

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

C.I.F.

A-48265169

DENOMINACIÓN SOCIAL

BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PZ. DE SAN NICOLAS N.4 (BILBAO) BIZKAIA

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

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. ("BBVA", el "Banco" o la "Entidad") cuenta con una política de remuneraciones aplicable con carácter general a los empleados del Banco y de las sociedades que forman parte de su grupo consolidado (el "Grupo BBVA" o el "Grupo"), orientada hacia la generación recurrente de valor para el Grupo, buscando además el alineamiento de los intereses de sus empleados y accionistas con una gestión prudente del riesgo.

Dicha política de remuneraciones forma parte de los elementos diseñados por el Consejo de Administración del Banco (en lo sucesivo, el "Consejo") como parte del sistema de gobierno corporativo de BBVA y se basa en los siguientes principios:

- La creación de valor a largo plazo.
- Recompensar la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos.
- Atraer y retener a los mejores profesionales.
- Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional.
- Velar por la equidad interna y la competitividad externa.
- Asegurar la transparencia del modelo retributivo.

A partir de estos principios, BBVA ha definido la política de remuneraciones del Grupo, tomando en consideración, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales que resulten aplicables a las entidades de crédito y a los distintos ámbitos sectoriales en los que desarrolla sus negocios, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado, habiendo incluido en ella elementos encaminados a reducir la exposición a riesgos excesivos y a ajustar la remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo.

Sobre la base de los principios de la política general del Grupo, BBVA cuenta con una política específica aplicable a aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo (el "Colectivo Identificado"), que incluye a los consejeros ejecutivos de BBVA y a la Alta Dirección, y que se encuentra alineada con la normativa y recomendaciones aplicables a los esquemas de remuneración de este colectivo.

La política de remuneraciones aplicable al Colectivo Identificado tiene como objetivo profundizar en el alineamiento de las prácticas retributivas de BBVA con la normativa aplicable, las recomendaciones de buen gobierno y las mejores prácticas de mercado, permitiendo de este modo que BBVA se mantenga como referente en el sector en esta materia. Las principales características recogidas en dicha política para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar la remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo se explican en el apartado A.13 de este Informe.

En el marco de la política aplicable al Colectivo Identificado, BBVA cuenta con una política retributiva específica aplicable a sus consejeros (la "Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA" o la "Política"), aprobada para los ejercicios 2017, 2018 y 2019 por la Junta General del Banco celebrada el 17 de marzo de 2017, con un voto favorable del 96,54% del capital social.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA distingue, de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales de BBVA, entre el sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tal (consejeros no ejecutivos) y el de los consejeros ejecutivos.

Respecto de los consejeros no ejecutivos, su sistema retributivo se basa en los criterios de responsabilidad, dedicación e incompatibilidades inherentes al cargo que desempeñan, y consiste exclusivamente en elementos de carácter fijo, los cuales se detallan en el apartado A.3 del presente Informe. Los consejeros no ejecutivos no perciben remuneración variable.

Los consejeros ejecutivos, por su parte, tienen un sistema retributivo definido de acuerdo con las mejores prácticas de mercado, cuyos conceptos se recogen en los Estatutos Sociales de BBVA y se corresponden con aquellos que se aplican también, con carácter general, a los miembros de la Alta Dirección de BBVA. Los elementos fijos y variables de los que se compone la remuneración de los consejeros ejecutivos se desarrollan en los apartados A.3 y A.4 de este Informe.

La composición de las entidades comparables examinadas a la hora de establecer e implementar la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA se detallan en el Anexo I de este Informe.

Estructura retributiva de los consejeros ejecutivos:

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

A estos efectos, la retribución fija anual de los consejeros ejecutivos constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política sobre la retribución variable plenamente objetiva en su aplicación y exigencia.

Así, la Política establece unas ratios “objetivo” entre la retribución fija anual y la retribución variable anual “objetivo” de los consejeros ejecutivos, que tienen en cuenta tanto la función desarrollada por cada uno de ellos como su impacto en el perfil de riesgo:

- Presidente: 45% -Retribución Fija Anual- y 55% -Retribución Variable Anual Objetivo-;
- Consejero Delegado: 45% -Retribución Fija Anual- y 55% -Retribución Variable Anual Objetivo-;
- Director Global Economics, Regulation & Public Affairs (GERPA): 70% -Retribución Fija Anual- y 30% -Retribución Variable Anual Objetivo-.

A la fecha del presente Informe no se han realizado cambios significativos a la Política, que será de aplicación en 2018 en línea con la aplicada en 2017.

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

Conforme a lo dispuesto en los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo reserva a este órgano las facultades para adoptar las decisiones sobre la retribución de los consejeros, así como, en el caso de los consejeros ejecutivos, la retribución por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos, todo ello en el marco de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA aprobada por la Junta General de Accionistas.

Como parte de los elementos que conforman el sistema de gobierno corporativo del Banco, el Consejo 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. Esta Comisión estará formada por un mínimo de tres vocales designados por el Consejo; todos sus miembros deberán ser consejeros no ejecutivos y la mayoría de ellos independientes, al igual que su Presidente.

A continuación, se detallan los nombres, cargos y condición de los consejeros que componen la Comisión de Retribuciones a fecha de este Informe: Belén Garijo López (Presidenta, independiente); Tomás Alfaro Drake (Vocal, independiente); José Antonio Fernández Rivero (Vocal, externo); Lourdes Máiz Carro (Vocal, independiente); y Carlos Loring Martínez de Irujo (Vocal, externo).

Con arreglo al Reglamento del Consejo, la Comisión desempeña las siguientes funciones:

1. Proponer al Consejo, para su sometimiento a la Junta General, la política de remuneraciones de los consejeros, tanto en lo que se refiere a sus conceptos como a sus cuantías, parámetros para su determinación y sistema de percepción, elevándole además su correspondiente informe, todo ello en los términos que en cada momento establezca la ley aplicable.
2. Determinar, para que puedan ser convenidas contractualmente, 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 las correspondientes propuestas.
3. Proponer anualmente al Consejo el informe anual sobre las remuneraciones de los consejeros del Banco, que se someterá a la Junta General Ordinaria de Accionistas, con arreglo a lo dispuesto en la legislación aplicable.

4. Proponer al Consejo la política de remuneraciones de los altos directivos y demás empleados del Colectivo Identificado.
5. Proponer al Consejo 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 Entidad.
6. Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Entidad y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los miembros del Colectivo Identificado, incluidos los consejeros ejecutivos y los altos directivos.
7. Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y de los altos directivos contenida en los diferentes documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.
8. Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueren atribuidas por decisión del Consejo o por la legislación aplicable.

La Comisión desempeña sus funciones con plena autonomía de funcionamiento, reuniéndose con la frecuencia que fuere necesaria para el cumplimiento de sus funciones, dirigida por su Presidenta; habiéndose reunido durante el ejercicio 2017 en 5 ocasiones. La información detallada sobre la actividad llevada a cabo en el ejercicio cerrado por la Comisión de Retribuciones se recoge en la Sección E del presente Informe. Además, se encuentra disponible en la página web corporativa del Banco (www.bbva.com) .

El sistema de gobierno corporativo de BBVA se ha configurado, por tanto, de manera que las propuestas en materia retributiva que se someten a la consideración del Consejo tienen su origen en la Comisión de Retribuciones, que las analiza con carácter previo y, adicionalmente, apoya a dicho órgano en el seguimiento de su implementación.

Para el adecuado desarrollo de sus funciones, la Comisión se sirve del 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, la Comisión ha contado, durante 2017 y hasta la fecha de aprobación del presente Informe, con la información y asesoramiento facilitado por firmas globales de consultoría de primer nivel en materia de compensación de consejeros y altos directivos, como son Willis Towers Watson para el análisis de las retribuciones fijas y variables de los consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección, así como el equilibrio entre ambos, y las firmas McLagan y Garrigues Human Capital Services en lo relativo a la preparación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA aprobada en 2017.

Además, la labor de la Comisión de Retribuciones se lleva a cabo en colaboración con la Comisión de Riesgos, que integra, a la fecha de este Informe, en su seno a uno de los vocales de la Comisión de Retribuciones. La Comisión de Riesgos participa en el establecimiento de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, 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 el Grupo.

Todo lo anterior 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

Tal y como se recoge en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, el sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos se basa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33 bis de los Estatutos Sociales, en los criterios de responsabilidad, dedicación e incompatibilidades inherentes al cargo que desempeñan, y consiste en una retribución fija que cuenta con los siguientes elementos:

i. Una asignación anual en efectivo por desempeñar el cargo de consejero y, en su caso, por la pertenencia a las distintas Comisiones, dando una mayor ponderación al ejercicio de la función de Presidente de cada Comisión y fijándose el importe relativo según la naturaleza de las funciones atribuidas a cada Comisión, la dedicación requerida y el número de reuniones de estas Comisiones.

Corresponde a la Junta General fijar la asignación anual que puede satisfacer el Banco al conjunto de sus consejeros no ejecutivos, siendo el Consejo el responsable de distribuir esta cantidad, pudiendo reducirla si lo estima conveniente. A estos efectos, la Junta General celebrada en 2012 acordó fijar dicha asignación global anual en seis millones de euros, cantidad que se mantendrá en tanto la Junta General no acuerde modificarla.

Para el ejercicio 2018, el Consejo ha acordado no actualizar los importes de retribución en efectivo establecidos a los consejeros no ejecutivos, de acuerdo con la propuesta de la Comisión de Retribuciones.

Así, las asignaciones para el ejercicio 2018 continuarán siendo las fijadas para ejercicios anteriores, y concretamente las siguientes:

- Vocal del Consejo: 129 miles de euros;

- Vocal de la Comisión Delegada Permanente: 167 miles de euros;
- Comisión de Auditoría y Cumplimiento: Vocal 71 miles de euros; Presidente 179 miles de euros;
- Comisión de Riesgos: Vocal 107 miles de euros; Presidente 214 miles de euros;
- Comisión de Retribuciones: Vocal 43 miles de euros; Presidente 107 miles de euros;
- Comisión de Nombramientos: Vocal 41 miles de euros; Presidente 102 miles de euros;
- Comisión de Tecnología y Ciberseguridad: Vocal 43 miles de euros; Presidente 107 miles de euros.

Dichos importes no han sido actualizados desde el ejercicio 2007, a excepción de las asignaciones fijadas como consecuencia de la creación de la Comisión de Tecnología y Ciberseguridad en 2016.

ii. Un sistema de retribución con entrega diferida de acciones, que fue aprobado por la Junta General celebrada el 18 de marzo de 2006 y prorrogado por acuerdo de las Juntas Generales celebradas el 11 de marzo de 2011 y el 11 de marzo de 2016, por un periodo adicional de cinco años en cada caso.

Este sistema consiste en la asignación anual a los consejeros no ejecutivos, como parte de su remuneración fija, de un número de "acciones teóricas" de BBVA, que serán objeto de entrega efectiva, en su caso, en la fecha de su cese como consejeros por cualquier causa que no sea debida al incumplimiento grave de sus funciones. El número anual de "acciones teóricas" a asignar a cada consejero no ejecutivo será equivalente al 20% de la retribución total en efectivo percibida por cada uno de ellos en el año anterior, tomando como referencia, para el cálculo del número de "acciones teóricas", la media de los precios de cierre de la acción de BBVA durante las sesenta sesiones bursátiles anteriores a las fechas de las respectivas Juntas Generales Ordinarias que aprueben los estados financieros que correspondan a cada ejercicio.

iii. Primas por seguros médicos y de accidentes, conforme se recoge en el apartado A.10 de este Informe.

