

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A-48265169

DENOMINACIÓN SOCIAL

BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PLAZA DE SAN NICOLÁS N.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 de BBVA está orientada hacia la generación recíproca de valor para los empleados y para el Grupo, buscando el alineamiento con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente del riesgo. Así, los principios fundamentales que sirven de base para determinar la política retributiva del Grupo 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.
- Asegurar la transparencia en su política retributiva.

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 incentivación 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 o ejercen funciones de control, dentro del que se incluyen los consejeros ejecutivos y los miembros de la alta dirección (en adelante, el "Colectivo Identificado").

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

El Grupo decidió modificar su política retributiva, a partir del 1 de enero de 2015, a los efectos de profundizar en el alineamiento con las mejores prácticas de mercado, los requerimientos regulatorios y su organización y estrategia interna. Unificando los componentes variables en un único incentivo anual, basado en el establecimiento de indicadores de creación de valor, que combinan los resultados del empleado (financieros y no financieros) con los de su Unidad, los del Área a la que pertenezcan y los del Grupo en su conjunto (la "Retribución Variable Anual").

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

Asimismo, a partir de 2015, y por acuerdo del Consejo de Administración, se han adoptado una serie de ajustes al modelo de incentivación variable aplicable a los miembros del Colectivo Identificado, manteniendo buena parte de los elementos del sistema anterior de liquidación y pago de la retribución variable del Colectivo Identificado (como el pago de un porcentaje en acciones, el diferimiento de un porcentaje de la remuneración variable, periodos de retención obligatorios

de las acciones, cláusulas malus, etc.), pero incluyendo unos elementos dirigidos a profundizar en el alineamiento de la remuneración con los objetivos de rentabilidad y recurrencia, liquidez y financiación y solvencia a largo plazo del Grupo, reforzando el principio de gestión prudente del riesgo y buscando un incremento de la transparencia. Así, entre los nuevos elementos destacan:

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

Política de remuneraciones aplicable a los consejeros

Por lo que se refiere a los consejeros de BBVA, 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 grandes compañías internacionales cotizadas para remunerar a su alta dirección. 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, ajustándose su retribución variable al modelo establecido con carácter general 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 y se contiene 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.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

El Consejo de Administración de BBVA es consciente de la importancia que para las grandes instituciones tiene contar con un Sistema de Gobierno Corporativo que establezca unos estándares que orienten la estructura y el funcionamiento de sus órganos sociales en interés de la Sociedad y de sus accionistas.

Así, el Consejo de Administración de BBVA cuenta con un Reglamento que, recogiendo los principios y elementos que conforman el Sistema de Gobierno Corporativo del Banco, comprende las normas de régimen interno y funcionamiento del Consejo y de sus Comisiones, y los derechos y deberes de los consejeros en el desempeño de sus cometidos que conforman el Estatuto del Consejero.

En el marco de lo dispuesto en los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de BBVA reserva a este órgano las facultades de 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.

De acuerdo con las mejores prácticas de gobierno corporativo, 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: Carlos Loring Martínez de Irujo (Presidente, Independiente); Tomás Alfaro Drake (Vocal, Independiente); Ignacio Ferrero Jordi (Vocal, Externo); José Maldonado Ramos (Vocal, Externo); Juan Pi Llorens (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 2014 en 4 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. 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 importantes firmas globales de consultoría en materia de compensación de consejeros y altos directivos como son Towers Watson y McLagan (perteneciente al Grupo Aon Hewitt).

Además, 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 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 ha indicado en el apartado A.1., el Banco cuenta con un sistema retributivo que diferencia entre consejeros ejecutivos y consejeros no ejecutivos.

Para los consejeros ejecutivos, la estructura de su retribución se configura conforme a lo establecido en el artículo 50 bis de los Estatutos Sociales del Banco y se corresponde con aquella que se aplica también con carácter general para los miembros de la alta dirección.

Respecto a su retribución fija, ésta 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 financieras internacionales comparables en Europa y Estados Unidos. Así, para su determinación y sus posibles actualizaciones, la Comisión de Retribuciones tiene en cuenta las características específicas de cada puesto y el nivel de responsabilidad y dedicación exigido, así como los estudios y análisis de mercado elaborados por firmas de consultoría de primer nivel, a los efectos de establecer compensaciones que resulten adecuadas y competitivas en el mercado; considerando además otros factores como los incrementos medios de la retribución de los miembros del Comité de Dirección.

La retribución fija de cada consejero ejecutivo, una vez determinada por la Comisión, es propuesta al Consejo para su aprobación. En aplicación de este sistema, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó en su sesión celebrada el 3 de febrero de 2015, no incrementar para 2015 la retribución fija de los consejeros ejecutivos, de manera que ésta permanezca en 1.966.260 euros en el caso del Presidente, 1.748.000 en el caso del Consejero Delegado y 800.000 euros en el caso de D. José Manuel González-Páramo.

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 33 bis de los Estatutos Sociales, corresponde a la Junta General fijar la asignación anual que puede satisfacer el Banco al conjunto de sus consejeros por dicha condición, siendo el Consejo el responsable de distribuir esta cantidad atendiendo a los criterios que a continuación se señalan, pudiendo reducir esa cantidad si lo estima conveniente. A estos efectos, la Junta General de 2012 acordó fijar el importe de la asignación global anual que puede satisfacer el Banco al conjunto de sus consejeros por dicha condición en 6 millones de euros, cantidad que se mantendrá en tanto la Junta General no acuerde modificarla.

De este modo los consejeros no ejecutivos reciben una cantidad anual en efectivo por ostentar la condición de consejero y otra cantidad para los miembros de las distintas Comisiones, dándose, como se ha indicado, 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 y la dedicación requerida, cantidades que no han sido actualizadas desde julio de 2007.

Así, de acuerdo con lo aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, los importes de retribución en efectivo aplicables a los consejeros no ejecutivos en el ejercicio 2015 son los siguientes:

- Vocal Consejo de Administración: 128.717,18 euros
- Vocal Comisión Delegada Permanente: 166.740,83 euros
- Comisión de Auditoría y Cumplimiento: Vocal 71.400,24 euros; Presidente 178.500,59 euros;
- Comisión de Riesgos: Vocal 106.920 euros; Presidente 213.840 euros
- Comisión de Retribuciones: Vocal 42.840 euros; Presidente 107.112 euros;
- Comisión de Nombramientos: Vocal 40.698 euros; Presidente 101.756 euros

Además y tal y como prevé el artículo 33 bis de los Estatutos Sociales, el Banco cuenta para sus consejeros no ejecutivos con un sistema de retribución en acciones, con entrega diferida, aprobado por la Junta General de Accionistas del Banco celebrada el 18 de marzo de 2006 que fue prorrogado por un plazo adicional de 5 años por la Junta General de marzo de 2011. Este sistema, que constituye asimismo una retribución fija, consiste en la asignación anual a dichos consejeros, como parte de su remuneración, de un número de "acciones teóricas" del Banco que serán objeto de entrega efectiva, en su caso, en la fecha de su cese como consejeros 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.

