



BBVA

Documento Explicativo de las Retribuciones de los Consejeros de BBVA



1 Introducción

La transparencia en materia retributiva es uno de los principios que guían la política general de remuneraciones de BBVA.

En aplicación de este principio, se pone a disposición de los accionistas de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (“**BBVA**”, la “**Entidad**” o el “**Banco**”) el presente documento, de carácter informativo, cuyo objeto es ofrecer una explicación sencilla y clara de la política de remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración de BBVA, así como de las retribuciones concretas devengadas por cada uno de ellos en aplicación de dicha política en el ejercicio 2016.

Este documento debe ser leído conjuntamente con el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros de BBVA, que se presentará a votación consultiva en la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas del Banco, así como con la Nota 54 de la Memoria Anual de las Cuentas Anuales consolidadas de BBVA correspondientes al ejercicio 2016. Ambos documentos han sido puestos a disposición de los accionistas en la página web del Banco con ocasión de la convocatoria de la referida Junta General (www.bbva.com).

Además, se incluye un resumen de las líneas básicas de la nueva política de remuneraciones de los consejeros de BBVA propuesta para los ejercicios 2017, 2018 y 2019, que se somete a la Junta General Ordinaria de Accionistas del Banco.

2 Nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para 2017, 2018 y 2019

En el marco de la política retributiva aplicable a las 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 miembros de la Alta Dirección de BBVA (en adelante, el “**Colectivo Identificado**”), y manteniendo los principios generales que guían la política retributiva del Grupo, así como la claridad y la simplicidad del sistema retributivo existente, el Consejo de Administración de BBVA, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA para los ejercicios 2017, 2018 y 2019, que contiene **novedades exclusivamente para los consejeros ejecutivos**, entre otras:

- ✓ Cambio en el **equilibrio entre los componentes fijos y variables** de la remuneración, en línea con el resto del Colectivo Identificado, para alinearlo en mayor medida a la regulación aplicable, permitiendo una mayor flexibilidad de la retribución variable frente a la fija; lo 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 (del 50% al 60%), así como un **aumento del periodo de diferimiento** (de 3 a 5 años).
- ✓ Un **aumento de la parte en acciones de la retribución variable diferida** (del 50% al 60%),

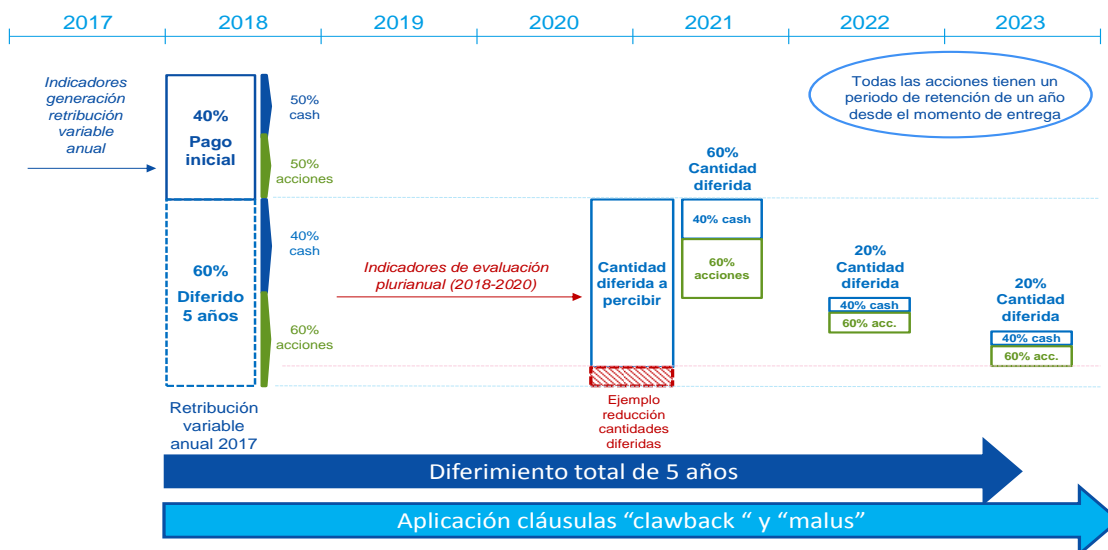
mantiéndose la proporción 50% en acciones y 50% en efectivo en el pago inicial.