Por otra parte, tal y como se recoge en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, los consejeros ejecutivos tienen un sistema retributivo propio, definido de acuerdo a las mejores prácticas de mercado, cuyos conceptos se incluyen en el artículo 50 bis de los Estatutos Sociales:

La retribución fija constituye una parte relevante de su compensación total, y comprende los siguientes elementos:

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

La Retribución Fija Anual de cada consejero ejecutivo se determina anualmente por la Comisión de Retribuciones, para su propuesta al Consejo, teniendo en cuenta, además del nivel de responsabilidad y la dedicación exigida, el resultado de los análisis de mercado elaborados por firmas de consultoría de primer nivel, a los efectos de establecer compensaciones que resulten adecuadas a la función que desempeñan y sean competitivas con la aplicada en funciones equivalentes en el conjunto de las principales instituciones comparables; considerando además otros factores, como los incrementos medios de la retribución fija anual de los miembros de la Alta Dirección.

Así, tras el análisis de las remuneraciones en entidades comparables realizado por la consultora Willis Towers Watson para, entre otros, el grupo de referencia (detallado en el Anexo I), el Consejo ha acordado, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener para el ejercicio 2018 los importes de la Retribución Fija Anual establecidos para el 2017, los cuales se encuentran recogidos en la Política y se detallan a continuación:

- o Presidente: 2.475 miles de euros
- o Consejero Delegado: 1.965 miles de euros
- o Director de GERPA: 834 miles de euros

ii. Otros elementos fijos de la retribución: estas remuneraciones se encuentran explicadas en los apartados A.5 y A.10 del presente Informe.

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 en el apartado A.1., los consejeros no ejecutivos no perciben remuneración variable.

Conforme se recoge en la Política, la retribución variable de los consejeros ejecutivos está determinada en función del grado de consecución de objetivos previamente establecidos, vinculados a los resultados del Grupo, a la generación de valor a largo plazo y al desempeño de las funciones desarrolladas, de forma compatible con una gestión eficaz de los riesgos.

La retribución variable no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse un determinado nivel de beneficios y ratio de capital y estará sometida a ajustes ex ante, de manera que se reducirá en el momento de la evaluación del desempeño en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados del Grupo o de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.

La retribución variable de los consejeros ejecutivos se basa en un incentivo que se otorga de forma anual (la "Retribución Variable Anual" o "RVA") calculado sobre la base de:

- unos indicadores de evaluación anual (financieros y no financieros), que tienen en cuenta los riesgos actuales y futuros, así como las prioridades estratégicas definidas por el Grupo;
- las correspondientes escalas de consecución, según la ponderación atribuida a cada indicador; y
- una retribución variable anual "objetivo", que representa el importe de la RVA en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos (la "Retribución Variable Anual Objetivo").

Así, para la determinación de la RVA del ejercicio 2018, el Consejo ha establecido, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, los mismos Indicadores de Evaluación Anual que fueron seleccionados para el ejercicio anterior, con alguna variación respecto a sus ponderaciones: Resultado Atribuido sin operaciones corporativas: 30% Presidente, 30% Consejero Delegado, 15% Director GERPA; Risk Adjusted Return on Economic Capital (RAROEC): 15% Presidente, 10% Consejero Delegado, 10% Director de GERPA; Return on Regulatory Capital (RORC): 15% Presidente, 10% Consejero Delegado, 10% Director de GERPA; Ratio de Eficiencia: 25% Presidente, 15% Consejero Delegado, 10% Director de GERPA; Satisfacción del cliente (IreNe): 15% Presidente, 15% Consejero Delegado, 15% Director de GERPA; Indicadores no financieros: 20% Consejero Delegado y 40% Director de GERPA.

Los indicadores financieros se alinean con las métricas de gestión más relevantes del Grupo y los indicadores no financieros se relacionan con el grado de satisfacción del cliente y con objetivos estratégicos definidos a nivel de Grupo y propios del consejero ejecutivo.

La cantidad resultante constituirá la RVA de cada consejero ejecutivo correspondiente a 2018, y estará sujeta a las condiciones del sistema de liquidación y pago previstas en la Política y resumidas a continuación:

-Diferimiento y pago en acciones:

El 40% de la RVA se pagará, de darse las condiciones para ello, en el primer trimestre del ejercicio siguiente al que corresponda (el "Pago Inicial") y el 60% restante se diferirá durante un periodo de cinco años, sujeto al cumplimiento de los indicadores de evaluación plurianual (la "Parte Diferida"), procediéndose a su entrega, de darse las condiciones para ello con el siguiente calendario de pago: el 60% de la Parte Diferida transcurrido el tercer año de diferimiento; el 20% transcurrido el cuarto año de diferimiento; y el 20% restante transcurrido el quinto año de diferimiento.

El Pago Inicial se realizará en efectivo y en acciones de BBVA a partes iguales y la Parte Diferida en un 40% en efectivo y un 60% en acciones.

-Ajustes ex post:

La Parte Diferida de la RVA podrá verse reducida hasta su totalidad en función del resultado de indicadores de evaluación plurianual alineados con las métricas fundamentales de control y gestión de riesgos del Grupo, relacionados con la solvencia, el capital, la liquidez, la financiación o la rentabilidad, o con la evolución de la acción y la recurrencia de los resultados del Grupo (los "Indicadores de Evaluación Plurianual"), aprobados por el Consejo a propuesta de la Comisión de Retribuciones y previo análisis por la Comisión de Riesgos, que se asegura de que son adecuados para alinear la retribución diferida a una gestión prudente del riesgo.

Para 2018, los Indicadores de Evaluación Plurianual aprobados por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, son los mismos que los seleccionados en el ejercicio 2017: Adecuación Económica (Patrimonio Económico/CER) 20%; Common Equity Tier 1 (CET 1) Fully loaded 20%; Loan to Stable Customer Deposits (LtSCD) 10%; Liquidity Coverage Ratio (LCR) 10%; Return On Equity (ROE) 20%; (Margen Neto – Saneamientos)/Activos Totales Medios 10%; Total Shareholder Return (TSR) 10%.

Estos indicadores tendrán asociadas unas escalas de consecución, de manera que, de no alcanzarse los objetivos establecidos para cada uno de ellos en el periodo de medición de tres años, éstos podrán minorar la Parte Diferida de la RVA, pudiendo llevar incluso a la pérdida de su totalidad, pero nunca incrementarla.

- Las acciones recibidas en concepto de RVA serán indisponibles durante el periodo de un año desde su entrega. Asimismo, los consejeros ejecutivos no podrán transmitir un número de acciones equivalente a dos veces su Retribución Fija Anual hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su entrega. Lo anterior no será aplicable a las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.

- La totalidad de la RVA estará sometida a cláusulas de reducción y de recuperación de la retribución variable ("malus" y "clawback") durante la totalidad del periodo de diferimiento y retención.

- No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión prudente de los riesgos.

- La Parte Diferida en efectivo podrá ser objeto de actualización en función de los criterios establecidos por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

- El componente variable de la retribución estará limitado al 100% del componente fijo de la remuneración total, salvo que la Junta General acuerde elevar dicho porcentaje hasta un máximo del 200%.

Los consejeros ejecutivos podrán percibir, asimismo, la retribución variable correspondiente a ejercicios anteriores, tal y como se detalla en la Sección E

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

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

El Banco no ha asumido compromisos de previsión con los consejeros no ejecutivos.

Para el Consejero Delegado, la Política ha establecido un nuevo marco previsional, que ha supuesto la transformación de su anterior sistema de prestación definida en uno de aportación definida, por el cual tiene reconocido, siempre que no se produzca su cese como Consejero Delegado por incumplimiento grave de sus funciones, el derecho a percibir una prestación de jubilación, en forma de renta o capital, cuando alcance la edad legalmente establecida para ello, cuyo importe será el que resulte de los fondos acumulados por el Banco hasta diciembre de 2016 al amparo de su anterior sistema de previsión, más la suma de las aportaciones anuales realizadas por el Banco a partir del 1 de enero de 2017, junto con sus correspondientes rendimientos acumulados. En caso de extinción de la relación contractual antes de alcanzar la edad de jubilación por causa distinta al incumplimiento grave de sus funciones, la prestación de jubilación que corresponda percibir al Consejero Delegado, alcanzada la edad legal de jubilación, será calculada sobre las aportaciones realizadas por el Banco hasta la fecha de extinción, más sus rendimientos, sin que el Banco tenga que realizar aportación adicional alguna.

La aportación anual de 1.642 miles de euros establecida en la Política, continuará vigente para el ejercicio 2018. Un 15% de la citada aportación girará sobre componentes variables y tendrá la consideración de "beneficios discrecionales de pensión", considerándose retribución variable diferida, quedando sujeta a las condiciones establecidas en la Política.

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

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

En el caso del Director de GERPA, éste tiene reconocido el derecho a percibir una prestación de jubilación, en forma de renta o capital, cuando alcance la edad legal de jubilación, cuyo importe será el resultado de la acumulación de aportaciones anuales y sus correspondientes rendimientos hasta dicha fecha.

Conforme a lo previsto en la Política, el régimen de aportaciones para el ejercicio 2018 será de un 30% de la Retribución Fija Anual. Un 15% de la citada aportación tendrá igualmente la consideración de "beneficios discrecionales de pensión" quedando sujeta a las condiciones establecidas en la Política.

El Director de GERPA tendrá derecho a percibir, alcanzada la edad de jubilación, la prestación que resulta de las aportaciones realizadas por el Banco en los términos señalados, siempre que no se produzca su cese debido al incumplimiento grave de sus funciones. En el caso de extinción de la relación contractual antes de la jubilación por voluntad del consejero, la prestación quedará limitada a la resultante del 50% de las aportaciones realizadas por el Banco hasta esa fecha junto con la correspondiente rentabilidad acumulada. En todo caso, las aportaciones por parte del Banco cesarán en el momento de la extinción.

En el caso de fallecimiento previo a la jubilación, se reconoce el derecho a una pensión anual de viudedad y de orfandad para cada uno de sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, de cuantía equivalente al 50% y 20% (30% caso de orfandad total), respectivamente, de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores, utilizándose para su pago el total del fondo acumulado para la prestación de jubilación en dicho momento, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro con objeto de completar la cobertura de la prestación. La acumulación de prestaciones de viudedad y orfandad no podrá exceder el 100% de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores.

Igualmente, el Director de GERPA tiene reconocido el derecho a percibir una pensión anual en el supuesto de que, estando en el ejercicio de su cargo, se produjese una incapacidad permanente total o absoluta, de cuantía equivalente al 46% de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores, con reversión a cónyuge e hijos en caso de fallecimiento en los mismos porcentajes anteriormente citados, limitada dicha reversión en todo caso a la propia pensión de incapacidad. Para su pago, se utilizaría, en primer lugar, el total del fondo acumulado para la prestación de jubilación en dicho momento, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro con objeto de completar la cobertura de la prestación.