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 de BBVA está constituida, de conformidad con la Política establecida para el ejercicio 2015 y siguientes, sometida a aprobación de la Junta, por una Retribución Variable Anual determinada en función de unos objetivos que se establecen anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, que incluyen tanto indicadores financieros, que se vinculan de manera significativa a los resultados recurrentes del Grupo y a la evolución del negocio a medio y largo plazo, evitando que se incurra en riesgos excesivos, como no financieros.

Los indicadores de evaluación anual aprobados para el cálculo de la Retribución Variable Anual de 2015 de los consejeros ejecutivos y sus ponderaciones son las siguientes: Beneficio Atribuido de operaciones continuadas: 30% Presidente; 30% Consejero Delegado; 20% JM González-Páramo. BEA de operaciones continuadas: 30% Presidente; 30% Consejero Delegado; 20% JM González-Páramo. Ratio de eficiencia: 15% Presidente; 10% Consejero Delegado; 10% JM González-Páramo. Gross Loss Absorption Capacity (Margen Neto): 15% Presidente; 10% Consejero Delegado. Satisfacción del cliente (IreNe): 10% Presidente; 10% Consejero Delegado. Indicador táctico: 10% Consejero Delegado; 50% JM González-Páramo.

El importe de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos se obtendrá a partir del nivel de cumplimiento de los indicadores asociados, en función de determinadas escalas de consecución que aprobará el Consejo de Administración anualmente a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

Además, como se ha indicado, la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos estará sujeta a las condiciones del sistema de retribución variable establecido para los miembros del Colectivo Identificado, cuyas características para los consejeros ejecutivos son:

- El 50% de su Retribución Variable Anual se abonará en acciones de BBVA, tomándose como referencia para el pago de la parte en acciones el precio de la acción que en cada momento establezca el Consejo de Administración;
- El pago del 50% de la Retribución Variable Anual por partes iguales en efectivo y en acciones, se realizará, de darse las condiciones para ello, durante el primer trimestre del ejercicio siguiente al que corresponda dicha retribución.
- El 50% restante de la Retribución Variable Anual, quedará diferido en su totalidad por un período de 3 años, sometiéndose su devengo y pago al cumplimiento de una serie de indicadores plurianuales relacionados con la evolución de la acción y las métricas fundamentales de riesgos del Grupo, que serán establecidos en el momento de la determinación de la Retribución Variable Anual y calculados a lo largo del período de los tres años de diferimiento.
- 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 Retribución Variable Anual, pudiendo llevar a incluso la pérdida de la totalidad de las cantidades diferidas.
- Todas las acciones serán indisponibles durante un periodo de tiempo 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 Retribución Variable Anual o sobre las diferidas y pendientes de recibir.
- Se podrá limitar o impedir el abono de la retribución variable en determinados supuestos (cláusulas Malus).
- El componente diferido de la Retribución Variable Anual que finalmente sea liquidado será objeto de actualización, en los términos establecidos por el Consejo de Administración.
- Y el componente variable de la retribución de los consejeros ejecutivos quedará limitado a un importe máximo del 200% del componente fijo de la remuneración total, conforme a lo acordado por la Junta General.

Para 2015, los Indicadores de evaluación plurianual para los consejeros ejecutivos aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y sus correspondientes ponderaciones, son los siguientes: TSR relativo 10%; ROE 10%; Patrimonio Económico/CER 30%; Coste de Riesgo 20%; Loan to Stable Customer Deposit Ratio 30%.

Lo 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.

Así, durante el primer trimestre de 2015 corresponderá abonar a los consejeros ejecutivos conforme al sistema aplicable en ejercicios anteriores: el 50% de la Retribución Variable Anual 2014, así como las partes diferidas de la retribución variable de otros ejercicios cuyo pago corresponda en 2015 y sus correspondientes actualizaciones.

En 2016 los consejeros ejecutivos percibirán la parte de su Retribución Variable Anual 2015, que de acuerdo con el sistema descrito les corresponda (esto es, el 50%), quedando diferido el 50% restante para su pago en 2019, sujeto a las condiciones antes mencionadas; así como las partes diferidas de la retribución variable de otros ejercicios cuyo pago corresponda en 2016 y sus correspondientes actualizaciones.

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

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

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

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

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

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

Igualmente sus condiciones contractuales determinan que en caso de que pierda esta condición por cualquier causa que no sea debida a su voluntad, jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones, se jubilará anticipadamente con una pensión, que se podrá percibir en forma de renta vitalicia o de capital, a su elección, del 75% del salario pensionable, si ello se produjera antes de cumplir los 55 años o, del 85% si se produjera después de cumplir esa edad.

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, se concederá una pensión anual de orfandad para sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, que supondrá para cada uno el 20% de la retribución fija anual de los 12 meses anteriores. En ningún caso, la acumulación de las pensiones de viudedad y orfandad podrán superar el 100% de la retribución fija anual en el momento del fallecimiento.

No existen a 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

A la fecha del presente Informe, el Banco no tiene asumidos compromisos de pago de indemnizaciones por cese de las funciones como consejero, distintos de los señalados en el 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.

En los contratos suscritos con cada uno de los consejeros ejecutivos se determinan sus respectivas retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico, que comprenden aquellos conceptos recogidos en el artículo 50.bis de los Estatutos Sociales del Banco y que son descritos en este Informe.

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

El Banco no cuenta con compromisos de pago de indemnizaciones a los consejeros ejecutivos distintos del existente a favor de D. José Manuel González-Páramo que 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 anual.

En el caso del Consejero Delegado, sus condiciones contractuales determinan que en caso de que pierda esta condición por cualquier causa que no sea debida a su voluntad, jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones, se jubilará anticipadamente con una pensión, que se podrá percibir en forma de renta vitalicia o de capital, a su elección, del 75% del salario pensionable, si ello se produjera antes de cumplir los 55 años o, del 85% si se produjera después de cumplir esa edad.

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

Además, el Reglamento el Consejo establece un régimen de incompatibilidades del cargo de consejero que deberán respetar todos los miembros del Consejo de Administración, además del que en cada momento les sea aplicable en virtud de la legislación aplicable, en los términos que recoge el artículo 11.

Asimismo, les son aplicables a todos los consejeros las reglas sobre conflictos de interés establecidas en el artículo 8 del Reglamento del Consejo.

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 suscritas por el Banco, quien satisface las correspondientes primas, que son imputadas a los consejeros como retribución en especie.