- ✓ La **revisión de las cláusulas de reducción y de recuperación** de la retribución variable (“*malus*” y “*clawback*”) para alinearlas en mayor medida con los supuestos establecidos en la nueva regulación.
- ✓ La inclusión del compromiso de los consejeros ejecutivos de **mantener un número de acciones equivalente a 2 veces la retribución fija anual** hasta transcurrido un plazo de, al menos, 3 años desde su entrega, no siendo lo anterior de aplicación a las acciones que proceda enajenar para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.
- ✓ La **transformación del sistema de prestación definida del Consejero Delegado** en uno de aportación definida, determinando una aportación fija anual.
- ✓ El establecimiento de un **15% de las aportaciones anuales a pensiones** con la consideración de “**beneficios discrecionales de pensión**”, en línea con las exigencias normativas.
- ✓ La **modificación de las condiciones que se aplican a los pagos por extinción** de la relación contractual del Consejero Delegado y del consejero Director de GERPA, sustituyendo los actuales por una **cláusula de no competencia de 2 años de retribución fija anual**.

Esta Política será sometida a la **Junta General de Accionistas de BBVA**, como punto sexto del orden del día, acompañada del Informe de la Comisión de Retribuciones sobre la misma e incluyendo la solicitud a la Junta General del número máximo de acciones de BBVA (3 millones) para su entrega a los consejeros ejecutivos, en ejecución de la misma.

En caso de ser aprobada, la nueva Política será de aplicación a la retribución que se genere a partir del ejercicio 2017, con excepción de las cláusulas *malus* y *clawback* y de los beneficios discrecionales de pensión, que serán aplicables ya a partir del ejercicio 2016, inclusive.

Así, la nueva política de remuneraciones de los consejeros implicará un nuevo sistema de liquidación y pago de la retribución variable de los consejeros ejecutivos de BBVA, del modo que se indica en el **ejemplo gráfico** siguiente, que toma como referencia el ejercicio 2017:



Esta Política, además, incluye la **descripción del sistema retributivo aplicable** a ambos tipos de consejeros, ejecutivos y no ejecutivos, detallando los distintos elementos que lo componen en uno y otro caso.

Para más información sobre la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA para los ejercicios 2017, 2018 y 2019, se ha puesto a disposición de los accionistas el texto íntegro de la política propuesta, así como el Informe de la Comisión de Retribuciones justificativo de la misma, ambos accesibles en la página web del Banco (www.bbva.com).

Asimismo, el último apartado de este documento incluye una comparativa entre la Política actual, aplicable a la retribución devengada en 2016, y la nueva Política propuesta para los ejercicios 2017, 2018 y 2019.

3 Aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2016

La política de remuneraciones aplicable a los consejeros de BBVA en el ejercicio 2016 fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 13 de marzo de 2015, para los ejercicios 2015, 2016 y 2017 por una mayoría del 95,41% (en adelante, la **“Política de Remuneraciones de los Consejeros”** o la **“Política”**).

De conformidad con esta Política, a continuación se describe el sistema retributivo aplicable a los consejeros de BBVA en 2016, así como el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de ellos en el ejercicio, en aplicación del mismo.

a) Sistema retributivo aplicable a los consejeros de BBVA en 2016

Consejeros no ejecutivos

El sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos consiste en una **retribución fija** que cuenta con los siguientes elementos:

- (i) Una asignación anual en efectivo por desempeñar el cargo de consejero y, en su caso, de miembro de las diferentes Comisiones;
- (ii) Una retribución diferida en acciones, que serán entregadas, en su caso, en la fecha de su cese como consejero por cualquier causa no debida al incumplimiento grave de sus funciones; y
- (iii) Retribuciones en especie.