No existen a la fecha de este Informe otras obligaciones en materia de previsión con otros consejeros ejecutivos.

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

Explique las indemnizaciones

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

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

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

En ejecución de la misma, la Comisión de Retribuciones ha determinado, para su propuesta al Consejo, las condiciones contractuales básicas del Consejero Delegado y del Director de GERPA, en materia de retribución fija y variable anual objetivo, sistemas de previsión y cláusulas de no competencia, las cuales quedaron recogidas en sus correspondientes contratos, aprobados por el Consejo.

Retribución fija, variable y sistema de previsión

En lo que respecta a la remuneración fija y variable, así como a los sistemas de previsión de los consejeros ejecutivos, las condiciones contractuales han quedado detalladas en los apartados A.3, A.4 y A.5 de este Informe, respectivamente.

Otras condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

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

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

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

Consejeros no ejecutivos

De conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA y con arreglo a lo dispuesto en el artículo 14 del Reglamento del Consejo, los consejeros no ejecutivos son beneficiarios de pólizas de seguro médico y de accidentes suscritas por el Banco, quien satisface las correspondientes primas, que son imputadas a los consejeros como retribución en especie.

Consejeros ejecutivos

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

Adicionalmente, el Banco satisface a los consejeros ejecutivos otras retribuciones en especie y los beneficios sociales aplicables con carácter general a la Alta Dirección del Banco.

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

Tal y como se ha explicado en el apartado A.1 del presente Informe, sobre la base de los principios de la política de remuneraciones general del Grupo BBVA, orientada hacia la generación recurrente de valor para el Grupo y el alineamiento de los intereses de sus empleados y accionistas con una gestión prudente del riesgo, BBVA cuenta con una política específica aplicable al Colectivo Identificado, que incluye a los consejeros ejecutivos, la cual se encuentra alineada con la normativa y recomendaciones aplicables a los esquemas de remuneración de este colectivo, y que atiende a las siguientes premisas:

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

A continuación, se detallan las principales características de la Política diseñadas para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar la remuneración de los consejeros ejecutivos y restantes miembros del Colectivo Identificado a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad:

i. Equilibrio entre la retribución fija y variable

En la remuneración total los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados, en línea con lo establecido en la regulación aplicable, permitiendo una política plenamente flexible en lo que se refiere al pago de los componentes variables, que podrá hacer que estos puedan llegar a reducirse, en su caso, hasta su totalidad. A estos efectos, el Banco definirá ratios "objetivo" entre la retribución fija y la retribución variable (recogidas en el apartado A.1 para los consejeros ejecutivos), teniendo en cuenta las funciones desarrolladas (negocio, apoyo o control) y su impacto en el perfil de riesgo del Grupo, adaptándose en cada caso a la realidad existente en los distintos países o funciones.

ii. Determinación y concesión de retribución variable

En línea con lo detallado en el apartado A.4 para los consejeros ejecutivos, la RVA de los miembros del Colectivo Identificado estará vinculada al grado de consecución de objetivos, tanto financieros como no financieros, previamente establecidos y definidos a nivel Grupo, Área e individuo, que tienen en cuenta los riesgos asumidos actuales y futuros y los intereses a largo plazo del Grupo y basada en una gestión eficaz de los riesgos.

Igualmente, la retribución variable del Colectivo Identificado correspondiente a cada ejercicio no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse un determinado nivel de beneficios y ratio de capital y estará sometida a ajustes ex ante, de manera que se reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados del Grupo o de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.

La retribución variable anual reflejará el desempeño medido a través del cumplimiento de unos objetivos alineados con el riesgo incurrido y será calculada sobre la base de:

- unos indicadores de evaluación anual (financieros y no financieros);
- las correspondientes escalas de consecución, según la ponderación atribuida a cada indicador; y
- una retribución variable anual "objetivo", que representa el importe de la RVA en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos.

iii. Sistema específico de liquidación y pago

La RVA del Colectivo Identificado se abonará, de darse las condiciones para ello, sujeta a las reglas de liquidación y pago detalladas en el apartado A.4, con las siguientes precisiones:

El periodo de diferimiento será de cinco años para los consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección, y de tres años para el resto de miembros del Colectivo Identificado.

La Parte Diferida será de un 60% para los consejeros ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y aquellos miembros del Colectivo Identificado con retribuciones variables de cuantías especialmente elevadas, y del 40% para el resto del Colectivo Identificado. Se distribuirá en un 40% en efectivo y 60% en acciones, en el caso de los consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección, y al 50% en efectivo y en acciones para los restantes miembros del Colectivo Identificado. La Parte Diferida de la RVA podrá verse reducida hasta su totalidad en función del resultado de indicadores plurianuales alineados con las métricas fundamentales de control y gestión de riesgos de la Entidad, que son los mismos para todo el Colectivo Identificado, y estarán medidos a lo largo del periodo de tres años de diferimiento.

Las acciones recibidas en concepto de RVA permanecen indisponibles durante el periodo de un año desde su entrega (salvo las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas) y no estarán sujetas a actualización. Asimismo, se prohíbe la utilización de estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión prudente de los riesgos, y se limita el componente variable de la retribución de un ejercicio a un 100% del componente fijo de la remuneración total (salvo acuerdo por parte de la Junta General de elevarlo hasta un máximo del 200%).

iv. Cláusulas de reducción (“malus”) y recuperación (“clawback”) de la remuneración variable, aplicables durante la totalidad del periodo de diferimiento y retención, cuyo contenido íntegro se recoge en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, siendo igualmente aplicables al resto de los miembros del Colectivo Identificado.

B POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

Conforme a la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA aprobada para los ejercicios 2017, 2018 y 2019 por la Junta General celebrada el 17 de marzo de 2017, la estructura y conceptos retributivos aplicados en 2017 a los consejeros de BBVA han sido los siguientes:

La Política distingue entre el sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tal (consejeros no ejecutivos) y el de los consejeros ejecutivos, cuyas especificidades han quedado detalladas en la Sección A, anterior.

Consejeros no ejecutivos

Tal y como ha quedado explicado en los apartados A.1 y A.3, el sistema retributivo se compone exclusivamente de los siguientes elementos de carácter fijo:

- i. Asignación anual en efectivo por desempeñar el cargo de consejero y, en su caso, por la pertenencia a las distintas Comisiones: los importes satisfechos en 2017 fueron los mismos que se han indicado en el apartado A.3 anterior, y detallados en el apartado D.1.a) i) siguiente.
- ii. El Banco ha satisfecho en el ejercicio 2017 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. Estas remuneraciones se detallan en el apartado D.1.a) i) “Otros conceptos” siguiente.
- iii. Sistema de retribución con entrega diferida de acciones: las “acciones teóricas” acumuladas por cada consejero no ejecutivo de BBVA a 31 de diciembre de 2017, así como las asignadas a cada uno de ellos en dicho ejercicio (equivalente al 20% de la retribución total en efectivo percibida en 2016 por cada consejeros no ejecutivo), se encuentran detalladas en el apartado D.1.a) ii) siguiente.

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 no constituyen dicho instrumento, dado

que 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.

Asimismo, en este apartado (D.1.a ii)) se incluyen las acciones entregadas a los consejeros D. José Luis Palao García-Suelto y D. James Andrew Stott, que cesaron como consejeros el 17 de marzo de 2017 y el 31 de mayo de 2017, respectivamente.

Consejeros ejecutivos

En línea con lo previsto en la Política vigente, los componentes fijos y variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos se han devengado atendiendo a un equilibrio adecuado, y concretamente conforme a las ratios "objetivo" señaladas en la Política.

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

Su cuantía fue aprobada por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en su reunión celebrada el 9 de febrero de 2017, y se encuentra reflejada en la Política, habiéndose abonado en 2017, por tanto los siguientes importes:

- Presidente: 2.475 miles de euros
- Consejero Delegado: 1.965 miles de euros
- Director de GERPA: 834 miles de euros

Estos importes se detallan en el apartado D.1.a) "Sueldo".

Asimismo, los consejeros ejecutivos de BBVA han percibido en 2017 remuneraciones en especie, tal y como se describe en el apartado A.10 de este Informe, y cuyos importes se indican en el apartado D.1.a) i) "Otros conceptos".

Remuneración Variable Anual

Una vez cerrado el ejercicio, y habiéndose cumplido los umbrales mínimos de Beneficio Atribuido y Ratio de Capital establecidos para la generación de la RVA del ejercicio 2017, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha procedido a la aprobación de su cuantía para cada consejero ejecutivo.

Así, en ejecución de la Política, el cálculo de la RVA se ha efectuado sobre la base de:

- unos indicadores de evaluación anual (financieros y no financieros) que tienen en cuenta los riesgos actuales y futuros, así como las prioridades estratégicas definidas por el Grupo;
- las correspondientes escalas de consecución, según la ponderación atribuida a cada indicador; y
- una retribución variable anual "objetivo", que representa el importe de la retribución variable anual en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos.

Para el cálculo de la RVA del ejercicio 2017 se fijaron por el Consejo, al comienzo del ejercicio y a propuesta de la Comisión de Retribuciones, los siguientes Indicadores de Evaluación Anual y sus respectivas ponderaciones: Beneficio Atribuido sin operaciones corporativas: 25% Presidente, 20% Consejero Delegado, 12,5% Director GERPA; Beneficio Económico (RAROEC): 15% Presidente, 10% Consejero Delegado, 10% Director de GERPA; Return on Regulatory Capital (RORC): 25% Presidente, 20% Consejero Delegado, 15% Director de GERPA; Ratio de Eficiencia: 25% Presidente, 20% Consejero Delegado, 12,5% Director de GERPA; Satisfacción del cliente (IreNe): 10% Presidente, 10% Consejero Delegado, 10% Director de GERPA; Indicadores no financieros: 20% Consejero Delegado y 40% Director de GERPA.

Estos indicadores financieros de evaluación anual se han alineado con las métricas de gestión más relevantes del Grupo y los indicadores no financieros se han relacionado con el grado de satisfacción del cliente y con objetivos estratégicos definidos a nivel de Grupo y propios del consejero ejecutivo.

El importe de la RVA correspondiente al ejercicio 2017 se ha obtenido, por tanto, a partir del nivel de cumplimiento de los indicadores mencionados, en función de los objetivos y las escalas de consecución aprobados por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, tal y como se detalla en el apartado D.2.

En consideración de lo anterior, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado los siguientes importes de la RVA de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2017:

- 3.298 miles de euros para el Presidente;
- 2.810 miles de euros para el Consejero Delegado; y
- 436 miles de euros para el Director de GERPA.

Una vez determinados dichos importes, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado la aplicación del sistema de liquidación y pago previsto en la Política, el cual ha quedado detallado en el apartado A.4 anterior, y del que se deriva que:

i. El Pago Inicial de la RVA correspondiente al ejercicio 2017 (40%) se efectuará en el primer trimestre de 2018; y el 60% restante, correspondiente a la Parte Diferida, se diferirá durante un periodo de cinco años, sujeto al cumplimiento de los indicadores de evaluación plurianual, procediéndose a su entrega, de darse las condiciones para ello, con el siguiente calendario de pago: el 60% de la Parte Diferida en 2021; el 20% en 2022; y el 20% en 2023.

ii. El Pago Inicial se realizará en efectivo y en acciones de BBVA a partes iguales y la Parte Diferida en un porcentaje de un 40% en efectivo y en 60% en acciones; tomando en ambos casos como referencia para el cálculo de la parte en acciones el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre 2017 y el 15 de enero 2018, ambas inclusive, que ha sido de 7,25 euros por acción.

