componente fijo de la remuneración total, salvo que la Junta General acuerde elevar dicho porcentaje al 200%.

Criterios de actualización

- ✓ 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.

Se incluye a continuación un **ejemplo gráfico** del sistema de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos de BBVA contenido en esta Política, tomando como referencia el ejercicio 2017:



Conforme a este sistema, el pago inicial de la Retribución Variable Anual tendrá lugar en el primer trimestre del ejercicio siguiente al que corresponda, de darse las condiciones para ello, quedando las acciones entregadas sometidas a un periodo de indisponibilidad de un año.

La parte diferida de la Retribución Variable Anual de cada consejero ejecutivo, como se ha indicado, estará sometida a ajustes ex post, en función del resultado de los Indicadores de Evaluación Plurianual que sean establecidos para cada ejercicio, que serán calculados sobre el periodo de los tres (3) primeros años de diferimiento.

Los Indicadores de Evaluación Plurianual tendrán asociadas unas escalas de consecución, que serán establecidas por el Consejo de Administración una vez determinada la Retribución Variable Anual de cada ejercicio, de manera que, de no alcanzarse los



objetivos establecidos para cada uno de ellos, podrán minorar el componente 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 su entrega con el siguiente calendario:

- 60% transcurrido el tercer año de diferimiento;
- 20% transcurrido el cuarto año de diferimiento; y
- 20% transcurrido el quinto año de diferimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, la totalidad de la Retribución Variable Anual de cada consejero ejecutivo estará sometida, durante todo el periodo de diferimiento y retención, a cláusulas **malus y clawback**, en los mismos términos que para el resto del Colectivo Identificado, y así:

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

Corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones y, en su caso de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, la determinación de si han concurrido las circunstancias que dan lugar a la aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación de la retribución variable, en los supuestos que afecten al Grupo o a los consejeros ejecutivos de BBVA o a la Alta Dirección, y, en ese caso, y en función del grado de cumplimiento de dichas condiciones, la remuneración variable que deba ser reducida o recuperada y la forma en que deba producirse.

d) Otras condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de cada consejero ejecutivo se determinan en sus respectivos contratos, que comprenden aquellos conceptos recogidos en el artículo 50 bis de los Estatutos Sociales del Banco, y que son aprobados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

Principales características de los contratos de los consejeros ejecutivos:

- ✓ Los contratos de los consejeros ejecutivos son indefinidos, sin que en ellos figure ningún plazo de preaviso, ni cláusulas de permanencia o fidelización;
- ✓ En ellos se incluye una parte asistencial, que puede incluir los sistemas previsión y seguros oportunos.

Sistemas de previsión de los consejeros ejecutivos

El Banco ha asumido compromisos de previsión con el Consejero Delegado y con el consejero ejecutivo Director de GERPA para cubrir las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento.

Por lo que respecta al Consejero Delegado, 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 tiene establecido en su contrato a los nuevos requerimientos regulatorios y mejorar su alineamiento con las mejores prácticas de mercado. Así:

- ✓ Se ha transformado el anterior sistema de “prestación definida” en un nuevo sistema de “aportación definida”;
- ✓ Se ha eliminado la posibilidad de percibir la pensión de jubilación de forma anticipada;
- ✓ Se ha establecido que un 15% de las aportaciones anuales pactadas a sistemas de previsión con el Consejero Delegado tengan la consideración de “beneficios discrecionales de pensión”, de conformidad con lo exigido por la Circular 2/2016.

Las principales características del nuevo marco en materia de previsión del Consejero Delegado son las siguientes:

- El Consejero Delegado tiene reconocido el derecho a percibir una **prestación de jubilación** cuando alcance la edad legalmente establecida para ello, 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 a este sistema 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.

El importe de la aportación anual a este sistema de previsión se actualizará en la misma medida en que se actualice la Retribución Fija Anual del Consejero Delegado en los términos establecidos en esta Política.

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.

- Por otro lado, y en cumplimiento de lo dispuesto en la Circular 2/2016 del Banco de España a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, un 15% de las citadas aportaciones anuales pactadas a los compromisos por pensiones a partir de la entrada en vigor de esta Circular, girarán sobre componentes variables y tendrán la consideración de “**beneficios discrecionales de pensión**”, quedando sujetas a las condiciones de entrega en acciones, retención y recuperación establecidas para este tipo de beneficios en la normativa aplicable, así como a aquellas condiciones de la retribución variable que le sean aplicables de conformidad con la presente Política.
- Asimismo, y 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.

En cuanto al consejero ejecutivo Director de GERPA, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado la modificación de su marco previsional para adaptarlo, como en el caso del Consejero Delegado, a los nuevos requerimientos regulatorios y al esquema que resulta de aplicación general a la Alta Dirección.