Concepto	Criterios de atribución / Actualización	Forma y momento de pago	Importe máximo anual	Ajustes / Condición	Elemento retributivo
Asignación anual por desempeñar el cargo de consejero y, en su caso, de miembro de Comisión	Responsabilidad, dedicación e incompatibilidades inherentes al cargo El importe relativo es determinado por el Consejo en función de la naturaleza de las funciones atribuidas a cada Comisión y la dedicación exigida, con mayor ponderación al ejercicio de la función de Presidente de Comisión Art 33 bis de los Estatutos Sociales	En efectivo, pago mensual	Límite global conjunto de 6 millones de euros anuales, aprobado por la Junta General de 2012	N/A	Fijo
Entrega diferida de acciones de BBVA	De aplicación a todos los consejeros no ejecutivos Art 33 bis de los Estatutos Sociales	Asignación anual de un número de "acciones teóricas" del Banco Entrega en el momento del cese como consejero	20% de la retribución total en efectivo percibida en el ejercicio anterior	No existirá entrega cuando el cese se deba a un incumplimiento grave de funciones	Fijo
Retribuciones en especie (e.g. pólizas de seguro médico y de accidentes)	De aplicación a todos los consejeros Artículo 14 del Reglamento del Consejo	El Banco satisface las correspondientes primas que son imputadas a los consejeros como retribución en especie	N/A	N/A	Fijo

Consejeros ejecutivos

Concepto	Criterios de atribución / Actualización	Forma y momento de pago	Importe máximo /Aportación	Ajustes / Condición	Elemento retributivo	
Retribución Fija Anual (RBA)	Experiencia profesional, nivel de responsabilidad de sus funciones y dedicación exigida	En efectivo, pago mensual	Presidente: 1.966 miles de euros	N/A	Fijo	
	Competitivas en el mercado		Consejero Delegado: 1.923 miles de euros			
			Director de GERPA: 800 miles de euros			
Retribuciones en especie y otros beneficios sociales	En el marco del artículo 50 bis de los Estatutos Sociales y en línea con los reconocidos a la Alta Dirección	Primas o pagos satisfechos por el Banco, repercutidos como retribución en especie y/o complementos salariales en efectivo	N/A	N/A	Fijo	
Aportación a sistemas de previsión	Previsión contractual por la condición de consejero ejecutivo conforme al artículo 50 bis de los Estatutos Sociales, en línea con los reconocidos a la Alta Dirección	El Banco efectúa las correspondientes aportaciones a los sistemas de previsión y pago de primas, en su caso, para cubrir las contingencias reconocidas contractualmente	Presidente: N/A CEO: Prestación definida en función de la antigüedad, con el máximo del 85% de la Base Pensionable ³ . Director de GERPA: Aportación definida del 20% de su Retribución Fija Anual.	Condiciones establecidas en sus contratos y, en todo caso, siempre que no se produzca cese debido al incumplimiento grave de funciones	Fijo ²	
Retribución Variable Anual (RVA)	Resultado de indicadores (financieros y no financieros) de evaluación anual, en función de las correspondientes escalas de consecución y de las ponderaciones atribuidas	50% RVA al año siguiente al de generación, a partes iguales en efectivo y en acciones.	100% del componente fijo/ 200% por aprobación de la Junta General	<ul style="list-style-type: none"> • Cláusulas clawback • Indisponibilidad de las acciones por 1 año desde entrega • Prohibición de coberturas 	Variable	
	Evaluación anual	50% diferida por 3 años a partes iguales en efectivo y en acciones.				
Evaluación plurianual (3 años)	Objetivos vinculados a los resultados del Grupo, generación de valor a largo plazo, desempeño de funciones realizadas	Objetivos vinculados a las métricas fundamentales de gestión de riesgos del Grupo, rentabilidad y evolución de la acción	Resultado del componente diferido (50% RVA) a percibir tras la evaluación plurianual transcurridos 3 años de diferimiento	50% RVA	<ul style="list-style-type: none"> • Cláusulas malus y clawback • Indisponibilidad de las acciones por 1 año desde entrega • Prohibición de coberturas 	Variable

² Sin perjuicio de la Circular 2/2016, del Banco de España a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que establece que un 15% de las aportaciones anuales pactadas a los sistemas de previsión social a partir de 2016 de 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 retribución variable diferida.