En virtud de lo anterior, corresponderá abonar en el primer trimestre del ejercicio 2018 las siguientes cantidades correspondientes al Pago Inicial:

- 660 miles de euros y 90.933 acciones para el Presidente;
- 562 miles de euros y 77.493 acciones para el Consejero Delegado; y
- 87 miles de euros y 12.029 acciones para el Director de GERPA.

La Parte Diferida quedará sometida a los ajustes ex post señalados en la Política y, por tanto, su resultado dependerá del grado de cumplimiento de los Indicadores de Evaluación Plurianual y sus ponderaciones que se detallan a continuación, aprobados por el Consejo en su sesión de 9 de febrero de 2017, a propuesta de la Comisión de Retribuciones: Adecuación Económica (Patrimonio Económico/CER): 20%; Common Equity Tier (CET) 1 Fully Loaded: 20%; Loan to Stable Customer Deposits (LtSCD): 10%; Liquidity Coverage Ratio (LCR): 10%; Return On Equity (ROE): 20%; (Margen Neto – Sanamientos)/Activos Totales Medios: 10%; Total Shareholder Return (TSR): 10%.

El grupo de referencia aprobado a los efectos del cálculo del indicador TSR es el siguiente: Banco Santander (España); BNP Paribas (Francia); Société Générale (Francia); Barclays (Reino Unido); HSBC Holdings (Reino Unido); Lloyds Banking Group (Reino Unido); Deutsche Bank (Alemania); Commerzbank (Alemania); UniCredit (Italia); Intesa SanPaolo (Italia); Bank of America Corporation (EE.UU) Citigroup (EE.UU); Wells Fargo&Company (EE.UU); The Bank of Nova Scotia (Canadá); ING Groep (Holanda).

Estos indicadores, a los que serán de aplicación las escalas de consecución aprobadas por el Consejo una vez determinada la RVA del ejercicio 2017, serán calculados a lo largo de los de tres primeros años del periodo de diferimiento, y su resultado determinará si corresponde ajustar a la baja o no el importe de la Parte Diferida de la RVA del ejercicio 2017.

En todo caso, la RVA del ejercicio 2017 quedará sujeta a las restantes condiciones del sistema de liquidación y pago previsto en la Política, y concretamente:

- Periodos de retención e indisponibilidad de las acciones.
- Prohibición de coberturas.
- Criterios para la actualización de la Parte Diferida en efectivo.
- Cláusulas de reducción y recuperación de la totalidad de la RVA.

Todas estas condiciones han quedado explicadas en mayor detalle en el apartado A.4 del presente Informe.

De conformidad con lo expuesto sobre estas líneas, los conceptos de la RVA del ejercicio 2017 incluidos en el apartado D.1 son los siguientes:

- D.1.a) i) "Retribución en metálico", bajo el epígrafe "retribución variable a corto plazo", se incluye el importe en efectivo de la Parte Inicial de la RVA del ejercicio 2017, cuya entrega corresponde en el primer trimestre del ejercicio 2018.

- D.1.a) i) "Retribución en metálico", bajo el epígrafe "retribución variable a largo plazo", se incluye el importe máximo en efectivo al que podrá ascender la Parte Diferida de la RVA del ejercicio 2017. Esta retribución no se encuentra devengada a la fecha de este Informe, ya que está sujeta al cumplimiento de los indicadores de evaluación plurianual durante el periodo de diferimiento.

- D.1.a) ii) "Sistemas de retribución basados en acciones", bajo el epígrafe "Acciones entregadas durante el ejercicio 2017", se incluye tanto las acciones correspondientes a la Parte Inicial de la RVA del ejercicio 2017 como el número máximo de acciones al que podrá ascender la Parte Diferida de la RVA del ejercicio 2017.

Dichas acciones no han sido entregadas durante el ejercicio 2017, sino que se corresponden con el sistema de retribución variable explicado en el apartado A.4. Con respecto al número máximo de acciones al que podrá ascender la Parte Diferida, esta no se encuentra devengada a la fecha de aprobación de este Informe.

Además, BBVA no cuenta con planes de opciones a favor de sus consejeros ni de sus empleados.

- Por último, se hace constar que la cifra de totales del apartado D.1.c) correspondiente al ejercicio 2016 no coincide con la cifra consignada en ese mismo apartado en el Informe del año pasado (que fue de 15.718 miles de euros), dado que se incluía en la misma las retribuciones percibidas por los consejeros D. Ignacio Ferrero Jordi y D. Ramón Bustamante y de la Mora, que cesaron en el ejercicio 2016 y, que por tanto, su información retributiva no corresponde incluir en el Informe de este año.

Sistema de previsión social

Tal y como se recoge en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, el Banco ha asumido compromisos de previsión con el Consejero Delegado y con el Director de GERPA para cubrir las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento, cuyas condiciones se han detallado en el apartado A.5 anterior.

Aplicación del sistema para el ejercicio 2017

Por lo que respecta al Consejero Delegado, el importe que se ha establecido en la Política como aportación anual para la cobertura de la contingencia de jubilación, como parte del sistema de aportación definida, ha sido de 1.642 miles de euros, importe que se actualizará en la misma medida que se actualice su Retribución Fija Anual.

Asimismo, y en aplicación de lo previsto en la Política, un 15% de la citada aportación anual pactada girará sobre componentes variables con la consideración de "beneficios discrecionales de pensión", quedando por ello sujeta a las condiciones de entrega en acciones, retención y recuperación establecidas en la normativa aplicable, así como a aquellas otras condiciones de la retribución variable que les sean aplicables de conformidad con dicha Política.

Por otra parte, el Banco ha asumido el importe de las correspondientes primas anuales de seguro, con objeto de completar las coberturas de las contingencias de fallecimiento e invalidez del sistema de previsión del Consejero Delegado, en los términos establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA.

De acuerdo con lo anterior, en el ejercicio 2017 se han registrado 1.853 miles de euros para atender a los compromisos asumidos en materia de previsión con el Consejero Delegado, importe que incluye tanto la aportación para la contingencia de jubilación (1.642 miles de euros) como la de fallecimiento e invalidez (211 miles de euros), ascendiendo a 17.503 miles de euros el total del fondo acumulado para atender los compromisos de jubilación a 31 de diciembre de 2017.

De la aportación anual pactada para la contingencia de jubilación, el 15% (246 miles de euros) se ha registrado en el ejercicio 2017 como "beneficios discrecionales de pensión" y, una vez cerrado el ejercicio, se ha procedido a ajustar dicho importe, en aplicación de los mismos criterios empleados para determinar la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente a 2017. En consecuencia, los "beneficios discrecionales de pensión" del ejercicio han quedado determinados en un importe de 288 miles de euros, que se aportará al fondo acumulado en el ejercicio 2018, sujeto a las mismas condiciones que la Parte Diferida de la retribución variable anual del ejercicio 2017, así como al resto de condiciones establecidas para estos beneficios en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA. Estos importes han quedado detallados en el apartado D.1.a) iii) "Sistemas de ahorro a largo plazo" siguiente.

En el caso del consejero ejecutivo Director de GERPA, el sistema de previsión recogido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA establece una aportación anual del 30% sobre su retribución fija a partir del 1 de enero de 2017, para la cobertura de la contingencia de jubilación, así como el pago de las primas de seguro correspondientes para completar las coberturas de las contingencias de fallecimiento e invalidez.

Al igual que en el caso del Consejero Delegado, un 15% de la citada aportación anual pactada girará sobre componentes variables y tendrá la consideración de "beneficios discrecionales de pensión", quedando por ello sujeta a las condiciones de entrega en acciones, retención y recuperación establecidas en la normativa aplicable, así como a aquellas otras condiciones de la retribución variable que les sean aplicables de conformidad con dicha Política.

Conforme a lo anterior, en el ejercicio 2017 se han registrado 393 miles de euros para atender a los compromisos asumidos en materia de previsión con el Director de GERPA, importe que incluye tanto la aportación para la contingencia de jubilación (250 miles de euros) como la de fallecimiento e invalidez (143 miles de euros), ascendiendo a 842 miles de euros el total del fondo acumulado para atender a los compromisos de jubilación a 31 de diciembre de 2017.

De la aportación anual pactada para la contingencia de jubilación, el 15% (38 miles de euros) se ha registrado en el ejercicio 2017 como "beneficios discrecionales de pensión" y, una vez cerrado el ejercicio, se ha procedido a ajustar dicho importe, en aplicación de los mismos criterios empleados para determinar la retribución variable anual del consejero ejecutivo Director de GERPA correspondiente a 2017. En consecuencia, los "beneficios discrecionales de pensión" del ejercicio han quedado determinados en un importe de 46 miles de euros, que se aportará al fondo acumulado en el ejercicio 2018, sujeto a las mismas condiciones que la Parte Diferida de la retribución variable anual del ejercicio 2017, así como al resto de condiciones establecidas para estos beneficios en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA. Estos importes han quedado detallados en el apartado D.1.a) iii) "Sistemas de ahorro a largo plazo" siguiente.

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

Se incluye además adjunta al presente Informe la Nota 54 de la Memoria Anual correspondiente a las Cuentas Anuales consolidadas del Banco del ejercicio 2017, en la que se indica la retribución percibida por los consejeros durante dicho ejercicio, así como las aportaciones realizadas a los sistemas de previsión.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CARLOS TORRES VILA	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
TOMÁS ALFARO DRAKE	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ RIVERO	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
BELÉN GARIJO LÓPEZ	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
LOURDES MÁIZ CARRO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
SUNIR KUMAR KAPOOR	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSÉ MALDONADO RAMOS	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN PI LLORENS	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSÉ LUIS PALAO GARCÍA-SUELTO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 17/03/2017.
JAMES ANDREW STOTT	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/05/2017.
CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

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 2017	Total año 2016
FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	2.475	0	0	660	792	0	0	16	3.943	3.451
CARLOS TORRES VILA	1.965	0	0	562	675	0	0	121	3.323	3.244
TOMÁS ALFARO DRAKE	0	129	0	0	0	241	0	0	370	338
JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	0	129	0	0	0	326	0	7	462	451
JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ RIVERO	0	129	0	0	0	235	0	13	377	362
BELÉN GARIJO LÓPEZ	0	129	0	0	0	152	0	11	292	244
JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	834	0	0	87	105	0	0	79	1.105	1.062
SUNIR KUMAR KAPOOR	0	129	0	0	0	43	0	0	172	132
CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	0	129	0	0	0	299	0	13	441	391
LOURDES MÁIZ CARRO	0	129	0	0	0	137	0	13	279	238
JOSÉ MALDONADO RAMOS	0	129	0	0	0	270	0	13	412	348
JUAN PI LLORENS	0	129	0	0	0	284	0	13	426	337
SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	0	129	0	0	0	314	0	13	456	455
JOSÉ LUIS PALAO GARCÍA-SUELTO	0	32	0	0	0	37	0	15	84	293
JAMES ANDREW STOTT	0	54	0	0	0	125	0	13	192	334

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
[RVA 2017 en acciones](#)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2017	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
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
254.613	7,25	1.846	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: Únicamente procederá a la entrega en 2018 de 90.933 acciones, quedando las 163.680 restantes diferidas por 5 años sujetas a las condiciones previstas en la Política.