- ✓ Se establece un sistema de previsión de aportación definida del 30% de su Retribución Fija Anual, en línea con las condiciones establecidas con carácter general para posiciones similares en las instituciones comparables; y
- ✓ Se ha establecido que un 15% de las aportaciones anuales pactadas tengan la consideración de "beneficios discrecionales de pensión", de conformidad con lo exigido por la Circular 2/2016, en los mismos términos que los expuestos para el Consejero Delegado.

A estos efectos, el Banco ha asumido compromisos de previsión para cubrir las mismas contingencias que para el Consejero Delegado, en los términos que se detallan a continuación:

- Se reconoce el derecho al consejero ejecutivo Director de GERPA 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 ejecutivo Director de GERPA 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 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.

- Por otro lado, y en cumplimiento de lo dispuesto en la Circular 2/2016 del Banco de España a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, un 15% de las citadas aportaciones anuales pactadas a los compromisos por pensiones a partir de la entrada en vigor de esta Circular, girarán sobre componentes variables y tendrán la consideración de “**beneficios discrecionales de pensión**”, quedando sujetas a las condiciones de entrega en acciones, retención y recuperación establecidas para este tipo de beneficios en la normativa aplicable, así como a aquellas condiciones de la retribución variable que le sean aplicables de conformidad con la presente Política.
- 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.

- Igualmente, el consejero ejecutivo 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 esta Política otras obligaciones en materia de previsión con otros consejeros ejecutivos.

Pagos por extinción de la relación contractual

El Banco no cuenta con compromisos de pago de indemnizaciones a los consejeros ejecutivos.

El nuevo marco contractual definido para el Consejero Delegado y del consejero ejecutivo Director de GERPA establecen 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 años (2) de

no competencia, siempre que el cese como consejeros no sea debido a su fallecimiento, jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones.

Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos

Este sistema retributivo será igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta Política, adecuando el mismo a las funciones que le sean atribuidas, así como a las responsabilidades asumidas y a su experiencia profesional.

A este respecto, se establecerá, por acuerdo del Consejo de Administración, una retribución fija adecuada a dichas características, en línea con las retribuciones fijas de los actuales consejeros ejecutivos y considerando el entorno competitivo formado por el conjunto de las principales instituciones comparables, aplicándose asimismo el sistema de retribución variable recogido en la presente Política, y demás condiciones contractuales que le sean aplicables.

5. Consideraciones finales

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

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

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, analizará periódicamente los indicadores, tanto anuales como plurianuales, así como su efecto en la retribución variable de los beneficiarios, pudiendo realizar ajustes a los mismos en función de las circunstancias excepcionales que pudieran producirse a lo largo de los ejercicios a los que afecte esta Política.

Si se produce algún evento, circunstancia u operación societaria en BBVA que, en opinión del Consejo de Administración, pudiera afectar de manera significativa al cobro de la parte diferida de la Retribución Variable Anual, éste podrá alterar las reglas de liquidación y el calendario de pago previsto en la presente Política.

En particular, en el supuesto de que se produzca una toma o cambio de control en BBVA como consecuencia de una OPA, se procederá a liquidar anticipadamente la parte de la Retribución Variable Anual diferida y pendiente de abono en acciones, recibiendo los beneficiarios, en lugar de las acciones, su equivalente en metálico por referencia al precio ofrecido en la citada oferta pública.



6. Período de vigencia de la Política

La presente Política resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros de BBVA correspondiente a los ejercicios 2017, 2018 y 2019, salvo que se adopte un nuevo acuerdo por la Junta General de Accionistas.

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

El Consejo de Administración podrá interpretar la presente Política, y, en particular, el sistema de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual aplicable a los consejeros ejecutivos, adaptándola cuando sea necesario, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, a las reglas establecidas en la legislación aplicable, a las recomendaciones o mejores prácticas en la materia o a los requerimientos concretos efectuados por los supervisores.

II. Acuerdo para la entrega de acciones de BBVA a los consejeros ejecutivos

De conformidad con la presente Política, una parte sustancial de la retribución variable de los consejeros ejecutivos correspondiente a cada ejercicio, ya sea diferida o no diferida, se abonará en acciones, siempre que se den las condiciones establecidas para ello.

Para permitir la aplicación de esta Política, en los términos en ella establecidos, se solicita expresamente a la Junta General de Accionistas autorización para la entrega a los consejeros ejecutivos del Banco, durante los tres años de vigencia de la Política, de hasta un máximo total conjunto de 3 millones de acciones de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., representativas del 0,046% del capital social actual del Banco (destinándose un máximo de 1 millón de acciones para cada año de vigencia de la Política).

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

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