Adicionalmente, el Banco satisface a los consejeros ejecutivos otras retribuciones en especie en concepto de ADSL, renting de vehículos y otros beneficios sociales aplicables con carácter general a 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 del Beneficio Económico Añadido (BEA), como una de las métricas principales de valoración de los resultados financieros que sirven de base para determinar la retribución variable ordinaria. El BEA considera el nivel de riesgo

asumido y el coste de capital, midiendo la generación sostenida de valor para los accionistas y siguiendo el principio de gestión prudente del riesgo. Este indicador es considerado, de conformidad con lo establecido en la Guía emitida por el Comité Europeo de Supervisores Bancarios en diciembre de 2010, adoptada por el Banco de España, como una medida adecuada de evaluación de resultados, al incorporar ajustes por riesgos actuales y futuros y el coste de capital.

- 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.

- En la medición del desempeño de las unidades de control se establece un mayor peso de los objetivos relacionados con sus funciones propias sobre los objetivos financieros y de Grupo, favoreciendo su independencia respecto de las áreas de negocio que supervisa.

Por lo que se refiere de manera específica las personas que realizan actividades profesionales que inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad o ejerzan funciones de control, incluyendo a los consejeros ejecutivos y los miembros de la alta dirección, se han establecido además los siguientes elementos:

- Pago en acciones del 50% de su Retribución Variable Anual.

- Cláusulas de diferimiento, diseñadas para que una parte sustancial de la retribución variable –un 50% en el caso de consejeros ejecutivos y alta dirección y 40% en el resto de casos- se difiera por un período de 3 años, teniendo en cuenta de este modo el ciclo económico y los riesgos del negocio.

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

- Períodos obligatorios de retención de cualesquiera acciones que sean entregadas como resultado de la retribución variable.

- 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 del importe de la retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado al 100% de su retribución fija, salvo para aquellas posiciones para las que la Junta acuerde elevar el porcentaje al 200%.

Además, el Consejo de Administración del Banco, a propuesta de la Comisión de Retribuciones ha establecido los supuestos por los que la retribución variable diferida y pendiente de abono, pueda verse reducida o no pagada a sus beneficiarios (“cláusulas malus”), en línea con las establecidas para ejercicios anteriores. Así, las partes de la Retribución Variable Anual que de acuerdo con las reglas anteriores se encuentren diferidas y pendientes de abono, no serán pagadas a los miembros del Colectivo Identificado cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias con anterioridad a la fecha de abono:

i. Que el beneficiario no hubiese generado el derecho a la Retribución Variable Anual de un ejercicio como consecuencia del efecto en los resultados del ejercicio de operaciones contabilizadas en ejercicios anteriores en los que sí generó el derecho al cobro de la Retribución Variable Anual;

ii. En caso de que haya sido sancionado por un incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna, en particular la relativa a riesgos, que le resulte de aplicación;

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

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

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

B POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

La política de remuneraciones de los consejeros de BBVA contenida en el presente informe mantendrá su vigencia para los próximos 3 años, salvo que el Consejo de Administración acuerde modificarla mediante un acuerdo expreso, lo que se someterá a la Junta General conforme a la legislación aplicable.

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

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

En cuanto al proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones se estará a lo dispuesto en el apartado A.2.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

En cuanto a los incentivos creados por la Sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos se estará a lo dispuesto en el apartado A.13

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

A continuación se incluye un resumen de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio 2014 a los miembros del Consejo de Administración del Banco, incluyendo los importes de remuneración correspondientes a dicho ejercicio.

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 2014 comprendía los siguientes elementos y conceptos:

Consejeros ejecutivos

Por lo que se refiere a la remuneración fija de los consejeros ejecutivos en 2014, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó en su reunión celebrada el 30 de enero de 2014 mantener la retribución fija de los consejeros ejecutivos en: 1.966.260 euros anuales en el caso del Presidente y 1.748.000 euros anuales en el caso del Consejero Delegado y 800.000 euros anuales en el caso de consejero ejecutivo D. José Manuel González-Páramo. Estos importes se corresponden con lo indicado en el apartado D.1.a) i) "Sueldo".

Respecto a la retribución variable correspondiente al ejercicio 2014, ésta, de conformidad con el sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos en dicho ejercicio, está constituida por: (i) una retribución variable ordinaria, basada en el establecimiento de indicadores de creación de valor (financieros y no financieros), y (ii) un sistema de retribución variable en acciones (SRVA), basado en un incentivo específico en acciones para el equipo directivo (el Incentivo o IED); (la suma de ambos, en adelante la "Retribución Variable Anual 2014").

Además, como se ha indicado, los consejeros ejecutivos percibirán su Retribución Variable Anual 2014 de acuerdo con el sistema de liquidación y pago establecido en ejercicios anteriores para los demás miembros del Colectivo Identificado, y cuyas características para los consejeros ejecutivos son:

- Al menos el 50% del total de su Retribución Variable Anual 2014 se abonará en acciones de BBVA.
- El pago del 50% de su Retribución Variable Anual 2014 se diferirá en el tiempo, abonándose la cantidad diferida por tercios durante los tres años siguientes a su liquidación.
- Todas las acciones serán indisponibles durante un año desde su entrega, aplicándose esta retención sobre su importe neto, una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos por las acciones recibidas.
- Se podrá llegar a limitar o impedir el abono de la retribución variable en determinados casos (cláusulas malus).
- Y las partes diferidas de la Retribución Variable Anual 2014 serán objeto de actualización, en los términos desarrollados por el Consejo de Administración del Banco.
- Por último, la Retribución Variable Anual 2014 de los consejeros ejecutivos quedará limitada a un importe máximo del 200% del componente fijo de la remuneración total, de conformidad con lo acordado por la Junta General.

Una vez cerrado el ejercicio se ha procedido a determinar la Retribución Variable Anual 2014 de los consejeros ejecutivos, que será satisfecha de acuerdo con el sistema de liquidación y pago antes descrito, en los siguientes términos:

Retribución variable ordinaria:

El cálculo de la retribución variable ordinaria de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2014 se ha realizado aplicando los indicadores y ponderaciones que se establecieron al inicio del ejercicio por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, que son:

- Beneficio Económico Añadido recurrente del Grupo (BEA) en euros constantes y sin singulares: Presidente 50%; Consejero Delegado 50%; José Manuel González-Páramo 15%
- Beneficio Atribuido del Grupo sin singulares: Presidente 30%; Consejero Delegado 25%; José Manuel González-Páramo 10%
- Ratio de Eficiencia recurrente del Grupo en euros constantes y sin singulares: Presidente 20%; Consejero Delegado 15%; José Manuel González-Páramo 5%
- Indicadores propios de la función: Consejero Delegado 10%; José Manuel González-Páramo 70%

El cálculo del importe correspondiente a la parte de la retribución variable asociada a cada indicador, se ha efectuado sobre la base de unas escalas de cumplimiento establecidas por el Consejo de Administración al inicio del ejercicio.

Estas escalas han sido definidas en función de la evolución interanual del resultado, de modo que el importe de la retribución variable asociada a cada indicador no varíe de obtenerse el mismo resultado que en el ejercicio anterior; de manera que si se repiten los resultados del año anterior, en términos homogéneos, la evolución del bono asociado será la misma, estableciéndose que las variaciones interanuales positivas o negativas de los resultados obtenidos en el año en los indicadores supongan variaciones del mismo signo en el importe de la retribución variable asociada, con una correlación creciente en dicha variación.

Retribución variable en acciones:

Para el cálculo de la retribución variable en acciones de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2014 se han tenido en cuenta los indicadores establecidos por la Junta General para el Incentivo del Equipo Directivo 2014, sobre el que se basa el Sistema de Retribución Variable en Acciones, y sus ponderaciones, que son: TSR 50%; BEA Recurrente sin singulares y en euros constantes 25%; Beneficio Atribuido del Grupo sin singulares 25%.

El cálculo del importe de la parte de la retribución variable asociada a cada indicador se ha efectuado sobre la base de un coeficiente multiplicador, entre 0 y 2, determinado en función del nivel obtenido en el ejercicio para cada uno de los tres indicadores referidos.

Para el año 2014, el multiplicador correspondiente al TSR ha sido "0" ya que la posición final de BBVA en la tabla de comparación en el periodo que va desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014 fue la 14ª respecto por comparación con el grupo de 18 bancos de referencia establecidos por la Junta de marzo de 2014 (BNP Paribas, Société Générale, Deutsche Bank, Unicredit Group, Intesa Sanpaolo, Banco Santander, Crédit Agricole, Barclays, Lloyds Banking Group, The Royal Bank of Scotland, UBS, Credit Suisse, HSBC, Commerzbank, Citigroup, Bank of America, JP Morgan Chase y Wells Fargo), y de conformidad con la siguiente escala:

- 1º - 2,0
- 2º - 2,0
- 3º - 2,0
- 4º - 1,9
- 5º - 1,8
- 6º - 1,7
- 7º - 1,6
- 8º - 1,4
- 9º - 1,2
- 10º - 1,0
- 11º - 0,0
- 12º - 0,0
- 13º - 0,0
- 14º - 0,0
- 15º - 0,0
- 16º - 0,0
- 17º - 0,0
- 18º - 0,0
- 19º - 0,0

Lo que unido al resultado de los otros dos indicadores establecidos (BEA Recurrente sin singulares y en euros constantes y Beneficio Atribuido sin singulares), supone un coeficiente medio para el Incentivo de 0,4775, que aplicado al número de

unidades asignadas a cada beneficiario (155.000 unidades en el caso del Presidente; 117.000 unidades en el caso del Consejero Delegado; y 20.000 en el caso del consejero ejecutivo D. José Manuel González-Páramo), da como resultado el número de acciones que le corresponden en su liquidación.

Dado que de acuerdo con el sistema de liquidación y pago de la retribución variable aplicable a los consejeros ejecutivos éstos deben recibir al menos un 50% de su Retribución Variable Anual 2014 en acciones, se ha procedido a determinar el valor económico de las acciones derivadas del IED 2014, correspondientes a cada consejero ejecutivo; para lo que se ha tenido en cuenta, de acuerdo con lo establecido por la Junta General de marzo de 2014, el precio medio de cierre de las acciones de BBVA correspondientes a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2014 y el 15 de enero de 2015. En la medida en que la retribución variable ordinaria supera el valor del IED 2014, se ha convertido en acciones de BBVA, a este mismo precio de referencia, la parte necesaria de la retribución variable ordinaria en efectivo para lograr la proporción mencionada de al menos el 50% en acciones. Determinándose, en consecuencia, la Retribución Variable Anual de cada uno de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2014.

De todo lo anterior resulta, que durante el primer trimestre de 2015 los consejeros ejecutivos percibirán el 50% de la liquidación de la Retribución Variable Anual 2014, esto es 865.644 euros y 112.174 acciones en el caso del Presidente; 530.169 euros y 68.702 acciones en el caso del Consejero Delegado; y 85.199 euros y 11.041 acciones en el caso de D. José Manuel González-Páramo. Las acciones que se entreguen serán indisponibles durante el plazo de un año desde la fecha de su entrega en los términos anteriormente expuestos.

El restante 50% de la Retribución Variable Anual 2014 quedará diferido durante un periodo de tres años, de conformidad con las reglas antes señaladas, de manera que corresponderá percibir durante el primer trimestre de cada uno de los ejercicios 2016, 2017 y 2018 la cantidad de 288.548 euros y 37.392 acciones al Presidente; 176.723 euros y 22.901 acciones al Consejero Delegado; y 28.400 euros y 3.681 acciones a D. José Manuel González-Páramo.

Las retribuciones diferidas se entregarán siempre que no se produzca ninguno de los supuestos establecidos por el Consejo de Administración que limiten o impidan su pago; quedando sujetas a los criterios de indisponibilidad expuestos en el presente Informe y a la actualización según el sistema acordado por el Consejo de Administración.

Respecto a la cuantificación de la retribución variable de los consejeros ejecutivos a incluir en el apartado D, siguiente, indicar que a los efectos de este Informe se ha seguido la definición de "devengo" que aparece en las instrucciones del mismo y que se refieren al período de medición de la retribución variable.

Así en el apartado D.1.a) i) siguiente se ha incluido, siguiendo las instrucciones de la Circular, bajo "retribución variable a corto plazo", la totalidad del importe en efectivo que resulta del cálculo de la Retribución Variable Anual 2014. Cabe indicar que esta retribución no se encuentra devengada a la fecha de este Informe ya que en aplicación del sistema de liquidación y pago sólo corresponde abonar a los consejeros ejecutivos el 50% de la misma, quedando diferido por tercios el restante 50%, a percibir en los ejercicios 2016, 2017 y 2018.

El importe indicado, por tanto, no constituye retribución variable a corto plazo, pues no sólo está calculada sobre la base de indicadores que incorporan un periodo de medición superior a un año, como el BEA - que incorpora ajustes por riesgos actuales y futuros - sino que además el 100% de la misma no se habrá devengado a la fecha de este Informe, estando su percepción condicionada a cláusulas malus. Este mismo criterio aplica a la retribución de 2013.

Igualmente, respecto a la retribución variable en acciones de los consejeros ejecutivos, señalada en el apartado D.1.a) ii) siguiente, se indica que BBVA no cuenta con planes de opciones a favor de sus consejeros ni de sus empleados. Habiéndose completado el cuadro con información relativa al Sistema de Retribución Variable en Acciones para el ejercicio 2014 descrito en este Informe. Así, las acciones indicadas no han sido entregadas durante el ejercicio 2014 como se indica y tampoco se corresponden con las acciones a percibir por los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2015, ya que sólo se entregarán en ese año el 50% de las mismas; quedando el 50% restante diferido para ser entregado por tercios en los 3 años siguientes. Cabe indicar que el importe de esta retribución variable en acciones ha sido calculado utilizando el precio medio de cierre de las acciones de BBVA correspondientes a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2014 y el 15 de enero de 2015.