CARLOS TORRES VILA
[RVA 2017 en acciones](#)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2017	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
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
216.981	7,25	1.573	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: Únicamente procederá la entrega en 2018 de 77.493 acciones, quedando 139.488 restantes diferidas por 5 años sujetas a las condiciones previstas en la Política.

TOMÁS ALFARO DRAKE**Sistema de retribución en acciones con entrega diferida**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
18/03/2006	62.452	62.452	0,00	-	10.630	10.630	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS**Sistema de retribución en acciones con entrega diferida**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
18/03/2006	9.808	9.808	0,00	-	14.002	14.002	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
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 2017					Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
18/03/2006	91.046	91.046	0,00	-		11.007	11.007	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
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 2017					Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
18/03/2006	19.463	19.463	0,00	-		7.313	7.313	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: -												

JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO
RVA 2017 en acciones

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2017	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
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
33.683	7,25	244	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: Únicamente procederá la entrega en 2018 de 12.029 acciones, quedando las 21.654 restantes diferidas por 5 años sujetas a las condiciones previstas en la Política.

SUNIR KUMAR KAPOOR
Sistema de retribución en acciones con entrega diferida

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	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	-	4.165	4.165	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
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 2017					Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
18/03/2006	74.970	74.970	0,00	-		11.921	11.921	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: -												

LOURDES MÁIZ CARRO
Sistema de retribución en acciones con entrega diferida

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017					Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
18/03/2006	8.443	8.443	0,00	-		7.263	7.263	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
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 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
18/03/2006	57.233	57.233	0,00	-	10.586	10.586	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
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 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
18/03/2006	32.374	32.374	0,00	-	10.235	10.235	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
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 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	78.606	78.606	0,00	-	13.952	13.952	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
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 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	51.385	51.385	0,00	-	8.752	8.752	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
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
60.137	7,18	432	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: -

JAMES ANDREW STOTT

Sistema de retribución en acciones con entrega diferida

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	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	-	10.226	10.226	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
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
10.226	7,32	75	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 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
CARLOS TORRES VILA	1.853	3.178	17.503	16.051
JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	393	310	842	609

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 2017	Total año 2016
FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLOS TORRES VILA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOMÁS ALFARO DRAKE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ RIVERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BELÉN GARIJO LÓPEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUNIR KUMAR KAPOOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MALDONADO RAMOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN PI LLORENS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ LUIS PALAO GARCÍA-SUELTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAMES ANDREW STOTT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LOURDES MÁIZ 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 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	3.943	1.846	0	5.789	0	0	0	0	5.789	4.920	0
CARLOS TORRES VILA	3.323	1.573	0	4.896	0	0	0	0	4.896	4.426	1.853
TOMÁS ALFARO DRAKE	370	0	0	370	0	0	0	0	370	338	0
JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	462	0	0	462	0	0	0	0	462	451	0
JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ RIVERO	377	0	0	377	0	0	0	0	377	362	0
BELÉN GARIJO LÓPEZ	292	0	0	292	0	0	0	0	292	244	0
JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	1.105	244	0	1.349	0	0	0	0	1.349	1.239	393
SUNIR KUMAR KAPOOR	172	0	0	172	0	0	0	0	172	132	0
CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	441	0	0	441	0	0	0	0	441	391	0
LOURDES MÁIZ CARRO	279	0	0	279	0	0	0	0	279	238	0
JOSÉ MALDONADO RAMOS	412	0	0	412	0	0	0	0	412	348	0
JUAN PI LLORENS	426	0	0	426	0	0	0	0	426	337	0
SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	456	0	0	456	0	0	0	0	456	455	0
JOSÉ LUIS PALAO GARCÍA-SUELTO	84	432	0	516	0	0	0	0	516	293	0
JAMES ANDREW STOTT	192	75	0	267	0	0	0	0	267	334	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
TOTAL	12.334	4.170	0	16.504	0	0	0	0	16.504	14.508	2.246

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.

La Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos se obtiene a partir del cumplimiento de los objetivos establecidos a principio del ejercicio para cada uno de los Indicadores de Evaluación Anual descritos en este Informe, de acuerdo con las escalas y ponderaciones asociadas.

En el ejercicio 2017, los resultados se han visto afectados por la contabilización del deterioro contable de la participación en Telefónica. Este deterioro contable deriva de la aplicación de una norma (NIC 39) y de las políticas contables del Grupo y ha implicado para el Banco contabilizar contra la cuenta de Pérdidas y Ganancias consolidada del Grupo del ejercicio 2017 las minusvalías latentes (1.123 millones de euros) derivadas de dicha participación, registradas previamente en el patrimonio neto del Grupo. Por tanto, esta reclasificación no afecta ni a la solvencia ni al valor real del Grupo, dado que no ha tenido impacto ni en el patrimonio, ni en el ratio CET1 fully loaded, ni en la liquidez del Banco y del Grupo. Asimismo, esta circunstancia no ha tenido ningún impacto en la capacidad del Banco para la distribución de dividendos, no afectando, por tanto, a la rentabilidad para el accionista.

Igualmente, se han producido circunstancias excepcionales ligadas a operaciones de venta de participaciones en otras sociedades y de carteras mayoristas de real estate, así como cambios fiscales en geografías en las que el Grupo BBVA está presente, que han supuesto, en su conjunto, un incremento del resultado atribuido en una cuantía de 355 millones de euros.

Para la determinación del resultado correspondiente a los Indicadores de Evaluación Anual, no se han considerado todos los impactos anteriores al traer causa de operaciones o circunstancias ajenas a la gestión ordinaria del Grupo, siendo, por tanto, la evolución de los mismos la siguiente:

- El Beneficio Atribuido sin operaciones corporativas del Grupo ha alcanzado en 2017 un resultado de 4.286 millones de euros, lo que representa un incremento del 23,3% respecto al año anterior, con una evolución positiva de los ingresos recurrentes, moderación de los gastos y gestión efectiva del riesgo, que permite la contención de los saneamientos.
- El RORC del Grupo se ha situado en 2017 en el 7,96%, lo que supone 151 puntos básicos por encima del obtenido en el ejercicio 2016 (6,45%), lo que se debe al incremento del resultado atribuido así como a la priorización del Grupo en el crecimiento de actividades más eficientes desde el punto de vista de uso de capital regulatorio.
- El RAROEC, en el año 2017, ha experimentado un ligero retroceso, situándose en el 10,4% frente al 10,9% del año anterior, si bien se mantiene el perfil de riesgo del Grupo y se observa una reducción del capital económico. Este ligero retroceso conlleva que el nivel de consecución de este indicador se sitúe ligeramente por debajo del objetivo establecido para el ejercicio.
- Por otra parte, se observa una notable mejoría de la Ratio de Eficiencia, situándose en el 49,9% en 2017 (frente al 51,9% en 2016), impulsada por la fortaleza del crecimiento en ingresos recurrentes, así como por la disciplina mantenida en el control del gasto, con materialización de sinergias (especialmente en España) y avances en la transformación.
- Por lo que respecta al indicador de Satisfacción del Cliente (IreNe), se ha observado una mejora en casi todas las geografías en relación con el resto de las entidades financieras competidoras, lo que ha llevado a un nivel de consecución del 107,9.

Así, la aplicación de las escalas de consecución definidas para cada indicador, en base a los resultados mencionados anteriormente, da como resultado que la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2017 haya experimentado un incremento respecto a la del año 2016 del 12,3% en el caso Presidente, del 18,9% en el caso del Consejero Delegado, y del 23,2% en el caso del consejero Director de GERPA.

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	4.183.387.273	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	99.721.962	2,38%

	Número	% sobre el total
Votos a favor	4.074.449.594	97,40%
Abstenciones	9.215.717	0,22%

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.

CONTINUACIÓN DEL APARTADO A.2

Información sobre la actividad desempeñada por la Comisión de Retribuciones en el ejercicio 2017

La actividad de la Comisión de Retribuciones se ha centrado en el desarrollo de las funciones que le atribuye el Reglamento del Consejo, teniendo como principal cometido asistir al Consejo en las cuestiones relativas a la política de remuneraciones de los consejeros, de los altos directivos y del resto del Colectivo Identificado del Grupo BBVA.

Así, durante el ejercicio 2017, la actividad de la Comisión de Retribuciones se ha visto especialmente afectada por las novedades regulatorias en materia retributiva publicadas en el ejercicio 2016 (la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito sobre supervisión y solvencia y las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea sobre políticas de remuneración adecuadas), que han tenido una incidencia en las políticas y prácticas de remuneración de las entidades de crédito.

A continuación, se describen las principales actividades llevadas a cabo por la Comisión de Retribuciones de BBVA durante 2017, en lo que se refiere a la remuneración de los consejeros.

I. Propuestas al Consejo sobre políticas retributivas

Como consecuencia de las novedades regulatorias en materia retributiva publicadas en el ejercicio 2016, los avances de la práctica del mercado, el resultado del diálogo entre BBVA y sus inversores y la propia naturaleza del sistema de gobierno corporativo del Banco, que se encuentra en constante evolución y mejora, la Comisión de Retribuciones realizó a lo largo del ejercicio 2016 una revisión de la política retributiva vigente y del sistema de remuneración en su conjunto, para valorar su posible actualización.

De este modo, y tras un análisis en profundidad llevado a cabo con la colaboración de consultores independientes de primera línea internacional en materia de compensación, como la firma McLagan (perteneciente al grupo McLagan/AonHewitt) y Garrigues Human Capital Services, a principios del ejercicio 2017 la Comisión de Retribuciones elevó al Consejo, la propuesta de nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA para los ejercicios 2017, 2018 y 2019 que, manteniendo la claridad en los conceptos y la simplicidad del esquema retributivo anterior, incorporaba para los consejeros ejecutivos, las siguientes novedades:

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

De conformidad con la normativa aplicable a las sociedades cotizadas, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA aprobada por el Consejo fue sometida a votación vinculante de la Junta General Ordinaria de Accionistas del Banco, celebrada el 17 de marzo de 2017, y aprobada por una mayoría del 96,54% del capital social.

Los cambios a la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA se enmarcaron en la modificación de la política retributiva aplicable al Colectivo Identificado, en el cual se incluye a los consejeros ejecutivos y a la Alta Dirección de BBVA, que fue aprobada por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, previo análisis de la Comisión de Riesgos del Consejo, que tiene entre sus facultades la de participar en el establecimiento de la política retributiva para contrastar 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 el Banco.

Asimismo, en desarrollo de las políticas retributivas aprobadas por los órganos sociales del Banco, durante el ejercicio 2017 la Comisión de Retribuciones ha analizado, las propuestas retributivas necesarias para el desarrollo y ejecución de las mismas y, en particular, para la aplicación del sistema de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos y demás miembros del Colectivo Identificado, y así, entre otras cuestiones, ha analizado los ajustes necesarios a la estructura y modelo de compensación variable de los consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección, para aumentar la vinculación de la retribución variable con la estrategia del Grupo y los objetivos financieros y no financieros establecidos.