³ Calculada sobre la retribución bruta anual media percibida en los 24 meses anteriores por los conceptos de retribución fija, más la cifra media de referencia a efectos de pensión correspondiente a ese mismo periodo ("**Base Pensionable**").

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de BBVA en 2016

Consejeros no ejecutivos

En aplicación de la Política, corresponde a la Junta General de Accionistas fijar la asignación anual a satisfacer por el Banco al conjunto de sus consejeros por dicha condición, siendo el Consejo de Administración el responsable de distribuir esta cantidad, pudiendo reducirla si lo estima conveniente. A estos efectos, la Junta General de Accionistas 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 6.000 miles de euros, cantidad que se mantendrá en vigor en tanto la Junta General no acuerde modificarla.

A continuación, se incluye el detalle de las **remuneraciones percibidas por los consejeros no ejecutivos en 2016** por este concepto, de manera individualizada (en miles de euros):

Retribución de los consejeros no ejecutivos									
Consejeros no ejecutivos	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	Total	
Tomás Alvaro Drake	129	-	71	-	11	102	25	338	
José Miguel Andrés Torrecillas	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 Mái 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 (1)	107	-	-	160	32	-	25	325	
Total (2)								3.813	

(1) D. Sunir Kumar Kapoor y D. James Andrew Stott fueron nombrados consejeros por acuerdo de la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 11 de marzo de 2016.

(2) Estas cantidades incluyen los cambios en la composición de las Comisiones durante 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.

Además, como se ha indicado, la Política establece un **sistema de retribución en acciones de BBVA con entrega diferida** para los consejeros no ejecutivos, consistente en la asignación, con carácter anual, 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 60 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 en el ejercicio 2016** a los consejeros no ejecutivos beneficiarios del sistema de retribución en acciones de BBVA con entrega diferida son las siguientes:

Consejeros no ejecutivos	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
Sunir Kumar Kapoor (1)	-	-
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
James Andrew Stott (1)	-	-
Total (2)	102.863	485.780

(1) D. Sunir Kumar Kapoor y D. James Andrew Stott fueron nombrados consejeros por acuerdo de la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 11 de marzo de 2016.

(2) 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.

Por último, en el ejercicio 2016, se han satisfecho **primas por seguros médicos y de accidentes** a favor de los consejeros no ejecutivos por un importe de 132 miles de euros.

Consejeros ejecutivos

Retribución Fija 2016

El Consejo de Administración acordó, al inicio del ejercicio, mantener para 2016 la Retribución Fija Anual de los consejeros ejecutivos en las mismas cantidades establecidas para el ejercicio anterior.

En aplicación de lo anterior, a continuación se incluye el detalle de las **remuneraciones percibidas por los consejeros ejecutivos en 2016**, de manera individualizada:

Consejeros ejecutivos	Retribución Fija Anual (miles de euros)
Presidente	1.966
Consejero Delegado	1.923
Director de GERPA	800

Asimismo, los consejeros ejecutivos de BBVA han percibido en 2016 las cantidades siguientes en concepto de **retribución en especie** y otros complementos establecidos con carácter general para la Alta Dirección del Banco, tales como *renting* de vehículos, seguros, ADSL y otros beneficios sociales:

Consejeros ejecutivos	Retribución especie y otras (miles de euros)
Presidente	17
Consejero Delegado	139
Director de GERPA	84

Por lo que se refiere a las **aportaciones a los sistemas de previsión** del Consejero Delegado y del consejero Director de GERPA en 2016, éstas se detallan en el apartado de "Condiciones contractuales básicas de los consejeros ejecutivos", a continuación.

Retribución Variable 2016

La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos correspondiente a cada ejercicio se basa en un único incentivo que refleja el desempeño medido a través del cumplimiento de unos objetivos alineados con el riesgo incurrido (en adelante, la "**Retribución Variable Anual**").

Para el cálculo de la Retribución Variable Anual **correspondiente al ejercicio 2016**, se han utilizado los **Indicadores de Evaluación Anual** y sus ponderaciones que fueron establecidos al inicio del ejercicio por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones. Estos indicadores son los mismos para los tres consejeros ejecutivos, salvo por los indicadores estratégicos, que no están presentes en la incentivación del Presidente.

Indicadores de Evaluación Anual para los consejeros ejecutivos en 2016

Indicador	Ponderación		
	Presidente	Consejero Delegado	Director de GERPA
Beneficio Atribuido sin operaciones corporativas	20%	15%	10%
Beneficio Económico (RAROEC)	20%	15%	10%
Retorno sobre el Capital Regulatorio (RORC)	30%	20%	20%
Ratio de eficiencia	15%	15%	10%
Margen Neto	5%	5%	-
Satisfacción del cliente (IreNe)	10%	10%	10%
Indicadores estratégicos	-	20%	40%

El importe de la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2016 se ha obtenido a partir del nivel de cumplimiento de los indicadores señalados y según la ponderación atribuida a cada uno, y en función de las escalas de consecución aprobadas para cada indicador por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones. Estas escalas tienen en cuenta tanto el cumplimiento presupuestario como la variación interanual de los resultados de cada uno de los indicadores respecto a los obtenidos en el ejercicio anterior.

Explicación de la vinculación entre la Retribución Variable Anual 2016 y los resultados

En el ejercicio 2016, el Beneficio Atribuido sin operaciones corporativas 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 han influido en la comparativa interanual, que sitúa el nivel del Beneficio Atribuido en un 7,4% inferior al del año 2015 (+3,6% en euros constantes). Excluyendo el impacto de las cláusulas suelo, la variación interanual hubiera tenido una evolución positiva del 3% (+15,6% en euros constantes).

El efecto negativo en los resultados de las cláusulas suelo y los tipos de cambio también han determinado 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 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 ha mejorado con respecto a 2015, apoyada en el esfuerzo de control de costes y los procesos de reestructuración.

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.

En consecuencia, los resultados de los indicadores anteriores, en combinación con los objetivos establecidos al comienzo del año, han determinado la Remuneración Variable Anual de los consejeros ejecutivos:

Indicadores	Resultado 2016	Nivel de consecución		% sobre la retribución máxima asociada a este indicador
		Objetivo		
Beneficio Atribuido sin operaciones corporativas	3.475 miles de euros	●		73,11%
Beneficio Económico (RAROEC)	10,86%	●		84,01%
Retorno sobre el Capital (RORC)	6,45%	●		75,21%
Ratio de eficiencia	51,89%		●	122,08%
Margen Neto	11.862 miles de euros	●		92,06%
IreNe	77,39	●		77,39%

A continuación, se ofrece el detalle de la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2016 de cada consejero ejecutivo, en función de los resultados obtenidos para cada indicador y en aplicación de las escalas asociadas:

Resultado de la Retribución Variable Anual 2016 para consejeros ejecutivos

Consejeros ejecutivos	Retribución Variable Anual 2016		Variación respecto a RVA 2015
	Efectivo (miles de euros)	Acciones	
Presidente	1.469	228.408	-18,2%
Consejero Delegado	1.182	183.830	11,5% (*)
Director de GERPA	177	27.536	-9,9%

Como resultado de la aplicación de las escalas definidas a los resultados obtenidos en 2016, la Retribución Variable Anual de 2016 del **Presidente** y del **Director de GERPA** han experimentado una evolución negativa respecto a la del ejercicio 2015, en un 18,2% y 9,9%, respectivamente.

(*) En el caso del **Consejero Delegado**, la variación de su Retribución Variable Anual respecto a la del ejercicio 2015 se sitúa en el +11,5%. No obstante, su nombramiento tuvo lugar en el mes de mayo de 2015, por lo que la Retribución Variable Anual generada en el ejercicio 2015 no se corresponde en su totalidad a la de la posición de Consejero Delegado. 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.

Esta retribución, de conformidad con el sistema de liquidación y pago aplicable, deberá ser satisfecha **a partes iguales en efectivo y en acciones de BBVA⁴**, quedando el **50%** de la misma **diferida por un periodo de 3 años** y sometida al cumplimiento de los Indicadores de Evaluación Plurianual aprobados en 2016 por el Consejo, con arreglo al siguiente detalle:

Consejero	50% Retribución Variable Anual (a percibir en 2017)		Importe máximo de la Retribución Variable Anual diferida (a percibir en 2020)	
	Efectivo (miles €)	Acciones	Efectivo (miles €)	Acciones
Presidente	734	114.204	734	114.204
Consejero Delegado	591	91.915	591	91.915
Director de GERPA	89	13.768	89	13.768

El 100% de la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2016 quedará asimismo sujeta a las **cláusulas *malus* y *clawback*** establecidas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA para los ejercicios 2017, 2018 y 2019, de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, de conformidad con los términos establecidos en la misma.

Retribución Variable Anual 2016 diferida

El 50% de la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2016 de los consejeros ejecutivos, tanto en efectivo como en acciones, quedará diferida por un periodo de 3 años y su devengo y pago se someterá al cumplimiento de los siguientes **Indicadores de Evaluación Plurianual**, que podrán reducir la Retribución Variable Anual inicialmente diferida hasta cero, pero en ningún caso incrementarla.

Los Indicadores de Evaluación Plurianual aprobados 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 son los siguientes:

Indicador	Ponderación
Adecuación Económica (Patrimonio Económico/CER)	20%
CET 1 Fully Loaded (CET 1: ratio de capital Core Tier 1)	20%
LTSCD (préstamos sobre recursos estables de clientes)	20%
ROE	20%
(Margen Neto/Activos Totales Medios) - (Coste de Riesgo/ Activos Totales Medios)	10%
TSR	10%

⁴ El precio de la acción tomado como referencia para el cálculo de la Retribución Variable Anual de 2016, de conformidad con lo establecido en la Política, ha sido de 6,43 euros.

El resultado de estos indicadores, **medidos a lo largo del periodo de 3 años de diferimiento**, según las ponderaciones atribuidas a cada uno de ellos y sus escalas de cumplimiento, determinará el importe final de la parte diferida de la Retribución Variable Anual, que será pagadera en el primer trimestre de 2020.

En particular, respecto al **indicador TSR** (“*Total Shareholder Return*”), la evolución del retorno total para el accionista del Banco se comparará con la evolución de ese mismo indicador durante el mismo periodo para los siguientes **bancos de referencia**:

Grupo referencia TSR Retribución Variable Anual 2016	
Banco Santander	España
BNP Paribas	Francia
Société Générale	Francia
Barclays	Reino Unido
HSBC	Reino Unido
Lloyds	Reino Unido
Deutsche Bank	Alemania
Commerzbank	Alemania
Unicredito Italiano	Italia
Intesa SanPaolo	Italia
Bank of America	USA
Citigroup	USA
Wells Fargo	USA
Scotiabank	Canadá
ING Group	Holanda

En todo caso, la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2016 se entregará siempre que no se produzca ninguno de los supuestos establecidos en la Política que limiten, reduzcan o impidan su pago (**cláusulas *malus* y cláusulas *clawback***); quedando las acciones entregadas sujetas a los **criterios de indisponibilidad** expuestos en la Política y prohibición de coberturas, y sometiéndose la parte diferida a los **criterios de actualización** correspondientes, todo ello en aplicación del sistema de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual aplicable a los consejeros ejecutivos de BBVA.

Condiciones contractuales básicas de los consejeros ejecutivos

Las condiciones contractuales **aplicables durante 2016** a los compromisos de previsión asumidos con el **Consejero Delegado** para cubrir las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento han sido las siguientes:

Contingencia	Condiciones contractuales 2016
Jubilación	<p>Pensión anual calculada sobre la retribución bruta anual media percibida en los 24 meses anteriores por los conceptos de retribución fija, más la cifra media de referencia a efectos de pensión correspondiente a ese mismo periodo ("Base Pensionable").</p> <p>Cuantía en función de la antigüedad, con el máximo del 85% de la Base Pensionable.</p> <p>En caso de que perdiera la condición de Consejero Delegado por cualquier causa no debida a su voluntad, jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones, se podría jubilar anticipadamente con una pensión calculada 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, sin que en ningún caso este compromiso obligara al Banco a efectuar dotaciones adicionales. Dicha pensión, además, no podría haber superado el 75% de la Base Pensionable, si el hecho ocurriera antes de cumplir los 55 años, o el 85% de la Base Pensionable, si el hecho ocurriera después de cumplir esa edad. Estas pensiones se podrían haber percibido en forma de renta vitalicia o de capital, a su elección.</p>
Fallecimiento	<p>Pensión anual de viudedad del 50% de la Base Pensionable para la jubilación.</p> <p>Pensión anual de orfandad para sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, del 20% de la Base Pensionable para cada hijo. En ningún caso, la acumulación de las pensiones de viudedad y orfandad podrán superar el 100% de la Base Pensionable del causante en el momento de fallecimiento.</p>
Invalidez	<p>Cuantía igual a la que correspondería al alcanzar la edad de jubilación, para el supuesto de que, estando en el ejercicio de su cargo, se produjese la incapacidad permanente total o absoluta.</p>

Del mismo modo, las condiciones contractuales que han sido aplicables **durante 2016** a los compromisos de previsión asumidos con el **Director de GERPA** para cubrir las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento han sido las siguientes:

Contingencia	Condiciones contractuales 2016
Jubilación	Aportación definida del 20% de la Retribución Anual Fija.
Invalidez	Pensión anual del 46% de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores.
Fallecimiento	Pensión anual de viudedad del 50% de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores; y pensión anual de orfandad para sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, del 20% de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores.

De conformidad con este sistema de previsión, **durante el ejercicio 2016**, el Banco ha realizado las siguientes dotaciones (en miles de euros) para cubrir las contingencias reconocidas contractualmente:

Consejero	Dotación en materia de previsión 2016 (*) (**)	Fondos acumulados a 31/12/2016
Consejero Delegado	3.178	16.051
Director de GERPA	310	609

(*) Estas dotaciones incluyen tanto el devengo atribuible al ejercicio como aquellas dotaciones derivadas de la aplicación de la normativa contable en vigor, tal y como se explica en la Nota 54 de la Memoria Anual.

(**) Contiene un componente variable (por la normativa sobre "beneficios discrecionales de pensión"), que se consolidará de forma equivalente a la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2016, una vez conocido el resultado de los Indicadores de Evaluación Plurianual correspondientes, quedando en todo caso sujeto a las cláusulas de reducción y recuperación y demás condiciones aplicables a la retribución variable de conformidad con la Política que se encuentre vigente en cada momento.

Novedades de la Política para 2017, 2018 y 2019:

Como se ha adelantado, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA que se propondrá a la Junta General establece un **nuevo marco previsional** para el Consejero Delegado y el consejero Director de GERPA, con el objetivo de adaptar el que actualmente tienen establecido en sus contratos a los nuevos requerimientos regulatorios y mejorar su alineamiento con las mejores prácticas de mercado:

- ✓ Se transforma el sistema de prestación definida del **Consejero Delegado** en un **nuevo sistema de aportación definida**.
- ✓ Se **elimina la posibilidad para el Consejero Delegado de percibir la pensión de jubilación de forma anticipada**.
- ✓ Se establece, ya desde 2016, que un 15% de las aportaciones anuales pactadas a sus sistemas de previsión tengan la consideración de **beneficios discrecionales de pensión**.
- ✓ Se establece una **cláusula de no competencia de dos años**, remunerada con un importe equivalente a **dos veces sus Retribuciones Fijas Anuales**, siempre que el cese como consejeros no sea debido a su fallecimiento, jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones.

Política 2017-2019	Novedades en el marco contractual del Consejero Delegado
Jubilación	<p>Sistema de aportación definida:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Derecho a una prestación: al alcanzar la edad legal de jubilación, cuyo importe será el que resulte de las aportaciones anuales realizadas por el Banco y sus correspondientes rendimientos hasta dicha fecha. • Aportación anual: 1.642 miles de euros (actualizable en la misma medida que la Retribución Fija Anual), determinada 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. • Derecho a percibir la prestación ("<i>vesting</i>"), alcanzada la edad de jubilación, siempre que no se produzca su cese como Consejero Delegado debido al incumplimiento grave de sus funciones. El importe de la prestación será el que resulte de las aportaciones realizadas por el Banco, en los términos señalados, hasta la fecha de cese. • Aplicación de la normativa de beneficios discrecionales de pensión al 15% de la aportación anual
Fallecimiento	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.
Invalidez	Pensión anual de cuantía equivalente a la Retribución Fija Anual, con reversión al cónyuge e hijos en caso de fallecimiento en los mismos porcentajes anteriormente citados.
No competencia post-contractual	<p>Duración: 2 años</p> <p>Importe: 2 Retribuciones Fijas Anuales</p>

Política 2017-2019	Novedades en el marco contractual del Director de GERPA
Jubilación	<ul style="list-style-type: none"> • Aportación definida del 30% de la Retribución Anual Fija • Aplicación de la normativa de beneficios discrecionales de pensión al 15% de la aportación anual
No competencia post-contractual	<p>Duración: 2 años</p> <p>Importe: 2 Retribuciones Fijas Anuales</p>

Comparativa entre la Política actual (2016) y la nueva (2017, 2018 y 2019)

	Política actual	Política nueva
Diferimiento	50% de la Retribución Variable Anual	60% de la Retribución Variable Anual
	3 años	5 años
Pago en acciones	50% de la Retribución Variable Anual, tanto del pago inicial como de la parte diferida	<ul style="list-style-type: none"> - Pago inicial: 50% en acciones y 50% en efectivo - Parte diferida: 60% en acciones y 40% en efectivo
Retención acciones	1 año (netas de impuestos)	<ul style="list-style-type: none"> - Indisponibilidad 1 año (netas de impuestos) - Mantenimiento de acciones equivalentes a 2 veces la Retribución Fija Anual por 3 años (netas de impuestos)
Prohibición de coberturas	Sobre acciones	Sobre acciones y efectivo
Ajustes ex ante	Indicadores de Evaluación Anual	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel target de beneficio y capital - Indicadores de Evaluación Anual
Ajustes ex post	Indicadores de Evaluación Plurianual	Indicadores de Evaluación Plurianual
	Malus	Malus y Clawback
Sistema de previsión	Prestación definida (Consejero Delegado) Aportación definida (Director de GERPA)	<ul style="list-style-type: none"> - Aportación definida (los dos) - 15% aportación: beneficios discretos de pensión (los dos)
Pagos por extinción de la relación contractual	Jubilación anticipada (Consejero Delegado) Indemnización (Director de GERPA)	Cláusula de no competencia post-contractual: 2 años, 2 veces Retribución Fija Anual (los dos)