Asimismo, se hace constar que la cifra de totales establecida en el apartado D.1.c) de este Informe correspondiente al ejercicio 2013 no coincide con la cifra real incluida para ese ejercicio en el Informe Anual de Remuneraciones del año pasado, al haber cesado en su cargo uno de los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2013, cuya información retributiva no se ha podido recoger en el Informe de este año, siendo la cifra total del ejercicio 2013: 14.645 miles de euros.

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.

Las provisiones registradas a 31 de diciembre de 2014 para atender a los compromisos asumidos en materia de previsión a favor de los consejeros ejecutivos ascienden a 26.026 miles de euros en el caso del Consejero Delegado y 269 miles de euros en el caso de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo, habiéndose dotado durante el ejercicio 2014 las cantidades de 2.624 miles de euros y 261 miles de euros en el caso del Consejero Delegado y de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo, respectivamente, para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento.

Estos compromisos derivan de lo establecido en los contratos con el Consejero Delegado y con D. José Manuel González-Páramo para cubrir las contingencias que se detallan en el apartado A.5 del presente Informe, y tal y como se indica en el apartado D.1.a) iii) "Sistemas de ahorro a largo plazo" siguiente.

No existen a 31 de diciembre 2014 otras obligaciones en materia de previsión con otros consejeros ejecutivos.

Otras retribuciones

Los consejeros ejecutivos de BBVA han percibido en 2014 los sistemas de incentivos establecidos con carácter general para la alta dirección del Banco y otras retribuciones tales como renting de vehículos y seguros, 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" siguiente.

La Nota 53 de la Memoria Anual correspondiente al ejercicio 2014, en la que se indica la retribución percibida por los consejeros durante el ejercicio 2014, se incluye adjunta al apartado E de este Informe.

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 los consejeros no ejecutivos 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 revisados 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 2014 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.

Además, de acuerdo con el sistema de retribución fija en acciones con entrega diferida aprobado por la Junta General de Accionistas del Banco, en 2015 se procederá a la asignación anual a los consejeros no ejecutivos, como parte de su remuneración, de un número de "acciones teóricas" equivalente al 20% de la retribución total en efectivo percibida en 2014 por el consejero no ejecutivo, 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. Estas acciones serán entregadas, en su caso, en la fecha de su cese como consejero por cualquier causa que no sea debida al incumplimiento grave de sus funciones.

Las "acciones teóricas" acumuladas por cada consejero no ejecutivo de BBVA a 31 de diciembre de 2014, así como las asignadas a cada uno de ellos en ese ejercicio (equivalente al 20% de la retribución total en efectivo percibida en 2013 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. (*) Incluye las acciones entregadas al consejero D. Juan Carlos Álvarez Mezquíriz, que cesó en el cargo en fecha 14 de marzo de 2014.

Además, el Banco ha satisfecho en el ejercicio 2014 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 (*).(*) Dato conjunto que incluye la retribución en especie de todos los consejeros no ejecutivos que lo fueron durante el ejercicio 2014.

Por último, el consejero D. José Antonio Fernández Rivero percibió en el ejercicio 2014 un total de 546 miles de euros, en su condición de prejubilado como anterior directivo de BBVA. A partir del 1 de noviembre de 2014, fecha de jubilación de D. José Antonio Fernández Rivero, éste pasó a percibir de una compañía de seguros una pensión de jubilación, que en el ejercicio 2014 ha constituido una cantidad de 95 miles de euros.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
LOURDES MAIZ CARRO	Independiente	Desde 14/03/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	Ejecutivo	Desde 29/05/2014 hasta 31/12/2014.
SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ÁNGEL CANO FERNÁNDEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
TOMÁS ALFARO DRAKE	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN CARLOS ÁLVAREZ MEZQUÍRIZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 14/03/2014.
RAMÓN BUSTAMANTE Y DE LA MORA	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ RIVERO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
IGNACIO FERRERO JORDI	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ LUIS PALAO GARCÍA-SUELTO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN PI LLORENS	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
BELÉN GARIJO LÓPEZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ MALDONADO RAMOS	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

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 2014	Total año 2013
FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	1.966	0	0	1.731	0	0	0	14	3.711	3.573
ÁNGEL CANO FERNÁNDEZ	1.748	0	0	1.060	0	0	0	26	2.834	2.761
JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	800	0	0	170	0	0	0	15	985	565
TOMÁS ALFARO DRAKE	0	129	0	0	0	195	0	0	324	302
RAMÓN BUSTAMANTE Y DE LA MORA	0	129	0	0	0	178	0	6	313	316
JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ RIVERO	0	129	0	0	0	255	0	560	944	1.052
IGNACIO FERRERO JORDI	0	129	0	0	0	210	0	12	351	351
BELÉN GARIJO LÓPEZ	0	129	0	0	0	71	0	11	211	212
CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	0	129	0	0	0	179	0	12	320	319
JOSÉ MALDONADO RAMOS	0	129	0	0	0	250	0	12	391	391
LOURDES MAIZ CARRO	0	107	0	0	0	0	0	0	107	
JOSÉ LUIS PALAO GARCÍA-SUELTO	0	129	0	0	0	306	0	12	447	426
JUAN PI LLORENS	0	129	0	0	0	150	0	12	291	290
SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	0	129	0	0	0	282	0	12	423	320
JUAN CARLOS ÁLVAREZ MEZQUÍRIZ	0	32	0	0	0	52	0	12	96	349

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
Sistema de Retribución Variable en Acciones 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	0	224.348	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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
224.348	7,72	1.731	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

ÁNGEL CANO FERNÁNDEZ
Sistema de Retribución Variable en Acciones 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	0	137.403	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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
137.403	7,72	1.060	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO
Sistema de Retribución Variable en Acciones 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2014	0	22.081	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
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
22.081	7,72	170	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: -

TOMÁS ALFARO DRAKE
Sistema de retribución en acciones con entrega diferida

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	36.466	36.466	0,00	-	6.693	6.693	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
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 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	62.705	62.705	0,00	-	6.807	6.807	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
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 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	60.516	60.516	0,00	-	8.497	8.497	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
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: -

IGNACIO FERRERO JORDI**Sistema de retribución en acciones con entrega diferida**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
18/03/2006	67.202	67.202	0,00	-		7.500	7.500	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
18/03/2006	3.520	3.520	0,00	-		4.437	4.437	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	50.496	50.496	0,00	-	6.811	6.811	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
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 MAIZ CARRO
Sistema de retribución en acciones con entrega diferida

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	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 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
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 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
18/03/2006	27.866	27.866	0,00	-		8.402	8.402	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
18/03/2006	20.477	20.477	0,00	-		9.181	9.181	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
18/03/2006	10.191	10.191	0,00	-		6.174	6.174	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
18/03/2006	47.102	47.102	0,00	-		6.817	6.817	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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 CARLOS ÁLVAREZ MEZQUÍRIZ
Sistema de retribución en acciones con entrega diferida

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
18/03/2006	66.562	66.562	0,00	-	7.453	7.453	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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
74.015	9,43	698	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 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
ÁNGEL CANO FERNÁNDEZ	2.624	1.070	26.026	23.611
JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	261	131	269	98

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	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ RIVERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ÁNGEL CANO FERNÁNDEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JOSÉ MALDONADO RAMOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JUAN CARLOS ÁLVAREZ MEZQUÍRIZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOMÁS ALFARO DRAKE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
BELÉN GARIJO LÓPEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JOSÉ LUIS PALAO GARCÍA-SUELTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
RAMÓN BUSTAMANTE Y DE LA MORA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JUAN PI LLORENS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
IGNACIO FERRERO JORDI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
LOURDES MAIZ CARRO	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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	985	170	0	1.155	0	0	0	0	1.155	660	261
JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ RIVERO	944	0	0	944	0	0	0	0	944	1.052	0
CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	320	0	0	320	0	0	0	0	320	319	0
ÁNGEL CANO FERNÁNDEZ	2.834	1.060	0	3.894	0	0	0	0	3.894	3.751	2.624
JOSÉ MALDONADO RAMOS	391	0	0	391	0	0	0	0	391	391	0
SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	423	0	0	423	0	0	0	0	423	320	0
JUAN CARLOS ÁLVAREZ MEZQUÍRIZ	96	698	0	794	0	0	0	0	794	349	0
TOMÁS ALFARO DRAKE	324	0	0	324	0	0	0	0	324	302	0
BELÉN GARIJO LÓPEZ	211	0	0	211	0	0	0	0	211	212	0
JOSÉ LUIS PALAO GARCÍA-SUELTO	447	0	0	447	0	0	0	0	447	426	0
RAMÓN BUSTAMANTE Y DE LA MORA	313	0	0	313	0	0	0	0	313	316	0
FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	3.711	1.731	0	5.442	0	0	0	0	5.442	5.167	0
JUAN PI LLORENS	291	0	0	291	0	0	0	0	291	290	0
IGNACIO FERRERO JORDI	351	0	0	351	0	0	0	0	351	351	0
LOURDES MAIZ CARRO	107	0	0	107	0	0	0	0	107		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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
TOTAL	11.748	3.659	0	15.407	0	0	0	0	15.407	13.906	2.885

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.

Como se ha indicado en el apartado C.1 de este Informe, la Retribución Variable Anual 2014 de los consejeros ejecutivos, está compuesta por una retribución variable ordinaria y un Incentivo en acciones para el Equipo Directivo, liquidándose dicha Retribución Variable Anual de acuerdo con el sistema de liquidación y pago antes descrito aplicable a la remuneración de dicho ejercicio.

El sistema de Incentivación está orientado a que el importe de la retribución variable ordinaria asociada a cada indicador no varía de obtenerse el mismo resultado que en el ejercicio anterior, de manera que si se repiten los resultados del año anterior para un indicador, en términos homogéneos, la evolución del bono asociado a éste sea la misma.

El Beneficio Atribuido sin singulares de BBVA ha experimentado un crecimiento del 17,5% en el ejercicio 2014. Esto ha venido acompañado a su vez en una mejora de la Ratio de Eficiencia en euros constantes que pasa del 51,3% al 52,3%. Igualmente, el BEA Recurrente ha experimentado una mejora en el año 2014, del 27,1% en euros constantes, derivado fundamentalmente de la mejora del coste de capital a lo largo del año 2014.

La combinación de todos estos factores, se ha traducido en que la retribución variable ordinaria, en el ejercicio 2014 ha mejorado el 13,96% en el caso del Presidente, el 13,51% en el caso del Consejero Delegado y el 9,96% en el caso del Consejero D. González-Paramo, por comparación con la retribución variable ordinaria del ejercicio 2013.

Respecto al Incentivo del Equipo Directivo, el grado de consecución de los objetivos ligados a sus indicadores está en niveles similares a los del año anterior. Así, el indicador TSR ha obtenido un multiplicador de cero, lo que unido a los niveles alcanzados en los otros dos indicadores, de BEA recurrente sin singulares y en euros constantes y Beneficio Atribuido del Grupo sin singulares, en una escala de cero a dos, lleva como resultado un multiplicador final de este Incentivo en 2014 del 0,4775 frente al alcanzado en 2013, que fue del 0,4675; lo que hace que el número de acciones derivadas de este sistema en el año 2014 se mantenga para los consejeros ejecutivos respecto a las que les correspondieron en 2013. No obstante, la caída del precio de la acción de BBVA en el periodo de referencia, que ha pasado de 8,99€ a 7,717€, hace que la incentivación por este concepto se vea reducida respecto a la del año precedente.

Por lo tanto, y como consecuencia de lo indicado para la retribución variable ordinaria y el Incentivo en acciones en el año 2014, la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos en 2014 es un 8,59% superior en el caso del Presidente, de un 7,10% superior en el caso del Consejero Delegado y de un 4,23% en el caso del consejero D. José Manuel González-Paramo respecto a sus Retribuciones Variables Anuales del año 2013.

En términos de retribución anual total, la remuneración del Presidente ha experimentado un incremento del 5,31%, en el caso del Consejero Delegado del 3,77%, y en el caso del consejero D. José Manuel González-Paramo del 1,23%.

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	3.655.372.324	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	228.694.545	6,26%
Votos a favor	3.378.759.124	92,43%
Abstenciones	47.918.655	1,31%

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 Nota 53 de Retribuciones de la Memoria Anual de BBVA, correspondiente al ejercicio 2014.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 03/02/2015.

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

Sí

No

MEMORIA ANUAL 2014 - NOTA 53

53. Retribuciones y otras prestaciones al Consejo de Administración y a miembros del Comité de Dirección del Banco

- Retribución de los consejeros no ejecutivos percibida en 2014

Las retribuciones en efectivo satisfechas a los consejeros no ejecutivos miembros del Consejo de Administración durante el ejercicio 2014 son las que se indican a continuación, de manera individualizada y por concepto retributivo:

Miles de euros							
Retribución de los consejeros no ejecutivos	Consejo de Administración	Comisión Delegada Permanente	Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Comisión de Riesgos	Comisión de Retribuciones	Comisión de Nombramientos	Total
Tomás Alfaro Drake	129	-	71	-	21	102	323
Ramón Bustamante y de la Mora	129	-	71	107	-	-	307
José Antonio Fernández Rivero (1)	129	-	-	214	-	41	383
Ignacio Ferrero Jordi	129	167	-	-	43	-	338
Belén Garijo López	129	-	71	-	-	-	200
Carlos Loring Martínez de Irujo	129	-	71	-	107	-	307
Lourdes Máiz Carro (2)	107	-	-	-	-	-	107
José Maldonado Ramos	129	167	-	-	43	41	379
José Luis Palao García-Suelto	129	-	179	107	-	20	435
Juan Pi Llorens	129	-	-	107	43	-	278
Susana Rodríguez Vidarte	129	167	-	53	21	41	411
Total (3)	1.395	500	464	588	278	244	3.469

(1) D. José Antonio Fernández Rivero percibió, además de las cantidades detalladas en el cuadro anterior, un total de 546 miles de euros en su condición de prejubilado como anterior directivo de BBVA. A partir del 1 de noviembre, ha pasado a la condición de jubilado, percibiendo de una compañía de seguros como pensión de jubilación la cantidad de 95 miles de euros.