De conformidad con lo anterior, la Comisión de Retribuciones ha llevado a cabo durante el ejercicio 2017 las actuaciones que se detallan a continuación, elevando al Consejo, cuando así procedía, las correspondientes propuestas de acuerdo:

II. Propuestas sobre cuestiones retributivas en ejecución de políticas aplicables

a) Cuestiones retributivas de los consejeros no ejecutivos

En el marco del sistema retributivo establecido en los Estatutos Sociales y en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, la Comisión ha analizado las remuneraciones de los consejeros no ejecutivos por su pertenencia al Consejo y a sus distintas Comisiones, proponiendo al Consejo la no actualización en 2017 de los importes acordados por este órgano en sesiones anteriores, cantidades que no han sido actualizadas desde 2007.

b) Cuestiones retributivas de los consejeros ejecutivos

La Comisión ha analizado distintas cuestiones relacionadas con la retribución de los consejeros ejecutivos, y así: Por un lado, ha determinado la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2016, cuya liquidación correspondía aprobar al Consejo en el primer trimestre de 2017, en función del grado de consecución de los indicadores de evaluación anual que servían de base para el cálculo de las retribuciones y sus ponderaciones, previamente establecidos por el Consejo en 2016, y de la aplicación de los correspondientes objetivos, escalas y ponderaciones; así como la actualización de las cantidades diferidas de retribuciones de ejercicios anteriores cuyo pago correspondía, en el primer trimestre de 2017, en aplicación de los criterios aprobados por el Consejo para la actualización y pago de las cantidades diferidas de las retribuciones de ejercicios anteriores.

Además, en desarrollo de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, la Comisión ha determinado para su propuesta al Consejo, las escalas de consecución de los indicadores plurianuales de la retribución variable anual diferida correspondiente al ejercicio 2016, incluyendo la determinación del grupo de referencia y de la escala del indicador TSR (Total Shareholder Return) que forma parte de los mismos, condiciones que son asimismo aplicables a todo el Colectivo Identificado.

Por otro lado, la Comisión ha analizado las condiciones salariales de los consejeros ejecutivos aplicables para 2017, elevando al Consejo la propuesta de las cifras de retribución fija y variable anual objetivo de los consejeros ejecutivos resultantes de las nuevas "ratios objetivo" entre la retribución fija y variable incluidas en la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, tomando en consideración la información de mercado facilitada por el consultor externo Willis Towers Watson.

Igualmente, la Comisión ha analizado la adecuación de los indicadores de evaluación anual utilizados para el cálculo de la retribución variable anual del ejercicio 2017 de los consejeros ejecutivos y sus correspondientes ponderaciones, así como los objetivos y nuevas escalas de consecución respecto al ejercicio anterior asociados a dichos indicadores, elevando al Consejo las correspondientes propuestas para su determinación.

Asimismo, la Comisión ha determinado, para su propuesta al Consejo, los indicadores de evaluación plurianual aplicables a la retribución variable anual diferida del ejercicio 2017 de los consejeros ejecutivos y del resto del Colectivo Identificado, incluyendo a los altos directivos, contando para ello con el análisis previo realizado por la Comisión de Riesgos del Consejo.

Además, la Comisión ha analizado los umbrales mínimos de Beneficio Atribuido y Ratio de Capital establecidos en las respectivas políticas de remuneraciones de los consejeros y del Colectivo Identificado como ajustes ex ante a la retribución variable, así como sus correspondientes escalas establecidas para determinar la generación de la retribución variable anual del ejercicio 2017 de los consejeros ejecutivos y resto del Colectivo Identificado.

Finalmente, en ejecución de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, que recoge el marco contractual básico de los consejeros ejecutivos, la Comisión ha determinado, para su propuesta al Consejo, las nuevas condiciones contractuales del Consejero Delegado y del consejero ejecutivo Director de GERPA, que incluyen, entre otras, los sistemas de previsión para cubrir las contingencias de jubilación, fallecimiento e invalidez, materializando la transformación del anterior plan de pensiones del Consejero Delegado en régimen de "prestación definida" en un nuevo sistema de "aportación definida", así como la determinación de la aportación anual a dicho sistema; y las cláusulas de no competencia post-contractual aplicables a ambos consejeros en virtud de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, las cuales quedaron recogidas en sus correspondientes contratos, que fueron aprobados por el Consejo.

III. Observancia y revisión periódica de la políticas retributivas de la Entidad

La Comisión tiene, entre sus funciones, la de velar por la observancia de la política retributiva establecida por el Banco y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros, a los altos directivos y al resto del Colectivo Identificado.

Así, la Comisión ha revisado la aplicación de la política retributiva del Colectivo Identificado en BBVA durante el ejercicio 2016, incluido el proceso llevado a cabo por el Banco para la identificación del Colectivo en ese mismo ejercicio, sobre la base de la revisión interna, central e independiente llevada a cabo por el área de Auditoría Interna del Banco.

Igualmente, la Comisión ha recibido de las áreas técnicas del Banco la información relativa a la aplicación del procedimiento para la identificación del Colectivo Identificado en el Grupo BBVA en el ejercicio 2017, de conformidad con los criterios establecidos en la normativa aplicable y los criterios internos establecidos por el Banco, analizando el resultado de este proceso y el número de profesionales identificados.

IV. Otras actividades desarrolladas en 2017

En cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Retribuciones ha elevado al Consejo la propuesta de Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA correspondiente al ejercicio 2016, verificando la información sobre las retribuciones de los consejeros, contenida en el mismo.

Este Informe fue aprobado por el Consejo y sometido a votación consultiva en la Junta General celebrada el 17 de marzo de 2017, conforme establece la legislación aplicable, siendo aprobado por una mayoría del 97,40% de los votos.

Igualmente, la Comisión ha elevado al Consejo la propuesta, para su sometimiento a la Junta General celebrada el 17 de marzo de 2017, del acuerdo relativo a la aprobación de un nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la retribución total para un determinado colectivo de empleados cuyas actividades profesionales tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo del Grupo, que fue aprobado por la Junta General del Banco con un 98,39% de los votos, proponiendo asimismo, el Informe de Recomendaciones del Consejo que acompaña a dicha propuesta y que se dirige a los accionistas del Banco.

Todas las cuestiones anteriormente expuestas, junto con otras materias objeto de su competencia, fueron incluidas en el correspondiente Informe de actividad de la Comisión de Retribuciones relativo al ejercicio 2017, que, en cumplimiento de lo establecido por el Reglamento del Consejo, la Comisión presentó al Consejo a los efectos de la evaluación de su funcionamiento.

CONTINUACIÓN DEL APARTADO A.4

Tal y como se pone de manifiesto en el apartado A.4, en el ejercicio 2018 corresponde abonar a los consejeros ejecutivos la siguiente retribución variable anual correspondiente a ejercicios cerrados:

i. RVA del ejercicio 2017

En aplicación del sistema retributivo vigente en el ejercicio 2017, recogido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA y explicado en el apartado A.4, durante el ejercicio 2018 corresponde abonar a los consejeros ejecutivos la Parte Inicial de la RVA del ejercicio 2017, conforme se explica en la Sección C del presente Informe y cuyo importe se detalla en la Sección D.

ii. RVA del ejercicio 2014

Además, durante el ejercicio 2018 corresponde abonar a los consejeros ejecutivos la tercera y última parte del componente diferido de la retribución variable anual del ejercicio 2014, con su correspondiente actualización, conforme a lo establecido en la política de aplicación en dicho ejercicio.

ANEXOS

A continuación se detalla la relación de anexos acompañados al presente Informe:

I. Relación entidades comparables que conforman el grupo de referencia de BBVA a efectos retributivos.

II. Nota 54 de la Memoria Anual correspondiente a las Cuentas Anuales consolidadas del Banco del ejercicio 2017.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 12/02/2018.

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

Sí

No

ANEXO I - RELACIÓN DE ENTIDADES COMPARABLES QUE CONFORMAN EL GRUPO DE REFERENCIA DE BBVA A EFECTOS RETRIBUTIVOS

ENTIDAD	PAÍS
Banco Santander	España
BNP Paribas	Francia
Société Générale	Francia
Barclays	Reino Unido
HSBC Holdings	Reino Unido
Lloyds Banking Group	Reino Unido
Deutsche Bank	Alemania
Commerzbank	Alemania
UniCredit	Italia
Intesa SanPaolo	Italia
Bank of America Corporation	EE.UU.
Citigroup	EE.UU.
Wells Fargo & Company	EE.UU.
The Bank of Nova Scotia	Canadá
ING Groep	Holanda

ANEXO II - NOTA 54 de la Memoria Anual correspondiente a las Cuentas Anuales Consolidadas del Banco del ejercicio 2017

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

Retribución de los consejeros no ejecutivos percibida en ejercicio 2017

Las retribuciones satisfechas a los consejeros no ejecutivos miembros del Consejo de Administración durante el ejercicio 2017 son las que se indican a continuación, de manera individualizada y por concepto retributivo:

Retribución de los consejeros no ejecutivos (Miles de euros)

	Consejo de Administración	Comisión Delegada Permanente	Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Comisión de Riesgos	Comisión de Retribuciones	Comisión de Nombramientos	Comisión de Tecnología y Ciberseguridad	Total
Tomás Alfaro Drake	129	-	71	-	25	102	43	370
José Miguel Andrés Torrecillas	129	-	179	107	-	41	-	455
José Antonio Fernández Rivero	129	167	-	-	43	-	25	363
Belén Garijo López	129	-	71	-	80	-	-	280
Sunir Kumar Kapoor	129	-	-	-	-	-	43	172
Carlos Loring Martínez de Irujo	129	167	-	107	25	-	-	427
Lourdes Máz Carro	129	-	71	-	25	41	-	266
José Maldonado Ramos	129	167	-	62	-	41	-	399
Juan Pi Llorens	129	-	71	125	45	-	43	412
Susana Rodríguez Vidarte	129	167	-	107	-	41	-	443
Total (1)	1.287	667	464	508	243	265	154	3.587

- (1) Incluye los importes por la pertenencia a las distintas comisiones durante el ejercicio 2017. La composición de estas comisiones se modificó a 31 de mayo de 2017.

Además, los consejeros D. José Luis Palao García-Suelto y D. James Andrew Stott, que cesaron como consejeros el 17 de marzo de 2017 y el 31 de mayo de 2017, respectivamente, percibieron en 2017 la cantidad total de 70 miles de euros y 178 miles de euros, respectivamente, por su pertenencia al Consejo y a las distintas comisiones del Consejo.

Asimismo, en el ejercicio 2017 se han satisfecho 126 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 el ejercicio 2017

Durante el ejercicio 2017, los consejeros ejecutivos han percibido el importe de la retribución fija correspondiente a ese ejercicio, determinada en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA aplicable en los ejercicios 2017, 2018 y 2019, que fue aprobada por la Junta General de 17 de marzo de 2017 con un voto favorable del 96,54%.