(2) Dña. Lourdes Máiz Carro fue nombrada consejera el 14 de marzo de 2014, por acuerdo de la Junta General.

(3) D. Juan Carlos Álvarez Mezquiriz, que cesó como consejero el 14 de marzo de 2014, percibió la cantidad total de 84 miles de euros en concepto de retribución por su pertenencia al Consejo de Administración, a la Comisión Delegada Permanente y a la Comisión de Nombramientos.

Estas cantidades incluyen asimismo, los cambios en la composición de las comisiones durante 2014.

Además, en el ejercicio 2014 se han satisfecho 117 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 2014

Las retribuciones satisfechas a los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2014 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 2013 en efectivo (1)	Retribución variable diferida en efectivo (2)	Total efectivo	Retribución Variable Anual 2013 en acciones de BBVA (1)	Retribución variable diferida en acciones de BBVA (2)	Total acciones
Presidente	1.966	797	682	3.445	88.670	122.989	211.659
Consejero Delegado	1.748	495	432	2.675	55.066	84.995	140.061
José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo	800	48	-	848	5.304	-	5.304
Total	4.514	1.340	1.114	6.968	149.040	207.984	357.024

(1) Cantidades correspondientes al 50% de la Retribución Variable Anual 2013.

(2) Cantidades correspondientes a la suma de las partes diferidas de la Retribución Variable Anual de ejercicios anteriores (2012 y 2011), y del ILP 2010-2011 en acciones; así como sus correspondientes actualizaciones en efectivo, cuyo pago o entrega se ha realizado en el ejercicio 2014.

Además, los consejeros ejecutivos, han percibido durante el ejercicio 2014 retribuciones en especie y otras por un importe total conjunto de 54.196 euros, de los cuales 13.527 euros corresponden al Presidente, 25.971 euros al Consejero Delegado y 14.698 euros a D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo.

La retribución de los consejeros ejecutivos, que se corresponde con el modelo aplicado a todo el equipo directivo de BBVA, se compone de una retribución fija y una retribución variable anual constituida, a su vez, por una retribución variable ordinaria en efectivo y una retribución variable en acciones basada en el Incentivo para el equipo directivo del Grupo BBVA (la "Retribución Variable Anual").

Durante el ejercicio 2014 los consejeros ejecutivos han percibido el importe de la retribución fija correspondiente a ese ejercicio y la retribución variable que corresponde pagar en este año, de acuerdo con el sistema de liquidación y pago acordado por la Junta General (el "Sistema de Liquidación y Pago") y que determina que:

- Al menos el 50% del total de la Retribución Variable Anual se abonará en acciones de BBVA.
- El pago del 50% de la Retribución Variable Anual se diferirá en el tiempo, abonándose la cantidad diferida por tercios durante un período de tres años siguientes a su liquidación.
- Todas las acciones que se entreguen conforme a las reglas señaladas serán indisponibles durante un año 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.
- Además, se establecen supuestos que podrán limitar o llegar a impedir, en determinados casos, el abono de la Retribución Variable Anual (clausulas "malus"), y
- Las partes de la Retribución Variable Anual diferidas serán objeto de actualización en los términos que establezca el Consejo de Administración.

Así, los consejeros ejecutivos han percibido durante el ejercicio 2014 la siguiente retribución variable:

1. Retribución Variable Anual del ejercicio 2013

La cantidad correspondiente al 50% de la Retribución Variable Anual (en efectivo y en acciones) del ejercicio 2013, según se indica en el cuadro anterior. El otro 50% de la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2013 que ha quedado diferida con arreglo al Sistema de Liquidación y Pago descrito, será pagada, sometida a las condiciones anteriores, por tercios durante el primer trimestre de los ejercicios 2015, 2016 y 2017, de manera que el Presidente percibirá por este concepto en cada uno de estos años 265.713 euros y 29.557 acciones de BBVA, el Consejero Delegado percibirá 165.012 euros y 18.356 acciones de BBVA, y D. José Manuel González-Páramo percibirá 15.894 euros y 1.768 acciones.

(*) D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo fue nombrado consejero de BBVA por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 29 de mayo de 2013, siendo su Remuneración Variable Anual del ejercicio 2013 proporcional a los meses transcurridos en el desempeño del cargo.

2. Partes diferidas de la Retribución Variable de ejercicios anteriores percibidas en 2014:

El Presidente y el Consejero Delegado han percibido, además, durante el ejercicio 2014, en aplicación del Sistema de Liquidación y Pago, la siguiente retribución variable:

- Retribución Variable Anual del ejercicio 2012

La cantidad correspondiente al primer tercio de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2012 diferida, tanto en efectivo como en acciones; percibiendo por este concepto, una vez realizada la correspondiente actualización, 273.902 euros y 36.163 acciones en el caso del Presidente, y de 166.877 euros y 22.032 acciones en el caso del Consejero Delegado.

Los otros dos tercios restantes de la Retribución Variable Anual diferida correspondiente al ejercicio 2012 serán abonados, durante el primer trimestre de los ejercicios 2015 y 2016, sujetos a las condiciones anteriormente mencionadas.

- **Retribución Variable Anual del ejercicio 2011**

La cantidad correspondiente al segundo tercio de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2011 diferida, tanto en efectivo como en acciones; percibiendo por este concepto, y una vez realizada la correspondiente actualización, 381.871 euros y 51.826 acciones en el caso del Presidente, y de 242.883 euros y 32.963 acciones en el caso del Consejero Delegado.

El tercio restante de la Retribución Variable Anual diferida correspondiente al ejercicio 2011 será abonado durante el primer trimestre del ejercicio 2015, sujeto a las condiciones anteriormente mencionadas.

- **Programa de Retribución Variable Plurianual en Acciones para los ejercicios 2010/2011 (“ILP 2010-2011”)**

Por último, el Presidente y el Consejero Delegado han percibido durante el ejercicio 2014, el segundo tercio de las acciones resultantes de la liquidación del ILP 2010-2011 que quedaron diferidas, correspondiendo por este concepto 35.000 acciones al Presidente y 30.000 acciones al Consejero Delegado, así como el importe en efectivo resultante de la actualización de estas acciones diferidas, que supone 25.795 euros en el caso del Presidente y 22.110 euros en el caso del Consejero Delegado, quedando diferido hasta el primer trimestre del año 2015 el abono, en las condiciones mencionadas, del último tercio restante de las acciones diferidas resultantes de la liquidación del ILP 2010-2011.

• **Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2014**

Una vez cerrado el ejercicio 2014, se ha procedido a determinar la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente a dicho ejercicio, aplicando las condiciones establecidas al efecto por la Junta General; de lo que resulta que, durante el primer trimestre de 2015, los consejeros ejecutivos percibirán el 50% de la misma, lo que supone 865.644 euros y 112.174 acciones de BBVA en el caso del Presidente; 530.169 euros y 68.702 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado; y 85.199 euros y 11.041 acciones de BBVA en el caso de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo. El pago del 50% restante, quedará diferido durante un periodo de tres años, de manera que corresponderá percibir por este concepto durante el primer trimestre de cada uno de los ejercicios 2016, 2017 y 2018 la cantidad de 288.548 euros y 37.392 acciones de BBVA en el caso del Presidente, 176.723 euros y 22.901 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado; y 28.400 euros y 3.681 acciones de BBVA en el caso de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo.

El pago de las partes diferidas de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2014 quedará sujeto a las condiciones del Sistema de Liquidación y Pago establecidas de conformidad con los acuerdos adoptados por la Junta General.

Estas cantidades se encuentran registradas en el epígrafe “Resto de pasivos- Periodificaciones” del balance de situación consolidado a 31 de diciembre de 2014.

• **Retribución de los miembros del Comité de Dirección percibida en el ejercicio 2014 (*)**

Las retribuciones satisfechas al conjunto de los miembros del Comité de Dirección de BBVA, excluidos los consejeros ejecutivos, durante el ejercicio 2014 ascendieron a 8.764 miles de euros en concepto de retribución fija. Además, han percibido la retribución variable que se indica a continuación, de conformidad con el Sistema de Liquidación y Pago antes descrito:

(*) Dentro de este apartado se incluye información agregada relativa a los miembros del Comité de Dirección, excluyendo a los consejeros ejecutivos, que tenían tal condición a 31 de diciembre de 2014 (13 miembros).

1. **Retribución Variable Anual del ejercicio 2013**

Un importe conjunto de 2.734 miles de euros y 304.579 acciones de BBVA que se corresponde con la parte de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2013 cuyo pago se ha producido en 2014 en aplicación del sistema de liquidación y pago aplicable a cada uno de los miembros del Comité de Dirección.

El resto de la Retribución Variable Anual 2013 que ha quedado diferida, será pagada por tercios, sometida a las condiciones indicadas anteriormente, durante el primer trimestre de los ejercicios 2015, 2016 y 2017, de manera que cada uno de estos años el conjunto de este colectivo percibirá por este concepto la cantidad de 911 miles de euros (*) y 101.098 acciones de BBVA.

(*) Según tipo de cambio medio aplicable a 31 de diciembre de 2014.

2. Partes diferidas de la Retribución Variable de ejercicios anteriores percibidas en 2014:

- Retribución Variable Anual del ejercicio 2012

El primer tercio de la Retribución Variable Anual diferida del ejercicio 2012, correspondiendo por este concepto, tras su actualización, el importe conjunto de 765 miles de euros y 101.407 acciones de BBVA.

El resto de la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2012 será abonada, por tercios, durante el primer trimestre de los ejercicios 2015 y 2016 en las condiciones anteriormente mencionadas.

- Retribución Variable Anual del ejercicio 2011

El segundo tercio de la Retribución Variable Anual diferida correspondiente al ejercicio 2011, correspondiendo por este concepto, tras su actualización, el importe conjunto de 989 miles de euros y 134.618 acciones de BBVA.

El tercio restante de la Retribución Variable Anual diferida correspondiente al ejercicio 2011 será abonado, durante el primer trimestre del ejercicio 2015 en las condiciones anteriormente mencionadas.

- ILP 2010-2011

El segundo tercio de las acciones resultantes de la liquidación del ILP 2010-2011 que quedaron diferidas, correspondiendo por este concepto al conjunto de los miembros del Comité de Dirección un total de 89.998 acciones. Habiendo percibido, además, 66 miles de euros en concepto de actualización de las acciones diferidas objeto de entrega.

El tercio restante de las acciones diferidas resultantes de la liquidación del ILP 2010-2011 para este colectivo será abonado durante el primer trimestre del ejercicio 2015 en las condiciones anteriormente mencionadas.

Por último, el conjunto de los miembros del Comité de Dirección, excluidos los consejeros ejecutivos, han percibido durante el ejercicio 2014 retribuciones en especie por importe total conjunto de 1.084 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 un periodo adicional de 5 años por acuerdo de la Junta General celebrada el 11 de marzo de 2011.

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 entrega diferida de acciones en el ejercicio 2014, correspondientes al 20% de las retribuciones en efectivo totales percibidas por éstos en el ejercicio 2013, son las siguientes:

	Acciones teóricas asignadas en 2014	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre de 2014
Tomás Alfaro Drake	6.693	43.159
Ramón Bustamante y de la Mora	6.807	69.512
José Antonio Fernández Rivero	8.497	69.013
Ignacio Ferrero Jordi	7.500	74.702
Belén Garíjo López	4.437	7.957
Carlos Loring Martínez de Irujo	6.811	57.307
José Maldonado Ramos	8.402	36.268
José Luis Palao García-Suelto	9.181	29.658
Juan Pi Llorens	6.174	16.365
Susana Rodríguez Vidarte	6.817	53.919
Total (1)	71.319	457.860

(1) Además, se asignaron a Don Juan Carlos Álvarez Mezquíriz, que cesó como consejero el 14 de marzo de 2014, 7.453 acciones teóricas.

- **Obligaciones contraídas en materia de previsión**

Las provisiones registradas a 31 de diciembre de 2014 para atender a los compromisos asumidos en materia de previsión a favor de los consejeros ejecutivos ascienden a 26.026 miles de euros en el caso del Consejero Delegado y 269 miles de euros en el caso de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo, habiéndose dotado durante el ejercicio 2014 las cantidades de 2.624 miles de euros en el caso del Consejero Delegado y 261 miles de euros en el caso de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo, para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento previstas contractualmente.

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

Las provisiones registradas a 31 de diciembre de 2014 para atender las obligaciones contraídas en materia de previsión con los miembros del Comité de Dirección, excluidos los consejeros ejecutivos, ascienden a 89.817 miles de euros, de los cuales 8.649 miles de euros se han dotado en el ejercicio 2014.

- **Extinción de la relación contractual.**

El Banco no cuenta con compromisos de pago de indemnizaciones a los consejeros ejecutivos distintos del existente a favor de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo, que 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 determinan que en caso de que pierda esta condición por cualquier causa que no sea debida a su voluntad, jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones, se jubilará anticipadamente con una pensión, que se podrá percibir en forma de renta vitalicia o de capital, a su elección, del 75% del salario pensionable, si ello se produjera antes de cumplir los 55 años o, del 85% si se produjera después de cumplir esa edad.