Asimismo, los consejeros ejecutivos han percibido la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2016 que, de acuerdo con el sistema de liquidación y pago recogido en la anterior política de remuneraciones de los consejeros, aprobada por la Junta General de 13 de marzo de 2015, correspondía entregarles durante el primer trimestre del ejercicio 2017.

En aplicación de este sistema de liquidación y pago:

- El pago inicial de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2016 de los consejeros ejecutivos, se ha abonado a partes iguales en efectivo y en acciones de BBVA.
- El restante 50% de la retribución variable anual, tanto en efectivo como en acciones, ha quedado diferido en su totalidad por un periodo de tres años, sometiéndose su devengo y pago al cumplimiento de una serie de indicadores plurianuales.
- Todas las acciones entregadas conforme a las reglas señaladas serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega, aplicándose esa retención sobre el importe neto de las

acciones, una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos por las acciones recibidas.

- Se ha establecido la prohibición de realizar coberturas, tanto por las acciones entregadas indisponibles como por las acciones pendientes de recibirse.
- La parte de la retribución variable anual diferida será objeto de actualización en los términos establecidos por el Consejo de Administración.
- El componente variable de la remuneración de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2016 está limitado a un importe máximo del 200% del componente fijo de la remuneración total, de conformidad con lo acordado por la Junta General.

Además, tras la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA por la Junta General de 2017, la retribución variable anual generada a partir del ejercicio 2016, inclusive, se encuentra sometida a cláusulas de reducción (“malus”) y de recuperación de la retribución variable (“clawback”) durante la totalidad del periodo de diferimiento y retención en los términos indicados en dicha Política.

Igualmente, en aplicación del sistema de liquidación y pago de la retribución variable anual de los ejercicios 2014 y 2013, conforme a la política retributiva aplicable en esos ejercicios, los consejeros ejecutivos han percibido las partes diferidas de la retribución variable anual de dichos ejercicios, cuya entrega correspondía durante el primer trimestre del ejercicio 2017.

De conformidad con lo anterior, las retribuciones satisfechas a los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2017 son las que se indican a continuación, de manera individualizada y por concepto retributivo:

Retribución de los consejeros ejecutivos (Miles de euros)

	Retribución fija	Retribución variable anual 2016 en efectivo (1)	Retribución variable de ejercicios anteriores diferida en efectivo (2)	Total efectivo 2017	Retribución variable anual 2016 en acciones de BBVA (1)	Retribución variable de ejercicios anteriores diferida en acciones de BBVA (2)	Total acciones 2017
Presidente	2.475	734	622	3.831	114.204	66.947	181.151
Consejero Delegado	1.965	591	182	2.738	91.915	19.703	111.618
Director de Global Economics, Regulation & Public Affairs (“Director de GERPA”)	834	89	50	972	13.768	5.449	19.217
Total	5.274	1.414	853	7.541	219.887	92.099	311.986

(1) Cantidades correspondientes al 50% de la retribución variable anual 2016.

(2) Cantidades correspondientes a la suma de las partes diferidas de la retribución variable anual de ejercicios anteriores (2014 y 2013), así como sus correspondientes actualizaciones en efectivo, cuyo pago o entrega se ha realizado en el ejercicio 2017, en aplicación del sistema de liquidación y pago correspondiente, y cuyo desglose se incluye a continuación:

- Segundo tercio de la retribución variable anual diferida del ejercicio 2014

Los consejeros ejecutivos han percibido por este concepto: 321 miles de euros y 37.392 acciones de BBVA en el caso del Presidente; 101 miles de euros y 11.766 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado; y 32 miles de euros y 3.681 acciones de BBVA en el caso del consejero ejecutivo Director de GERPA.

- Tercer tercio de la retribución variable anual diferida del ejercicio 2013

Los consejeros ejecutivos han percibido por este concepto 301 miles de euros y 29.555 acciones de BBVA en el caso del Presidente; 81 miles de euros y 7.937 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado; y 18 miles de euros y 1.768 acciones de BBVA en el caso del consejero ejecutivo Director de GERPA.

A la fecha de cierre del ejercicio 2017, queda pendiente de cobro el tercer y último tercio correspondiente a la retribución variable diferida del ejercicio 2014, cuya entrega corresponderá realizar durante el primer trimestre del ejercicio 2018, de conformidad con el sistema de liquidación y pago establecido para dicho ejercicio.

En aplicación de las condiciones establecidas en el sistema de liquidación y pago mencionado anteriormente, queda diferido, para ser percibido en ejercicios futuros, el 50% restante de la retribución

variable anual de los ejercicios 2015 y 2016, que, en su caso, corresponda entregar a los consejeros ejecutivos, de conformidad con dicho sistema.

Asimismo, los consejeros ejecutivos han percibido, durante el ejercicio 2017, retribuciones en especie, que incluyen primas por seguros y otras, por un importe total conjunto de 217 miles de euros, de los cuales 16 miles de euros corresponden al Presidente; 121 miles de euros al Consejero Delegado; y 79 miles de euros al consejero ejecutivo Director de GERPA.

Retribución variable anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2017

Una vez cerrado el ejercicio 2017, se ha procedido a determinar la retribución variable de los consejeros ejecutivos correspondiente a dicho ejercicio, aplicando las condiciones establecidas a su inicio, tal y como se recogen en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA aprobada por la Junta General de 17 de marzo de 2017, en los siguientes términos:

- El 40% de la retribución variable anual correspondiente a 2017 se pagará durante el primer trimestre de 2018, por partes iguales en efectivo y en acciones, lo que supone 660 miles de euros y 90.933 acciones de BBVA en el caso del Presidente; 562 miles de euros y 77.493 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado; y 87 miles de euros y 12.029 acciones de BBVA en el caso del consejero ejecutivo Director de GERPA.
- El 60% restante quedará diferido durante un periodo de cinco años, sujeto al cumplimiento de los indicadores de evaluación plurianual (la "Parte Diferida"), procediéndose a su entrega, 40% en efectivo y 60% en acciones, de darse las condiciones para ello, con el siguiente calendario de pago: el 60% de la Parte Diferida transcurrido el tercer año de diferimiento; el 20%, transcurrido el cuarto año de diferimiento; y el 20% restante, transcurrido el quinto año de diferimiento.

La Parte Diferida de la retribución variable anual se someterá al cumplimiento de los indicadores de evaluación plurianual determinados por el Consejo de Administración al inicio del ejercicio, calculados sobre el periodo de los tres primeros años de diferimiento. La aplicación de estos indicadores podrá dar lugar a la reducción de la cantidad diferida, incluso hasta llegar a ser cero, sin que en ningún caso pueda incrementarse.

Además, en aplicación del sistema de liquidación y pago recogido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA:

- Las acciones que se entreguen a los consejeros ejecutivos en concepto de retribución variable anual serán indisponibles durante el periodo de un año desde su entrega. Una vez recibidas, los consejeros ejecutivos no podrán transmitir un número de acciones equivalente a dos veces su retribución fija anual hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su entrega; no siendo lo anterior de aplicación a las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.
- La parte en efectivo de la retribución variable anual diferida será objeto de actualización en los términos establecidos por el Consejo de Administración.
- Los consejeros ejecutivos no podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión prudente de los riesgos.
- El componente variable de la remuneración de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio estará limitado a un importe máximo del 200% del componente fijo de la remuneración total, conforme a lo aprobado por la Junta General.
- Por último, la totalidad de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos estará sometida, durante el periodo de diferimiento y retención, a cláusulas de reducción y de recuperación de la retribución variable ("malus" y "clawback").

La parte de las acciones diferidas se encuentra registrada en el epígrafe “Remuneraciones basadas en Instrumentos de Capital - Patrimonio” y la parte correspondiente al efectivo en “Resto de pasivos - Otras Periodificaciones” del balance de situación consolidado a 31 de diciembre de 2017.

Retribución de los miembros de la Alta Dirección percibida en el ejercicio 2017

Los miembros de la Alta Dirección han percibido durante 2017 el importe de la retribución fija correspondiente a ese ejercicio y la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2016, que, de acuerdo con el sistema de liquidación y pago recogido en la política retributiva aplicable a la Alta Dirección en ese ejercicio, correspondía entregarles durante el primer trimestre de 2017.

En aplicación de este sistema de liquidación y pago:

- El pago inicial de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2016 de los miembros de la Alta Dirección se ha abonado a partes iguales en efectivo y en acciones de BBVA.
- El 50% restante de la retribución variable anual, tanto en efectivo como en acciones, ha quedado diferido en su totalidad por un periodo de tres años, sometiéndose su devengo y pago al cumplimiento de una serie de indicadores plurianuales.
- Todas las acciones entregadas conforme a las reglas señaladas serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega, aplicándose esa retención sobre el importe neto de las acciones, una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos por las acciones recibidas.
- Se ha establecido la prohibición de realizar coberturas, tanto por las acciones entregadas indisponibles como por las acciones pendientes de recibirse.
- La parte de la retribución variable anual diferida será objeto de actualización en los términos establecidos por el Consejo de Administración.
- El componente variable de la remuneración de los Altos Directivos estará limitado a un importe máximo del 200% del componente fijo de la remuneración total, conforme a lo acordado por la Junta General.

Además, la retribución variable anual generada a partir del ejercicio 2016, inclusive, se encuentra sometida a cláusulas de reducción (“malus”) y de recuperación de la retribución variable (“clawback”) durante la totalidad del periodo de diferimiento y retención.

De conformidad con lo anterior, la retribución satisfecha al conjunto de los miembros de la Alta Dirección, excluidos los consejeros ejecutivos, durante el ejercicio 2017 se indica a continuación por conceptos retributivos:

Retribución de los miembros de la Alta Dirección (Miles de euros)

	Retribución fija	Retribución variable anual 2016 en efectivo (1)	Retribución variable de ejercicios anteriores diferida en efectivo (2)	Total efectivo 2017	Retribución variable anual 2016 en acciones de BBVA (1)	Retribución variable de ejercicios anteriores diferida en acciones de BBVA (2)	Total acciones
Total miembros de la Alta Dirección (*)	15.673	2.869	1.016	19.558	441.596	110.105	551.701

(*) Dentro de este apartado se incluye información agregada relativa a los miembros de la Alta Dirección, excluyendo a los consejeros ejecutivos, que tenían tal condición a 31 de diciembre de 2017 (15 miembros).

(1) Cantidades correspondientes al 50% de la retribución variable anual 2016.

(2) Cantidades correspondientes a la suma de las partes diferidas de la retribución variable anual de ejercicios anteriores (2014 y 2013), así como sus correspondientes actualizaciones en efectivo, cuyo pago o entrega se ha realizado en el ejercicio 2017 a los miembros de la Alta Dirección que habían generado este derecho, y cuyo desglose se incluye a continuación:

- Segundo tercio de la retribución variable anual diferida del ejercicio 2014: se corresponde con un importe conjunto de 555 miles de euros y 64.873 acciones de BBVA.

- Tercer tercio de la retribución variable anual diferida del ejercicio 2013: se corresponde con un importe conjunto de 461 miles de euros y 45.232 acciones de BBVA.

A la fecha de cierre del ejercicio 2017, queda pendiente de cobro el tercer y último tercio correspondiente a la retribución variable diferida del ejercicio 2014, cuya entrega corresponderá realizar durante el primer trimestre del ejercicio 2018, de conformidad con el sistema de liquidación y pago establecido para dicho ejercicio.

Igualmente, queda diferido, para ser percibido en ejercicios futuros, el 50% restante de la retribución variable anual de los ejercicios 2015 y 2016, que, en su caso, corresponda entregar a los miembros de la Alta Dirección, en aplicación del sistema de liquidación y pago establecido para dichos ejercicios.

Además, el conjunto de los miembros de la Alta Dirección, excluidos los consejeros ejecutivos, ha percibido durante el ejercicio 2017 retribuciones en especie, que incluyen primas por seguros y otras, por importe total conjunto de 684 miles de euros.

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

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

Este sistema consiste en la asignación, con carácter anual, a los consejeros no ejecutivos de un número de "acciones teóricas" equivalente al 20% de la retribución total en efectivo percibida por cada uno de ellos en el ejercicio anterior, calculado según la media de los precios de cierre de la acción de BBVA durante las sesenta sesiones bursátiles anteriores a las fechas de las Juntas Generales ordinarias que aprueben las cuentas anuales de cada ejercicio.

Las acciones serán objeto de entrega, en su caso, a cada beneficiario, en la fecha de su cese como consejero por cualquier causa que no sea debida al incumplimiento grave de sus funciones.

Las "acciones teóricas" asignadas a los consejeros no ejecutivos beneficiarios del sistema de retribución en acciones con entrega diferida en el ejercicio 2017, correspondientes al 20% de las retribuciones en efectivo totales percibidas por cada uno de ellos en el ejercicio 2016, son las siguientes:

	Acciones teóricas asignadas en 2017	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre de 2017
Tomás Alfaro Drake	10.630	73.082
José Miguel Andrés Torrecillas	14.002	23.810
José Antonio Fernández Rivero	11.007	102.053
Belén Garijo López	7.313	26.776
Sunir Kumar Kapoor	4.165	4.165
Carlos Loring Martínez de Irujo	11.921	86.891
Lourdes Máiz Carro	7.263	15.706
José Maldonado Ramos	10.586	67.819
Juan Pi Llorens	10.235	42.609
Susana Rodríguez Vidarte	13.952	92.558
Total (1)	101.074	535.469

- (1) Además, en el ejercicio 2017 se asignaron 8.752 acciones teóricas a D. José Luis Palao García-Suelto y 10.226 acciones teóricas a D. James Andrew Stott, que cesaron como consejeros el 17 de marzo de 2017 y el 31 de mayo de 2017, respectivamente.

Obligaciones contraídas en materia de previsión

El Banco cuenta con compromisos asumidos en materia de previsión a favor del Consejero Delegado y del consejero ejecutivo Director de GERPA, con arreglo a lo establecido en los Estatutos Sociales, en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA y en sus respectivos contratos celebrados con el Banco, para cubrir las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento.

Por lo que respecta al Consejero Delegado, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA establece un nuevo marco previsional, que ha supuesto la transformación del anterior sistema de prestación definida en un sistema de aportación definida, por el cual tiene reconocido, siempre que no se produzca su cese como Consejero Delegado por incumplimiento grave de sus funciones, el derecho a percibir una prestación de jubilación, cuando alcance la edad legalmente establecida para ello, en forma de capital o renta, cuyo importe será el que resulte de los fondos acumulados por el Banco hasta diciembre de 2016 para la cobertura de los compromisos previsionales al amparo de su anterior sistema de previsión más la suma de las aportaciones anuales realizadas por el Banco a partir del 1 de enero de 2017 por este mismo concepto, de acuerdo con el nuevo sistema de previsión, junto con sus correspondientes rendimientos acumulados.

En caso de extinción de la relación contractual antes de alcanzar la edad de jubilación por causa distinta al incumplimiento grave de sus funciones, la prestación de jubilación que corresponda percibir al Consejero Delegado, cuando alcance la edad legalmente establecida para ello, será calculada sobre las aportaciones realizadas por el Banco hasta esa fecha, más sus correspondientes rendimientos acumulados, sin que el Banco tenga que realizar aportación adicional alguna desde el momento de la extinción.

El importe que se ha establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA como aportación anual para la cobertura de la contingencia de jubilación en el nuevo sistema de aportación definida del Consejero Delegado es de 1.642 miles de euros, cantidad que se actualizará en la misma medida en que se actualice la retribución fija anual del Consejero Delegado, en los términos establecidos en dicha Política.

Asimismo, y en aplicación de lo previsto en la Política, un 15% de la citada aportación anual pactada girará sobre componentes variables y tendrá la consideración de "beneficios discrecionales de pensión", quedando por ello sujeta a las condiciones de entrega en acciones, retención y recuperación establecidas en la normativa aplicable, así como a aquellas otras condiciones de la retribución variable que les sean aplicables de conformidad con dicha Política.

Por otra parte, el Banco asumirá el pago de las correspondientes primas anuales de seguro, con objeto de completar las coberturas de las contingencias de fallecimiento e invalidez del sistema de previsión del Consejero Delegado, en los términos establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA.

De acuerdo con lo anterior, en el ejercicio 2017 se han registrado 1.853 miles de euros para atender a los compromisos asumidos en materia de previsión con el Consejero Delegado, importe que incluye tanto la aportación para la contingencia de jubilación (1.642 miles de euros) como la de fallecimiento e invalidez (211 miles de euros), ascendiendo a 17.503 miles de euros el total del fondo acumulado para atender los compromisos de jubilación a 31 de diciembre de 2017.

De la aportación anual pactada para la contingencia de jubilación, el 15% (246 miles de euros) se ha registrado en el ejercicio 2017 como "beneficios discrecionales de pensión" y, una vez cerrado el ejercicio, se ha procedido a ajustar dicho importe, en aplicación de los mismos criterios empleados para determinar la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente a 2017. En consecuencia, los "beneficios discrecionales de pensión" del ejercicio han quedado determinados en un importe de 288 miles de euros, que se aportará al fondo acumulado en el ejercicio 2018, sujeto a las mismas condiciones que la Parte Diferida de la retribución variable anual del ejercicio 2017, así como al resto de condiciones establecidas para estos beneficios en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA.

En el caso del consejero ejecutivo Director de GERPA, el sistema de previsión recogido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA establece una aportación anual del 30% sobre su retribución fija a partir del 1 de enero de 2017, para la cobertura de la contingencia de jubilación, así como el pago de las primas de seguro correspondientes para completar las coberturas de las contingencias de fallecimiento e invalidez.

Al igual que en el caso del Consejero Delegado, un 15% de la citada aportación anual pactada girará sobre componentes variables y tendrá la consideración de "beneficios discrecionales de pensión", quedando por ello

sujeta a las condiciones de entrega en acciones, retención y recuperación establecidas en la normativa aplicable, así como a aquellas otras condiciones de la retribución variable que les sean aplicables de conformidad con dicha Política.

El consejero ejecutivo Director de GERPA tendrá derecho a percibir, alcanzada la edad de jubilación, la prestación que resulte de las aportaciones realizadas por el Banco para la cobertura de los compromisos de pensiones, más sus correspondientes rendimientos acumulados hasta dicha fecha, siempre que no se produzca su cese debido al incumplimiento grave de sus funciones. En caso de extinción de la relación contractual antes de la jubilación por voluntad del consejero, la prestación quedará limitada a la resultante del 50% de las aportaciones realizadas por el Banco hasta esa fecha, junto con la correspondiente rentabilidad acumulada, cesando en todo caso las aportaciones realizadas por el Banco en el momento de la extinción de la relación contractual.

Conforme a lo anterior, en el ejercicio 2017 se han registrado 393 miles de euros para atender a los compromisos asumidos en materia de previsión con el consejero ejecutivo Director de GERPA, importe que incluye tanto la aportación para la contingencia de jubilación (250 miles de euros) como la de fallecimiento e invalidez (143 miles de euros), ascendiendo a 842 miles de euros el total del fondo acumulado para atender a los compromisos de jubilación a 31 de diciembre de 2017.

De la aportación anual pactada para la contingencia de jubilación, el 15% (38 miles de euros) se ha registrado en el ejercicio 2017 como "beneficios discrecionales de pensión" y, una vez cerrado el ejercicio, se ha procedido a ajustar dicho importe, en aplicación de los mismos criterios empleados para determinar la retribución variable anual del consejero ejecutivo Director de GERPA correspondiente a 2017. En consecuencia, los "beneficios discrecionales de pensión" del ejercicio han quedado determinados en un importe de 46 miles de euros, que se aportará al fondo acumulado en el ejercicio 2018, sujeto a las mismas condiciones que la Parte Diferida de la retribución variable anual del ejercicio 2017, así como al resto de condiciones establecidas para estos beneficios en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA.

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

Asimismo, en el ejercicio 2017 se han registrado 5.630 miles de euros para atender a los compromisos asumidos en materia de previsión con los miembros de la Alta Dirección, excluidos los consejeros ejecutivos, importe que incluye tanto la aportación para la contingencia de jubilación (4.910 miles de euros) como la de fallecimiento e invalidez (720 miles de euros), ascendiendo a 55.689 miles de euros el total del fondo acumulado para atender a los compromisos de jubilación de la Alta Dirección a 31 de diciembre de 2017.

Al igual que en el caso de los consejeros ejecutivos, un 15% de las aportaciones anuales pactadas de los miembros de la Alta Dirección girarán sobre componentes variables y tendrán la consideración de "beneficios discrecionales de pensión", quedando por ello sujetas a las condiciones de entrega en acciones, retención y recuperación establecidas en la normativa aplicable, así como a aquellas otras condiciones de la retribución variable que les sean aplicables de conformidad con la política retributiva aplicable a los miembros de la Alta Dirección.

A estos efectos, de la aportación anual para la contingencia de jubilación registrada en el ejercicio, un importe de 585 miles de euros se ha registrado en el ejercicio 2017 como "beneficios discrecionales de pensión" y, una vez cerrado el ejercicio, se ha procedido a ajustar dicho importe, en aplicación de los mismos criterios empleados para determinar la retribución variable anual de la Alta Dirección correspondiente a 2017. En consecuencia, los "beneficios discrecionales de pensión" del ejercicio han quedado determinados en un importe de 589 miles de euros, que se aportará al fondo acumulado en el ejercicio 2018, sujeto a las mismas condiciones que la Parte Diferida de la retribución variable anual del ejercicio 2017, así como al resto de condiciones establecidas para estos beneficios en la política retributiva aplicable a los miembros de la Alta Dirección.

Extinción de la relación contractual

De conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA que fue aprobada por la Junta General de 2017, el Banco no cuenta con compromisos de pago de indemnizaciones a los consejeros ejecutivos.

El nuevo marco contractual definido en la mencionada Política para el Consejero Delegado y para el consejero ejecutivo Director de GERPA establece una cláusula de no competencia post-contractual por un periodo de dos años tras su cese como consejeros ejecutivos de BBVA, por la que percibirán del Banco una remuneración por un importe equivalente a una retribución fija anual cada año de duración del pacto de no competencia, que será satisfecha de forma periódica durante el periodo de dos años, siempre que el cese como consejeros no sea debido a su jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones.