

## ANEXO 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2015

**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

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

- Creación de valor a largo plazo.
- Recompensar la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos.
- Atraer y retener a los mejores profesionales.
- Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional.
- Velar por la equidad interna y la competitividad externa.
- Contar con referencias de mercado a través de análisis realizados por compañías de reconocido prestigio líderes en el sector de consultoría de compensación.
- Asegurar la transparencia en su política retributiva.

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

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

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

Política de remuneraciones aplicable a los consejeros

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

Tal y como dispone la Política, los Estatutos Sociales establecen un sistema retributivo que diferencia la retribución aplicable a los consejeros ejecutivos, que son aquellos que ejercen funciones de dirección en la Sociedad, de la que resulta aplicable a los consejeros no ejecutivos.

Respecto a los consejeros ejecutivos se ha establecido un sistema específico en el que se prima esta condición, aplicando los conceptos retributivos utilizados por las grandes compañías internacionales cotizadas para remunerar a su alta dirección. Estos conceptos se incluyen en el texto del artículo 50 bis de los Estatutos Sociales y se corresponden con aquellos que se aplican también con carácter general a los miembros de la alta dirección, ajustándose su retribución variable al modelo establecido con carácter general para el Colectivo Identificado, tal y como se detalla en los apartados A.3 y A.4 del presente Informe.

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

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

### Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

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

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

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

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

La Comisión de Retribuciones está compuesta, a la fecha de este Informe, por cinco consejeros, todos ellos no ejecutivos, siendo la mayoría independientes, cuyos nombres, cargos y condición se detallan a continuación: Carlos Loring Martínez de Irujo (Presidente, Independiente); Tomás Alfaro Drake (Vocal, Independiente); Ramón Bustamante y de la Mora (Externo); Ignacio Ferrero Jordi (Vocal, Externo); y Juan Pi Llorens (Vocal, Independiente).

Esta Comisión se reúne con la frecuencia que fuere necesaria para el cumplimiento de sus funciones, convocada por su Presidente; habiéndose reunido durante el ejercicio 2015 en 7 ocasiones para tratar cuestiones relativas a sus competencias.

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

1. Proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General la política de remuneraciones de los consejeros.
2. Determinar la extensión y cuantía de las retribuciones individuales, derechos y compensaciones de contenido económico así como las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, elevando al Consejo de Administración las correspondientes propuestas.
3. Proponer anualmente al Consejo de Administración el informe anual sobre las remuneraciones de los consejeros del Banco, que se someterá a la Junta General Ordinaria de Accionistas.
4. Proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los altos directivos y demás empleados del Colectivo Identificado.
5. Proponer al Consejo de Administración las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos, y supervisar de forma directa la remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento en la Sociedad.

6. Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los miembros del Colectivo Identificado, incluidos los consejeros ejecutivos y los altos directivos.

7. Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y de los Altos Directivos contenida en los diferentes documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

8. Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueren atribuidas por decisión del Consejo de Administración o por la legislación aplicable.

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

De este modo, el Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA se ha configurado de manera que las propuestas en materia retributiva que se someten a la consideración del Consejo de Administración del Banco tienen su origen en la Comisión de Retribuciones, que las analiza con carácter previo. Asimismo, la Comisión de Retribuciones cuenta con la colaboración de la Comisión de Riesgos del Consejo, que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Reglamento del Consejo, ha participado en el establecimiento de la política de remuneraciones, comprobando que la misma es compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos y que no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Sociedad.

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

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

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

#### **Explique los componentes fijos de la remuneración**

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

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

Respecto a su retribución fija, ésta refleja su experiencia profesional y su nivel de responsabilidad, velando porque sea competitiva con la aplicada en funciones equivalentes en el conjunto de las principales instituciones financieras internacionales comparables en Europa y Estados Unidos. Así, para su determinación y sus posibles actualizaciones, la Comisión de Retribuciones tiene en cuenta las características específicas de cada puesto y el nivel de responsabilidad y dedicación exigido, así como los estudios y análisis de mercado elaborados por firmas de consultoría de primer nivel, a los efectos de establecer compensaciones que resulten adecuadas y competitivas en el mercado; considerando además otros factores como los incrementos medios de la retribución de los miembros de la alta dirección.

La retribución fija de cada consejero ejecutivo, una vez determinada por la Comisión, es propuesta al Consejo para su aprobación. En aplicación de este sistema, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó en su sesión celebrada el 2 de febrero de 2016, no incrementar para 2016 la retribución fija de los consejeros ejecutivos, de manera que ésta permanezca en 1.966.260 euros en el caso del Presidente, 1.923.000 en el caso del Consejero Delegado y 800.000 euros en el caso del consejero ejecutivo Director de Global Economics, Regulation & Public Affairs (en adelante, "Director de GERPA")

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

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

De este modo los consejeros no ejecutivos reciben una cantidad anual en efectivo por ostentar la condición de consejero y otra cantidad para los miembros de las distintas Comisiones, dándose, como se ha indicado, una mayor ponderación al ejercicio de la función de Presidente de cada Comisión y fijándose el importe relativo según la naturaleza de las funciones atribuidas a cada Comisión y la dedicación requerida, cantidades que no han sido actualizadas desde julio de 2007.

Así, de acuerdo con lo aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, los importes de retribución en efectivo aplicables a los consejeros no ejecutivos en el ejercicio 2016 serán los siguientes:

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

Además y tal y como prevé el artículo 33 bis de los Estatutos Sociales, el Banco cuenta para sus consejeros no ejecutivos con un sistema de retribución en acciones con entrega diferida, aprobado por la Junta General de Accionistas del Banco celebrada el 18 de marzo de 2006 que fue prorrogado por un plazo adicional de 5 años por la Junta General de marzo de 2011. La prórroga de este sistema por otros 5 años más, se someterá por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas a celebrar en marzo de 2016.

Este sistema, que constituye asimismo una retribución fija, consiste en la asignación anual a los consejeros no ejecutivos, como parte de su remuneración, de un número de "acciones teóricas" del Banco que serán objeto de entrega efectiva, en su caso, en la fecha de su cese como consejeros por cualquier causa que no sea debida al incumplimiento grave de sus funciones. El número anual de "acciones teóricas" a asignar a cada consejero no ejecutivo será equivalente al 20% de la retribución total en efectivo percibida por cada uno de ellos en el año anterior, tomando como referencia para el cálculo del número de "acciones teóricas" la media de los precios de cierre de la acción de BBVA durante las 60 sesiones bursátiles anteriores a las fechas de las respectivas Juntas Generales ordinarias de Accionistas que aprueben los estados financieros que correspondan a cada ejercicio.

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

En particular:

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

### Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

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

Así, la retribución variable de los consejeros ejecutivos está constituida, de conformidad con la Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA que fue sometida a votación vinculante en la última Junta General y aprobada por una mayoría superior al 95 de los votos, por una Retribución Variable Anual, cuyo importe se obtendrá a partir del nivel de cumplimiento de unos indicadores de evaluación anual y según la ponderación atribuida a cada indicador, en función de determinadas escalas de consecución que aprobará el Consejo de Administración anualmente, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

Para el cálculo de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2016, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado establecer los siguientes indicadores de evaluación anual: Beneficio Atribuido sin operaciones corporativas (1): 20% Presidente; 15% Consejero Delegado; 10% Dir. de GERPA. Beneficio Económico: 20% Presidente; 15% Consejero Delegado; 10% Dir. de GERPA. Retorno sobre el capital regulatorio: 30% Presidente; 20% Consejero Delegado; 20% Dir. de GERPA. Ratio de eficiencia: 15% Presidente; 15% Consejero Delegado; 10% Dir. de GERPA; Margen Neto: 5% Presidente; 5% Consejero Delegado. Satisfacción del cliente (IreNe): 10% Presidente; 10% Consejero Delegado; 10% Dir. de GERPA. Indicadores estratégicos: 20% Consejero Delegado; 40% Dir. de GERPA.

(1) Este indicador hasta el año 2015 se denominaba Beneficio Atribuido de operaciones continuadas.

Además, la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos estará sujeta a las condiciones del sistema de liquidación y pago establecido para los miembros del Colectivo Identificado tal y como se recoge en la Política de remuneraciones de los consejeros, cuyas características para los consejeros ejecutivos son:

- La Retribución Variable Anual se abonará por partes iguales en efectivo y en acciones, tomándose como referencia para el cálculo de la parte en acciones de BBVA el precio medio de cierre de la acción de BBVA entre el 15 de diciembre del año al que corresponda la Retribución Variable Anual y el 15 de enero del año siguiente (ambos inclusive).
- El pago del 50% de la Retribución Variable Anual por partes iguales en efectivo y en acciones, se realizará, de darse las condiciones para ello, durante el primer trimestre del ejercicio siguiente al que corresponda dicha retribución.
- El 50% restante de la Retribución Variable Anual, por partes iguales en efectivo y en acciones, quedará diferido en su totalidad por un período de 3 años, sometiéndose su devengo y pago al cumplimiento de una serie de indicadores plurianuales relacionados con la evolución de la acción y las métricas fundamentales de control y gestión de los riesgos del Grupo, calculados a lo largo del período de los 3 años de diferimiento.
- Los indicadores de evaluación plurianual tendrán asociadas unas escalas de consecución, que serán establecidas en el momento de la determinación de la Retribución Variable Anual, de manera que de no alcanzarse los objetivos establecidos para cada uno de ellos, la Retribución Variable Anual diferida podrá reducirse incluso llegar a ser cero.
- Todas las acciones serán indisponibles durante un periodo de tiempo desde su entrega, aplicándose esta retención sobre el número de acciones que resulte, una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos.
- No podrán realizarse operaciones de cobertura sobre las acciones recibidas en concepto de Retribución Variable Anual o sobre las diferidas y pendientes de recibir.
- Se podrá limitar o impedir el abono de la retribución variable en determinados supuestos (cláusulas Malus).
- El componente diferido de la Retribución Variable Anual que finalmente sea liquidado será objeto de actualización, en los términos establecidos por el Consejo de Administración.
- Y el componente variable de la retribución de los consejeros ejecutivos quedará limitado a un importe máximo del 200% del componente fijo de la remuneración total, conforme a lo acordado por la Junta General.

Para 2016, los indicadores de evaluación plurianual para los consejeros ejecutivos aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y sus correspondientes ponderaciones son: Adecuación Económica (Patrimonio Económico/CER) 20%; CET1 Fully Loaded (\*) 20%; LTSCD (Préstamos sobre recursos estables de clientes) 20%; ROE 20%; Margen Neto/ Activos Totales Medios - Coste de Riesgo/Activos Totales Medios 10%; TSR 10%.

(\*) CET1: Ratio de capital Core Tier 1

El sistema anterior, se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a los consejeros ejecutivos durante los próximos años, correspondientes a las cantidades diferidas de la retribución variable de los ejercicios 2012, 2013 y 2014, sometidos a las condiciones establecidas en cada ejercicio, como consecuencia de políticas retributivas anteriores.

Así, durante el primer trimestre de 2016 corresponderá abonar a los consejeros ejecutivos conforme a la política aplicable en ejercicios anteriores: el 50% de la Retribución Variable Anual 2015, así como las partes diferidas de la retribución variable de otros ejercicios cuyo pago corresponda en 2016 y sus correspondientes actualizaciones en aplicación de políticas anteriores.

En 2017 los consejeros ejecutivos percibirán la parte de su Retribución Variable Anual 2016, que de acuerdo con el sistema descrito les corresponda (esto es, el 50%), quedando diferido el 50% restante para su pago en 2020, sujeto a las condiciones antes mencionadas; así como las partes diferidas de la retribución variable de otros ejercicios cuyo pago corresponda en 2017 y sus correspondientes actualizaciones.

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

compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

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

#### Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

a) Jubilación: Se reconoce el derecho a percibir una pensión anual de jubilación cuyo importe se calculará sobre la base de la retribución bruta anual media que hubiera percibido en los 24 meses anteriores a su jubilación por los conceptos de retribución fija, más la cifra media de referencia a efectos de pensión correspondiente a ese mismo periodo ("Base Pensionable"). La cuantía de la pensión será determinada en función del tiempo de antigüedad efectiva en el Banco, con el máximo del 85 % de la Base Pensionable.

Este derecho nacerá en el momento en que, estando en el ejercicio de su cargo, cumpla la edad de 65 años, momento en el que el beneficiario podrá optar entre percibir la pensión que corresponda en forma de renta vitalicia, calculada conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, o en forma de capital, consistente en una cantidad determinada por el valor que tuvieren las obligaciones previsionales del Banco en el momento en que se den las circunstancias previstas contractualmente para ello.

Igualmente, sus condiciones contractuales determinan que en caso de que pierda la condición de Consejero Delegado por cualquier causa que no sea debida a su voluntad, jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones, se jubilará anticipadamente con una pensión, que se podrá percibir en forma de renta vitalicia o de capital, a su elección, cuyo importe anual será calculado en función de las dotaciones que, siguiendo los criterios actuariales aplicables en cada momento el Banco hubiese realizado hasta esa fecha para atender a los compromisos de pensión por jubilación previstos en su contrato, sin que en ningún caso este compromiso obligue al Banco a efectuar dotaciones adicionales. Dicha pensión, además no podrá superar el 75% de la Base Pensionable, si el hecho ocurriera antes de cumplir los 55 años, o el 85% de la Base Pensionable, si el hecho ocurriera después de cumplir esa edad.

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

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

Asimismo, se concederá una pensión anual de orfandad para sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, que supondrá para cada uno el 20% de la Base Pensionable o bien, en su caso, de la pensión de jubilación, jubilación anticipada o invalidez que estuviera percibiendo el causante. En ningún caso, la acumulación de las pensiones de viudedad y orfandad podrán superar el 100% de la Base Pensionable del causante en el momento de fallecimiento.

En cuanto al consejero ejecutivo Director de GERPA, el Banco ha asumido compromisos de previsión para cubrir las mismas contingencias, en los términos que se detallan a continuación:

a) Jubilación: Se reconoce el derecho a percibir una prestación de jubilación cuyo importe será el resultado de la acumulación de aportaciones anuales y sus correspondientes rendimientos hasta dicha fecha; a tal efecto, el régimen de aportaciones en cada ejercicio resultará de la aplicación de un 20% anual sobre la retribución fija percibida. La prestación por jubilación, podrá ser satisfecha, a opción del beneficiario, bien mediante el pago de una pensión en forma de renta vitalicia, o bien mediante la percepción de una cantidad en forma de capital, en el momento que se den las condiciones previstas contractualmente para ello.

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

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

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

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

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

#### Explique las indemnizaciones

A la fecha del presente Informe, el Banco no tiene asumidos compromisos de pago de indemnizaciones por cese de las funciones como consejero, distintos de los señalados en el apartado A.7.

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

#### Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

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

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

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

El Banco no cuenta con compromisos de pago de indemnizaciones a los consejeros ejecutivos distintos del existente a favor del consejero ejecutivo Director de GERPA que tiene reconocido contractualmente el derecho a percibir una indemnización en caso de cese por causa que no sea debida a su propia voluntad, fallecimiento, jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones equivalente a dos veces su retribución fija anual.

En el caso del Consejero Delegado, tal y como se ha indicado en el apartado A.5, sus condiciones contractuales determinan que en caso de que pierda esta condición por cualquier causa que no sea debida a su voluntad, jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones, se jubilará anticipadamente con una pensión, que se podrá percibir en forma de renta vitalicia o de capital, a su elección, cuyo importe anual será calculado en función de las dotaciones que, siguiendo los criterios actuariales aplicables en cada momento el Banco hubiese realizado hasta esa fecha para atender a los compromisos de pensión por jubilación previstos en su contrato, sin que en ningún caso este compromiso obligue al Banco a efectuar dotaciones adicionales. Dicha pensión, además no podrá superar el 75% de la Base Pensionable, si el hecho ocurriera antes de cumplir los 55 años, o el 85% de la Base Pensionable, si el hecho ocurriera después de cumplir esa edad.

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

Además, el Reglamento el Consejo establece un régimen de incompatibilidades del cargo de consejero que deberán respetar todos los miembros del Consejo de Administración (ejecutivos y no ejecutivos), además del que en cada momento les sea aplicable en virtud de la legislación aplicable, en los términos que recoge el artículo 11.

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

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

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

#### Explique las remuneraciones suplementarias

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

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



**Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos**

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

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

**Explique las remuneraciones en especie**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración de BBVA, los consejeros son beneficiarios de pólizas de seguro médico y de accidentes y otros, suscritas por el Banco, quien satisface las correspondientes primas, que son imputadas a los consejeros como retribución en especie.

Adicionalmente, el Banco satisface a los consejeros ejecutivos otras retribuciones en especie en concepto de ADSL, renting de vehículos y otros beneficios sociales aplicables con carácter general a la alta dirección del Banco.

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

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

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

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

**Explique los otros conceptos retributivos**

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

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

**Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos**

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

- Utilización de indicadores adecuados para la evaluación de los resultados, que incorporan ajustes por riesgos, actuales y futuros;
- Consideración en la medición del desempeño de medidas financieras y no financieras que valoran tanto los aspectos individuales de la gestión como los objetivos de Unidad y de Grupo;
- Mayor peso de los objetivos relacionados con las funciones propias sobre los objetivos financieros y de Grupo en la medición del desempeño de las unidades de control, favoreciendo su independencia respecto de las áreas de negocio que supervisan.

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

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

- Cláusulas de diferimiento, diseñadas para que una parte sustancial de la retribución variable –un 50% en el caso de consejeros ejecutivos y alta dirección y 40% en el resto de casos- se difiera por un período de 3 años, teniendo en cuenta de este modo el ciclo económico y los riesgos del negocio.
- Posibilidad de ajustar (a la baja) el componente diferido de la Retribución Variable Anual, en función de determinados indicadores de evaluación plurianual, relacionados con solvencia, liquidez y financiación, así como la rentabilidad y recurrencia de los resultados del Grupo.
- Períodos obligatorios de retención de cualesquiera acciones que sean entregadas como resultado de la retribución variable.
- Prohibición de coberturas sobre las acciones que se reciben en concepto de retribución variable y sobre aquellas que quedan diferidas conforme a las reglas anteriores.
- Limitación del importe de la retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado al 100% de su retribución fija, salvo para aquellas posiciones para las que la Junta acordó elevar el porcentaje al 200%.

Además, el Consejo de Administración del Banco, a propuesta de la Comisión de Retribuciones ha establecido los supuestos por los que la retribución variable diferida y pendiente de abono, pueda verse reducida o no pagada a sus beneficiarios (“cláusulas malus”).

Así, las partes de la Retribución Variable Anual que de acuerdo con las reglas anteriores se encuentren diferidas y pendientes de abono, no serán pagadas a los miembros del Colectivo Identificado cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias con anterioridad a la fecha de abono:

- Que el beneficiario no hubiese generado el derecho a la Retribución Variable Anual de un ejercicio como consecuencia del efecto en los resultados del ejercicio de operaciones contabilizadas en ejercicios anteriores en los que sí generó el derecho al cobro de la Retribución Variable Anual;
- En caso de que haya sido sancionado por un incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna, en particular la relativa a riesgos, que le resulte de aplicación;

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

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

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

## **B POLITICA 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**

A continuación se incluye un resumen de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante 2015 a los miembros del Consejo de Administración del Banco, incluyendo los importes de remuneración correspondientes a dicho ejercicio.

Los Estatutos Sociales establecen un sistema retributivo que diferencia entre la retribución de los consejeros ejecutivos y la que resulta aplicable a los consejeros no ejecutivos, y que en 2015 comprendía los siguientes elementos y conceptos:

#### **Consejeros ejecutivos**

Por lo que se refiere a la remuneración fija de los consejeros ejecutivos en 2015, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó en su reunión celebrada el 3.02.2015 mantener la retribución fija de los consejeros ejecutivos que lo eran a esa fecha en: 1.966.260 euros anuales (Presidente), 800.000 euros anuales consejero ejecutivo Director de GERPA y 1.748.000 euros anuales (anterior Consejero Delegado). Asimismo, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó en su reunión celebrada el 4.05.2015, determinar la retribución fija del actual Consejero Delegado que fue designado en esa misma fecha, en 1.923.000 euros anuales.

La retribución fija satisfecha durante 2015 a los consejeros ejecutivos se encuentra recogida en el apartado D.1.a)“Sueldo”. Por lo que se refiere al actual Consejero Delgado, este importe incluye tanto la parte proporcional correspondiente a los 4 meses en los que desempeñó cargo de Dir. de Banca Digital en 2015, como la parte proporcional

a los 8 meses restantes en los que ha desempeñado el cargo de Consejero Delegado. Asimismo, el importe indicado relativo a la retribución fija satisfecha durante 2015 al anterior Consejero Delegado, se corresponde con la parte proporcional a los 4 meses en que desempeñó este cargo.

La retribución variable de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2015 estaba constituida, de conformidad con la Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA, por una Retribución Variable Anual (RVA), determinada en función de unos indicadores anuales establecidos por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, que incluyen indicadores financieros y no financieros. Además, como se ha indicado, los consejeros ejecutivos percibirán su RVA 2015 de acuerdo con el sistema de liquidación y pago establecido para los demás miembros del Colectivo Identificado, y cuyas características para los consejeros ejecutivos son:

- El 50% de su RVA 2015 se abonará en acciones de BBVA, tomándose como referencia para el pago el precio medio de cierre de la acción de BBVA entre el 15 de diciembre de 2015 al 15 de enero 2016 (ambos inclusive).
  - El pago del 50% de la RVA 2015 por partes iguales en efectivo y en acciones, se realizará, de darse las condiciones para ello, durante el primer trimestre de 2016.
  - El 50% restante de la RVA 2015, quedará diferido en su totalidad por un período de 3 años, sometiéndose su devengo y pago al cumplimiento de una serie de indicadores plurianuales relacionados con la evolución de la acción y las métricas fundamentales de riesgos del Grupo.
  - Los indicadores de evaluación plurianual tendrán asociadas unas escalas de consecución, de manera que de no alcanzarse los objetivos establecidos para cada uno de ellos, podrán minorar el importe diferido de la RVA 2015, pudiendo llevar a incluso la pérdida de la totalidad de las cantidades diferidas.
  - Todas las acciones serán indisponibles durante un periodo de 6 meses desde su entrega, aplicándose esta retención sobre el número de acciones que resulte, una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos.
  - No podrán realizarse operaciones de cobertura sobre las acciones recibidas en concepto de RVA 2015 o sobre las diferidas y pendientes de recibir.
  - Se podrá limitar o impedir el abono de la retribución variable en determinados supuestos (cláusulas Malus).
  - El componente diferido de la RVA 2015 que finalmente sea liquidado será objeto de actualización, en los términos establecidos por el Consejo.
  - El componente variable de la retribución de los consejeros ejecutivos quedará limitado a un importe máximo del 200% del componente fijo de la remuneración total, conforme a lo acordado por la Junta.
- Una vez cerrado el ejercicio, se ha procedido a determinar la RVA 2015 de los consejeros ejecutivos, que será satisfecha de acuerdo con el sistema de liquidación y pago antes descrito, en los siguientes términos:

Para el cálculo de la RVA correspondiente a 2015 de los consejeros ejecutivos (incluido el anterior Consejero Delegado), se han utilizado los siguientes indicadores de evaluación anual y sus ponderaciones establecidos al inicio del ejercicio por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones: Beneficio Atribuido de operaciones continuadas:30% Presidente;30% Consejero Delegado;20% Director de GERPA. BEA de operaciones continuadas:30% Presidente;30% Consejero Delegado;20% Director de GERPA. Ratio de eficiencia:15% Presidente;10% Consejero Delegado;10% Director de GERPA. Gross Loss Absorption Capacity (Margen Neto):15% Presidente;10% Consejero Delegado. Satisfacción del cliente (IreNe):10% Presidente;10% Consejero Delegado. Indicador táctico:10% Consejero Delegado;50% Director de GERPA.

El importe de la RVA correspondiente al ejercicio 2015 se ha obtenido a partir del nivel de cumplimiento de los indicadores mencionados, en función de determinadas escalas de consecución aprobadas por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, que han sido definidas en función de la combinación entre el cumplimiento presupuestario y la variación interanual de los resultados de cada uno de los indicadores respecto a los obtenidos en el ejercicio anterior.

En el caso del Consejero Delegado, se han tenido en cuenta además los indicadores que se determinaron para el cálculo de su RVA en su anterior condición de Dir. de Banca Digital, en la parte proporcional a los meses de 2015 en los que ocupó dicho cargo. Estos indicadores se referían a: el Beneficio Económico Añadido (BEA) recurrente del Grupo; Indicador sintético de áreas de negocio; Indicadores propios de unidades dependientes; Planes estratégicos de BBVA; e Indicador táctico; indicadores que tienen una ponderación de un 20%, 30%, 20%, 10% y 20%, respectivamente.

Una vez determinado el importe en efectivo de la RVA de los consejeros ejecutivos, el Consejo a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha determinado el número de acciones de BBVA correspondientes al 50% de la misma, tomando como referencia para ello el precio medio de cierre de la acción de BBVA entre el 15 de diciembre de 2015 y el 15 de enero de 2016 (ambos inclusive). Una vez determinada la RVA de la forma indicada, se procederá al pago del 50%, tanto de la parte en efectivo como de la parte en acciones, durante el primer trimestre de 2016.

El 50% restante de la RVA 2015, tanto en efectivo como en acciones, quedará diferido por un periodo de 3 años y su devengo y pago se someterá al cumplimiento de los siguientes indicadores de evaluación plurianual, cuyos objetivos y ponderaciones fueron establecidos por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para el periodo de 3 años que transcurra desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018: TSR relativo 10%;ROE 10%;Patrimonio Económico/CER 30%;Coste de Riesgo 20%;Loan to Stable Customer Deposit Ratio 30%. Para calcular cada uno de estos indicadores, se aplicarán las escalas de cumplimiento aprobadas por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, una vez determinada la RVA.

En función del resultado de cada uno de estos indicadores, según las ponderaciones atribuidas a cada uno de ellos y las escalas asociadas, se determinará la parte diferida de la RVA de 2015 que corresponda percibir a cada uno de los consejeros ejecutivos durante el primer trimestre de 2019. La RVA diferida, en aplicación de lo dispuesto, podrá reducirse o incluso llegar a ser cero, sin que en ningún supuesto pueda incrementarse.

En todo caso, la RVA 2015, se entregará siempre que no se produzca ninguno de los supuestos establecidos por el Consejo que limiten o impidan su pago; quedando las acciones sujetas a los criterios de indisponibilidad expuestos en el presente Informe; y sometiéndose la parte diferida a los criterios de actualización que se determinen, según el sistema acordado por el Consejo.

De todo lo anterior resulta que, durante el primer trimestre de 2016 los consejeros ejecutivos percibirán el 50% de la liquidación de la RVA 2015, esto es 897.168 euros y 135.300 acciones de BBVA en el caso del Presidente; 530.187 euros y 79.956 acciones de BBVA en el caso del actual Consejero Delegado (incluye la RVA determinada en la parte proporcional a los 8 meses en el desempeño de su cargo y la parte proporcional a los 4 meses en los que desempeñó el cargo como Dir. de Banca Digital en 2015); y 98.238 euros y 14.815 acciones de BBVA en el caso del Dir. de GERPA, quedando diferido el 50% restante, en los términos indicados. En el caso del anterior Consejero Delegado, le corresponderá percibir, de conformidad con los acuerdos adoptados por el Consejo en la fecha de su cese, el 50% de la RVA 2015 en la parte proporcional a los 4 meses en el desempeño de su cargo, esto es 169.130 euros y 25.506 acciones de BBVA, quedando diferido el 50% restante, en los términos indicados.

En aplicación de lo anterior, los importes incluidos en el apartado D.1.a) i) "Retribución en metálico", bajo el epígrafe "retribución variable a corto plazo", se corresponden con la parte en efectivo del 50% de la RVA 2015 de los consejeros ejecutivos cuya entrega se realizará en el primer trimestre de 2016. Asimismo, en el apartado D.1.a) i) bajo el epígrafe "retribución variable a largo plazo", se ha incluido, el importe máximo en efectivo de la RVA 2015 que ha quedado diferida, cuyo abono a los consejeros ejecutivos correspondería durante el primer trimestre de 2019, de darse las condiciones establecidas para ello. No obstante, en función del grado de cumplimiento de los indicadores plurianuales antes señalados durante los 3 años de diferimiento, esta cantidad podrá verse reducida e incluso llegar a ser cero, sin que en ningún caso pueda verse incrementada. Esta retribución por tanto no se encuentra devengada a la fecha de este Informe y no ha sido entregada durante el ejercicio 2015.

Respecto a la parte en acciones de la RVA 2015 de los consejeros ejecutivos, señalar que BBVA no cuenta con planes de opciones a favor de sus consejeros ni de sus empleados, y que las acciones indicadas en este apartado no han sido entregadas durante 2015. Sin perjuicio de lo anterior, en el apartado D.1.a) ii) Sistemas de retribución basados en acciones, bajo el epígrafe "Acciones entregadas durante el ejercicio 2015", se incluye: tanto la parte en acciones de la RVA 2015 cuya entrega correspondería en 2016 (50%); como el número máximo de acciones de la RVA 2015 que ha quedado diferida y cuya entrega correspondería a los consejeros ejecutivos durante el primer trimestre de 2019, correspondientes al restante 50%, sujeto en todo caso al grado de cumplimiento de los indicadores plurianuales antes señalados durante los 3 años de diferimiento, este número de acciones podrá verse reducido e incluso llegar a ser 0, sin que en ningún caso pueda verse incrementado. Esta retribución por tanto no se encuentra devengada a la fecha de este Informe y no ha sido entregada durante 2015.

La cifra de totales del apartado D.1.c) correspondiente a 2014, no coincide con la cifra incluida para mismo apartado en el Informe del año pasado, al haber cesado en su cargo un consejero en el ejercicio 2014 cuya información retributiva no se ha podido recoger en el Informe de este año; siendo la cifra total del ejercicio 2014: 15.407 miles de euros, incluyendo a dicho consejero.

#### Sistema de previsión social

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

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

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

A estos efectos, las provisiones registradas a 31.12.2015 para atender a los compromisos asumidos en materia de previsión a favor de los consejeros ejecutivos ascienden a 13.123 miles de euros en el caso del Consejero Delegado, que incluyen tanto los acumulados como alto directivo del Grupo como los derivados de su actual condición de Consejero Delegado en los términos anteriormente expuestos; y 436 miles de euros en el caso del Director de GERPA; habiéndose dotado durante el ejercicio 2015 las cantidades de 9.856 miles de euros en el caso del Consejero Delegado y 261 miles de euros en el caso del Director de GERPA, para cubrir las contingencias reconocidas contractualmente.

Por otro lado, el Consejo determinó los derechos de pensión del anterior Consejero Delegado de conformidad con las condiciones contractuales acordadas en su día, que establecían que en el caso de que perdiera esta condición por cualquier causa que no fuera debida a su voluntad, jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones, se jubilaría anticipadamente con una pensión, que podría percibir en forma de renta vitalicia o de capital, a su elección, del 75% de la base pensionable; habiéndose establecido sus derechos de pensión en una renta vitalicia anual de un importe anual bruto de 1.795 miles de euros, que será satisfecha en doce pagas mensuales, con deducción de las cantidades que resulten necesarias para hacer frente al pago de los impuestos que correspondan.

A estos efectos, la provisión registrada a la fecha de su cese para atender a los compromisos asumidos en materia de previsión a favor del anterior Consejero Delegado ascendían a 45.209 miles de euros, de los cuales 26.026 miles de euros ya estaban dotados con cargo a resultados de ejercicios anteriores, habiéndose dotado en ese momento la cantidad adicional de 19.252 miles de euros. Estos compromisos derivan de lo establecido en los contratos con el anterior y actual Consejero Delegado y con el consejero ejecutivo Director de GERPA, para cubrir las contingencias que se detallan en el apartado A.5 del presente Informe, y tal y como se indica en el apartado D.1.a) iii) "Sistemas de ahorro a largo plazo" siguiente.

No existen a 31.12.2015 otras obligaciones en materia de previsión con otros consejeros ejecutivos.

#### Otras retribuciones

Los consejeros ejecutivos de BBVA han percibido en 2015 los sistemas de incentivos establecidos con carácter general para la alta dirección del Banco y otras retribuciones tales como renting de vehículos y seguros, tal y como se describe en el apartado A.10 de este Informe, cuyos importes se indican en el apartado D.1.a) i) "Otros conceptos" siguiente.

Se incluye adjunta al apartado E de este Informe, la Nota 53 de la Memoria Anual correspondiente al ejercicio 2015, en la que se indica la retribución percibida por los consejeros durante 2015.

#### Consejeros no ejecutivos

Respecto a los consejeros no ejecutivos y como se ha indicado, su sistema establecido en el art. 33 bis de los Estatutos Sociales determina que recibirán una cantidad anual fija en efectivo por ostentar la condición de consejero y otra cantidad para los miembros de las distintas Comisiones, dándose una mayor ponderación al ejercicio de la función de Presidente de cada Comisión y fijándose el importe relativo según la naturaleza de las funciones atribuidas a cada Comisión. Estas cantidades fijas son revisadas periódicamente por el Consejo con el fin de adaptarlas a las diferentes circunstancias del mercado y a las características de las funciones que desempeñan como administradores de BBVA, sin que sus importes hayan sido actualizados desde julio de 2007. Estos importes para 2015 fueron los mismos que se indican en el apartado A.3 anterior, y que se encuentran detallados en el apartado D.1.a)i) siguiente.

Las “acciones teóricas” acumuladas por cada consejero no ejecutivo de BBVA a 31.12.2015, así como las asignadas a cada uno de ellos en ese ejercicio (equivalente al 20% de la retribución total en efectivo percibida en 2014 por cada consejero no ejecutivo) se encuentran detalladas en el apartado D.1.a)ii) siguiente, indicándose que, a los efectos de este Informe, se han equiparado las “acciones teóricas” del sistema de retribución en acciones con entrega diferida de los consejeros no ejecutivos a “opciones”, sin perjuicio de que como se ha indicado BBVA no cuenta con planes de opciones a favor de sus consejeros y de que la percepción de estas acciones sólo corresponde en la fecha de cese del consejero por cualquier causa que no sea debida al incumplimiento grave de sus funciones.

La remuneración percibida por el consejero D. José Antonio Fernández Rivero en 2014, incluye un total de 546 miles de euros en su condición de prejubilado como anterior directivo de BBVA. En noviembre de 2014 pasó a la situación de jubilación.

Además, el Banco ha satisfecho en 2015 primas por seguros médicos y accidentes a favor de los consejeros no ejecutivos, tal y como se describe en el apartado A.10 de este Informe y tal y como se indica en el apartado D.1.a) i) “Otros conceptos” siguiente.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
RAMÓN BUSTAMANTE Y DE LA MORA	Otro Externo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ RIVERO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
IGNACIO FERRERO JORDI	Otro Externo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
BELÉN GARIJO LÓPEZ	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
LOURDES MÁIZ CARRO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOSÉ MALDONADO RAMOS	Otro Externo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOSÉ LUIS PALAO GARCÍA-SUELTO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	Otro Externo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JUAN PI LLORENS	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ÁNGEL CANO FERNÁNDEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 04/05/2015.
CARLOS TORRES VILA	Ejecutivo	Desde 04/05/2015 hasta 31/12/2015.
JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
TOMÁS ALFARO DRAKE	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	Independiente	Desde 13/03/2015 hasta 31/12/2015.

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	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	1.966	0	0	897	897	0	0	16	3.776	3.711
CARLOS TORRES VILA	1.578	0	0	530	530	0	0	112	2.750	0
TOMÁS ALFARO DRAKE	0	129	0	0	0	216	0	0	345	324
RAMÓN BUSTAMANTE Y DE LA MORA	0	129	0	0	0	135	0	6	270	313
JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ RIVERO	0	129	0	0	0	255	0	12	396	944
IGNACIO FERRERO JORDI	0	129	0	0	0	210	0	12	351	351
BELÉN GARIJO LÓPEZ	0	129	0	0	0	71	0	11	211	211
JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	800	0	0	98	98	0	0	62	1.058	985
CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	0	129	0	0	0	179	0	12	320	320
LOURDES MÁIZ CARRO	0	129	0	0	0	48	0	0	177	107
JOSÉ MALDONADO RAMOS	0	129	0	0	0	225	0	12	366	391
JOSÉ LUIS PALAO GARCÍA-SUELTO	0	129	0	0	0	207	0	15	351	447
JUAN PI LLORENS	0	129	0	0	0	150	0	12	291	291
SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	0	129	0	0	0	314	0	12	455	423
JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	0	107	0	0	0	190	0	4	301	0
ÁNGEL CANO FERNÁNDEZ	597	0	0	169	169	0	0	20	955	2.834

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

**FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**  
[RVA 2015 en acciones](#)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2015	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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
270.599	6,63	1.794	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: Únicamente procederá la entrega en 2016 de 135.300 acciones, quedando las 135.299 restantes diferidas por 3 años y sujetas a las condiciones del sistema de liquidación y pago aplicable.

**CARLOS TORRES VILA**  
[RVA 2015 en acciones](#)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2015	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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
159.912	6,63	1.060	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-



Otros requisitos de ejercicio: Únicamente procederá la entrega en 2016 de 79.956 acciones, quedando las 79.956 restantes diferidas por 3 años y sujetas a las condiciones del sistema de liquidación y pago aplicable.

**TOMÁS ALFARO DRAKE**

**Sistema de retribución en acciones con entrega diferida**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	43.159	43.159	0,00	-	7.930	7.930	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: -

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

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	69.512	69.512	0,00	-	7.531	7.531	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	69.013	69.013	0,00	-	9.400	9.400	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: -

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

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	74.702	74.702	0,00	-	8.298	8.298	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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 2015 en acciones**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2015	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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
29.630	6,63	196	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: Únicamente procederá la entrega en 2016 de 14.815 acciones, quedando las 14.815 restantes diferidas por 3 años y sujetas a las condiciones del sistema de liquidación y pago aplicable.

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

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	57.307	57.307	0,00	-	7.536	7.536	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	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	-	2.631	2.631	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	36.268	36.268	0,00	-	9.296	9.296	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	29.658	29.658	0,00	-	10.657	10.657	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	16.365	16.365	0,00	-	6.830	6.830	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	53.919	53.919	0,00	-	10.082	10.082	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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: -

**ÁNGEL CANO FERNÁNDEZ**  
RVA 2015 en acciones

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2015	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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
51.012	6,63	338	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: Únicamente procederá la entrega en 2016 de 25.506 acciones, quedando las 25.506 restantes diferidas por 3 años y sujetas a las condiciones del sistema de liquidación y pago aplicable.

**BELÉN GARIJO LÓPEZ**  
Sistema de retribución en acciones con entrega diferida

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
18/03/2006	7.957	7.957	0,00	-	4.909	4.909	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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: -

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
CARLOS TORRES VILA	9.856	0	13.123	0
JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	261	261	436	269
ÁNGEL CANO FERNÁNDEZ	19.252	2.624	45.209	26.026



**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 2015	Total año 2014
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
JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	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
RAMÓN BUSTAMANTE Y DE LA MORA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ RIVERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IGNACIO FERRERO JORDI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BELÉN GARIJO LÓPEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LOURDES MÁIZ CARRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MALDONADO RAMOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ LUIS PALAO GARCÍA-SUELTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN PI LLORENS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ÁNGEL CANO FERNÁNDEZ	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 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	3.776	1.794	0	5.570	0	0	0	0	5.570	5.442	0
CARLOS TORRES VILA	2.750	1.060	0	3.810	0	0	0	0	3.810	0	9.856
TOMÁS ALFARO DRAKE	345	0	0	345	0	0	0	0	345	324	0
JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	301	0	0	301	0	0	0	0	301	0	0
RAMÓN BUSTAMANTE Y DE LA MORA	270	0	0	270	0	0	0	0	270	313	0
JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ RIVERO	396	0	0	396	0	0	0	0	396	944	0
IGNACIO FERRERO JORDI	351	0	0	351	0	0	0	0	351	351	0
BELÉN GARIJO LÓPEZ	211	0	0	211	0	0	0	0	211	211	0
JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	1.058	196	0	1.254	0	0	0	0	1.254	1.155	261
CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	320	0	0	320	0	0	0	0	320	320	0
LOURDES MÁIZ CARRO	177	0	0	177	0	0	0	0	177	107	0
JOSÉ MALDONADO RAMOS	366	0	0	366	0	0	0	0	366	391	0
JOSÉ LUIS PALAO GARCÍA-SUELTO	351	0	0	351	0	0	0	0	351	447	0
JUAN PI LLORENS	291	0	0	291	0	0	0	0	291	291	0
SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	455	0	0	455	0	0	0	0	455	423	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 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ÁNGEL CANO FERNÁNDEZ	955	338	0	1.293	0	0	0	0	1.293	3.894	19.252
<b>TOTAL</b>	<b>12.373</b>	<b>3.388</b>	<b>0</b>	<b>15.761</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15.761</b>	<b>14.613</b>	<b>29.369</b>

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

El sistema de remuneración aplicado a los consejeros ejecutivos en el año 2015, tal y como se ha indicado en el punto C.1 de este Informe, está orientado a que el importe de la retribución variable asociada a cada indicador tenga en cuenta tanto la variación interanual que se produzca en el mismo, como el nivel de cumplimiento de los objetivos anuales que se han establecido al inicio del periodo.

El Beneficio Atribuido de operaciones continuadas ha experimentado un crecimiento del 43,30% en el ejercicio 2015 respecto al año 2014, situándose la cifra alcanzada por encima del objetivo establecido para este indicador al inicio del ejercicio.

Por lo que respecta al BEA de operaciones continuadas, aunque muestra una evolución interanual muy positiva casi duplicando las cifras del año 2014, el resultado se ha situado por debajo del objetivo establecido al inicio del ejercicio. El motivo principal de no haberse alcanzado el objetivo establecido para este indicador se ha debido básicamente a dos elementos. Por una parte el fuerte impacto que ha tenido la evolución del tipo de cambio sobre el balance del Banco, con un comportamiento negativo especialmente en los últimos meses del año. Por otra parte, la variación negativa de las plusvalías latentes como consecuencia de la significativa caída de los mercados a nivel global durante la última etapa del año 2015.

En cuanto a los indicadores de la Ratio de Eficiencia y Margen Neto presentan un resultado en línea con el objetivo marcado y una evolución creciente respecto a los resultados del año 2014, que ha llevado a un crecimiento del 9,20% en el caso del Margen Neto.

La aplicación de las escalas definidas, sobre la base de estos resultados ha dado lugar a que la Retribución Variable Anual del ejercicio 2015 se haya incrementado en un 3,64% en el caso del Presidente y del 15,30% en el caso del consejero ejecutivo Director de Global Economics, Regulation & Public Affairs, por comparación con la Retribución Variable Anual del ejercicio 2014. En el caso del Consejero Delegado, su nombramiento se produjo en el mes de mayo 2015, por lo que no ocupó la posición durante todo el ejercicio, por lo que la variación interanual no es representativa al no tomar una base de comparación homogénea.

En términos de retribución total anual, la remuneración del Presidente ha experimentado un crecimiento del 2,32%.

## 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
<b>Votos emitidos</b>	3.862.679.981	100,00%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	104.310.079	2,70%
<b>Votos a favor</b>	3.743.764.756	96,92%
<b>Abstenciones</b>	14.605.146	0,38%

## E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Se adjunta a este apartado la Nota 53 de Retribuciones de la Memoria Anual de BBVA correspondiente al ejercicio 2015.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 02/02/2016.

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

Sí

No

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

### • Retribución de los consejeros no ejecutivos percibida en 2015

Las retribuciones satisfechas a los consejeros no ejecutivos miembros del Consejo de Administración durante el ejercicio 2015 son las que se indican a continuación, de manera individualizada y por concepto retributivo:

Retribución de los consejeros no ejecutivos	Consejo de Administración	Comisión Delegada Permanente	Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Miles de euros			Total
				Comisión de Riesgos	Comisión de Retribuciones	Comisión de Nombramientos	
Tomás Alfaro Drake	129	-	71	-	43	102	345
José Miguel Andrés Torrecillas (1)	107	-	119	71	-	-	298
Ramón Bustamante y de la Mora	129	-	-	107	29	-	264
José Antonio Fernández Rivero	129	-	-	214	-	41	383
Ignacio Ferrero Jordi	129	167	-	-	43	-	338
Belén Garijo López	129	-	71	-	-	-	200
Carlos Loring Martínez de Irujo	129	-	71	-	107	-	307
Lourdes Máiz Carro	129	-	48	-	-	-	176
José Maldonado Ramos	129	167	-	-	18	41	354
José Luis Palao García-Suelto	129	-	60	107	-	41	336
Juan Pi Llorens	129	-	-	107	43	-	278
Susana Rodríguez Vidarte	129	167	-	107	-	41	443
<b>Total (2)</b>	<b>1.523</b>	<b>500</b>	<b>440</b>	<b>713</b>	<b>282</b>	<b>265</b>	<b>3.723</b>

(1) D. José Miguel Andrés Torrecillas fue nombrado consejero en la Junta General de 13 de marzo de 2015.

(2) Estas cantidades incluyen los cambios en la composición de las comisiones durante 2015.

Además, en el ejercicio 2015 se han satisfecho 110 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 2015

El esquema de retribución de los consejeros ejecutivos se corresponde con el modelo general aplicado a los altos directivos de BBVA, que se compone de una retribución fija y una retribución variable, la cual para 2014 y ejercicios anteriores se constituía, a su vez, por una retribución variable ordinaria en efectivo, y una retribución variable en acciones, basada en el Incentivo para el Equipo Directivo (en adelante, la "Retribución Variable Anual").

Así, durante el ejercicio 2015 los consejeros ejecutivos han percibido el importe de la retribución fija correspondiente a ese ejercicio, el 50% de la Retribución Variable Anual 2014 y las partes diferidas de las retribuciones variables de los ejercicios anteriores cuyo pago correspondía realizar durante el primer trimestre de este ejercicio de acuerdo con el sistema de liquidación y pago aprobado por la Junta General (en adelante, el "Sistema de Liquidación y Pago"), que determinaba que:

- Al menos el 50% del total de la Retribución Variable Anual se abonaría en acciones de BBVA.
- El pago del 50% de la Retribución Variable Anual, tanto en efectivo como en acciones, se diferiría en el tiempo, abonándose la cantidad diferida por tercios durante un período de tres años siguientes a su liquidación.

- Todas las acciones entregadas conforme a las reglas señaladas serían indisponibles durante un año desde su entrega, aplicándose esta retención sobre el importe neto de las acciones, una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos por las acciones recibidas.
- Además, se establecen supuestos que podrían limitar o llegar a impedir, en determinados casos, el abono de la Retribución Variable Anual (clausulas "malus"), y
- Las partes de la Retribución Variable Anual diferidas serían objeto de actualización en los términos establecidos por el Consejo de Administración.

De conformidad con lo anterior, las retribuciones satisfechas a los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2015 son las que se indican a continuación, de manera individualizada y por concepto retributivo:

Miles de euros							
Retribución de los consejeros ejecutivos	Retribución fija	Retribución Variable Anual 2014 en efectivo (2)	Retribución variable diferida en efectivo (3)	Total efectivo	Retribución Variable Anual 2014 en acciones de BBVA (2)	Retribución variable diferida en acciones de BBVA (3)	Total acciones
Presidente	1.966	866	1.005	3.837	112.174	152.546	264.720
Consejero Delegado (1)	1.578	272	240	2.090	35.298	36.199	71.497
José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo	800	85	17	902	11.041	1.768	12.809
<b>Total</b>	<b>4.344</b>	<b>1.223</b>	<b>1.262</b>	<b>6.829</b>	<b>158.513</b>	<b>190.513</b>	<b>349.026</b>

(1) La retribución satisfecha al actual Consejero Delegado, que fue designado para dicho cargo el 4 de mayo de 2015, incluye la percibida como Director de Banca Digital durante el periodo en que ocupó ese cargo (en concepto de retribución fija y variable de ejercicios anteriores).

(2) Cantidades correspondientes al 50% de la Retribución Variable Anual 2014.

(3) Cantidades correspondientes a la suma de las partes diferidas de la Retribución Variable Anual de ejercicios anteriores (2013, 2012 y 2011), y del ILP 2010-2011 en acciones, así como sus correspondientes actualizaciones en efectivo; cuyo pago o entrega se ha realizado en el ejercicio 2015, en aplicación del Sistema de Liquidación y Pago, y cuyo desglose se incluye a continuación:

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

Los consejeros ejecutivos han percibido por este concepto: 277.772 euros y 29.557 acciones de BBVA en el caso del Presidente; 74.591 euros y 7.937 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado y 16.615 euros y 1.768 acciones de BBVA en el caso de D. José Manuel González-Páramo.

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

El Presidente ha percibido por este concepto 288.003 euros y 36.163 acciones de BBVA y el Consejero Delegado 64.680 euros y 8.122 acciones de BBVA.

- Tercer tercio de la Retribución Variable Anual diferida del ejercicio 2011

El Presidente ha percibido por este concepto 399.417 euros y 51.826 acciones de BBVA y el Consejero Delegado 90.986 euros y 11.806 acciones de BBVA.

- Tercer tercio de las acciones diferidas del Programa de Retribución Variable Plurianual en Acciones para los ejercicios 2010/2011 ("ILP 2010-2011")

El Presidente ha percibido por este concepto 35.000 acciones de BBVA y 40.075 euros en concepto de actualización de las acciones diferidas y el Consejero Delegado 8.334 acciones de BBVA y 9.542 euros de actualización.

En aplicación del Sistema de Liquidación y Pago descrito, los consejeros ejecutivos percibirán, en su caso, durante el primer trimestre de los tres próximos ejercicios, las partes diferidas de la Retribución Variable Anual de los ejercicios 2014, 2013 y 2012, sujeto a las condiciones anteriormente mencionadas.

Asimismo, los consejeros ejecutivos han percibido durante el ejercicio 2015 retribuciones en especie, que incluyen primas por seguros y otras por un importe total conjunto de 190 miles de euros, de los cuales 16 miles de euros corresponden al Presidente; 112 miles de euros al Consejero Delegado; y 62 miles de euros a D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo.

El anterior Consejero Delegado, que pasó a la situación de jubilación anticipada el 4 de mayo de 2015, percibió durante el ejercicio 2015: 596.763 euros en concepto de retribución fija; 530.169 euros y 68.702 acciones de BBVA correspondientes al 50% de la Retribución Variable Anual 2014; y 636.361 euros y 103.351 acciones de BBVA como liquidación de las partes diferidas de la Retribución Variable Anual de los ejercicios 2013, 2012 y 2011 y del ILP 2010-2011, cuyo pago correspondía realizar en el primer trimestre del ejercicio 2015, incluyendo la correspondiente actualización; así como retribuciones en especie, que incluyen primas por seguros y otras por un importe de 19.532 euros.

- **Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2015**

Una vez cerrado el ejercicio 2015, se ha procedido a determinar la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente a dicho ejercicio, aplicando las condiciones establecidas a su inicio, tal y como se recogen en la Política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de 13 de marzo de 2015; de lo que resulta que, durante el primer trimestre de 2016, los consejeros ejecutivos percibirán el 50% de la Retribución Variable Anual correspondiente a 2015, a partes iguales en efectivo y en acciones, lo que supone 897.168 euros y 135.300 acciones de BBVA en el caso del Presidente; 530.187 euros y 79.956 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado (que incluye la remuneración como Director de Banca Digital durante los 4 primeros meses del ejercicio); y 98.238 euros y 14.815 acciones de BBVA en el caso de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo.

El 50% restante, en efectivo y en acciones, quedará diferido durante un periodo de tres años y su devengo y pago se someterá al cumplimiento de los indicadores de evaluación plurianual determinados por el Consejo de Administración al inicio del ejercicio. En función del resultado de cada uno de los indicadores a largo plazo, en aplicación de las escalas de consecución asociadas y sus ponderaciones, tras el periodo de diferimiento se determinará el importe final de la parte diferida de la Retribución Variable Anual, que podrá reducirse, pudiendo incluso llegar a ser cero, sin que en ningún caso el importe de la Retribución Variable Anual diferida pueda incrementarse; de manera que corresponderá percibir como máximo por este concepto durante el primer trimestre de 2019 la cantidad de 897.168 euros y 135.229 acciones de BBVA en el caso del Presidente; 530.187 euros y 79.956 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado; y 98.238 euros y 14.815 acciones de BBVA en el caso de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo, todo ello sujeto a las condiciones de liquidación y pago establecidas en la Política de remuneraciones de los consejeros.

El anterior Consejero Delegado percibirá, durante el primer trimestre de 2016, el 50% de la Retribución Variable Anual de 2015, en efectivo y en acciones, en la parte proporcional a los 4 meses en los que ocupó este cargo, lo que supone: 169.130 euros y 25.506 acciones de BBVA. El 50% restante de la Retribución Variable Anual de 2015, en efectivo y en acciones, quedará igualmente diferido durante un periodo de tres años, y su devengo y pago se someterá al cumplimiento de los indicadores de evaluación plurianual en los mismos términos y condiciones que para los consejeros ejecutivos; de manera que le corresponderá percibir, en su caso, las siguientes cantidades máximas: 169.130 euros y 25.506 acciones de BBVA, sujeto asimismo a las condiciones de liquidación y pago establecidas en la Política de remuneraciones de los consejeros.

Estas cantidades se encuentran registradas en el epígrafe "Resto de pasivos- Periodificaciones" del balance de situación consolidado a 31 de diciembre de 2015.

- **Retribución de los miembros de la Alta Dirección percibida en 2015**

Las retribuciones satisfechas al conjunto de los miembros de la Alta Dirección de BBVA, excluidos los consejeros ejecutivos, durante el ejercicio 2015 se indican a continuación individualizadas por concepto retributivo:

Miles de euros							
Retribución de los miembros de la Alta Dirección	Retribución fija	Retribución Variable Anual 2014 en efectivo (1)	Retribución variable diferida en efectivo (2)	Total efectivo	Retribución Variable Anual 2014 en acciones de BBVA (1)	Retribución variable diferida en acciones de BBVA (2)	Total acciones
Total Miembros de la Alta Dirección (*)	10.256	2.562	1.692	14.510	285.926	249.639	535.565



(\*) Dentro de este apartado se incluye información agregada relativa a los miembros de la Alta Dirección del Grupo BBVA, excluyendo a los consejeros ejecutivos, que tenían tal condición a 31 de diciembre de 2015 (17 miembros).

(1) Cantidades correspondientes al 50% de la Retribución Variable Anual 2014.

(2) Cantidades correspondientes a la suma de las partes diferidas de la Retribución Variable Anual de ejercicios anteriores (2013, 2012 y 2011), y del ILP 2010-2011 en acciones, así como sus correspondientes actualizaciones en efectivo; cuyo pago o entrega se ha realizado en el ejercicio 2015 a los miembros de la Alta Dirección que habían generado este derecho, y cuyo desglose se incluye a continuación:

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

Importe conjunto de 567 miles de euros y 60.244 acciones de BBVA.

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

Importe conjunto de 493 miles de euros y 61.814 acciones de BBVA.

- Tercer tercio de la Retribución Variable Anual diferida del ejercicio 2011

Importe conjunto de 570 miles de euros y 74.115 acciones de BBVA.

- Tercer tercio de las acciones diferidas del ILP 2010-2011

Importe conjunto de 53.466 acciones y 61 miles de euros en concepto de actualización de las acciones diferidas objeto de entrega.

El conjunto de los miembros de la Alta Dirección percibirá, durante el primer trimestre de los tres próximos ejercicios, conforme al sistema de liquidación y pago de la retribución variable que resulta de aplicación a cada uno de ellos, las cantidades que, en su caso, les correspondan derivadas de la liquidación de la Retribución Variable Anual diferida de ejercicios anteriores (2014, 2013 y 2012), y sujeto a las condiciones establecidas en dicho sistema.

Además, el conjunto de los miembros de la Alta Dirección, excluidos los consejeros ejecutivos, han percibido durante el ejercicio 2015 retribuciones en especie, que incluyen primas por seguros y otras por importe total conjunto de 809 miles de euros.

Por otro lado, los miembros de la Alta Dirección del Grupo BBVA que cesaron en tal condición durante el ejercicio 2015 (7) han percibido durante ese periodo un importe total conjunto de: 2.082 miles de euros en concepto de retribución fija; 1.596 miles de euros y 181.256 acciones de BBVA correspondientes al 50% de la Retribución Variable Anual 2014; y 1.432 miles de euros y 196.539 acciones de BBVA como liquidación de las partes diferidas de la Retribución Variable Anual de los ejercicios 2013, 2012 y 2011 y del ILP 2010-2011, cuyo pago correspondía realizar en el primer trimestre del ejercicio 2015, incluyendo la correspondiente actualización; así como retribuciones en especie y otras por un importe de 682 miles de euros.

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

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

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

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

Las “acciones teóricas” asignadas a los consejeros no ejecutivos beneficiarios del sistema de retribución en acciones con entrega diferida en el ejercicio 2015, correspondientes al 20% de las retribuciones en efectivo totales percibidas por éstos en el ejercicio 2014, son las siguientes:

	Acciones teóricas asignadas en 2015	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre de 2015
Tomás Alfaro Drake	7.930	51.089
Ramón Bustamante y de la Mora	7.531	77.043
José Antonio Fernández Rivero	9.400	78.413
Ignacio Ferrero Jordi	8.298	83.000
Belén Garijo López	4.909	12.866
Carlos Loring Martínez de Irujo	7.536	64.843
Lourdes Máiz Carro	2.631	2.631
José Maldonado Ramos	9.296	45.564
José Luis Palao García-Suelto	10.657	40.315
Juan Pi Llorens	6.830	23.195
Susana Rodríguez Vidarte	10.082	64.001
<b>Total</b>	<b>85.100</b>	<b>542.960</b>

- **Obligaciones contraídas en materia de previsión**

Los compromisos asumidos en materia de previsión a favor del Consejero Delegado y de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo, con arreglo a lo establecido en los Estatutos Sociales y en sus respectivos contratos celebrados con el Banco, incluyen un sistema de previsión para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento.

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

En el caso de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo, éste mantiene el mismo sistema de previsión desde su nombramiento en el año 2013, consistente en un régimen de aportación definida del 20% anual sobre la retribución fija percibida para cubrir el compromiso por jubilación, y las dotaciones para las coberturas de fallecimiento e invalidez.

A estos efectos, las provisiones registradas a 31 de diciembre de 2015 para atender a los compromisos asumidos en materia de previsión a favor de los consejeros ejecutivos ascienden a 13.123 miles de euros en el caso del Consejero Delegado, que incluyen tanto los acumulados como directivo del Grupo, como los derivados de su actual condición de Consejero Delegado en los términos anteriormente expuestos; y 436 miles de euros en el caso de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo; habiéndose dotado durante el ejercicio 2015 las cantidades de 9.856 miles de euros en el caso del Consejero Delegado y 261 miles de euros en el caso de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo, para cubrir las contingencias reconocidas contractualmente. En ambos casos, estos importes incluyen tanto las dotaciones correspondientes a la contingencia de jubilación, como las dotaciones correspondientes a las contingencias de fallecimiento e invalidez.

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

Por otro lado, en el ejercicio 2015, el Consejo de Administración determinó los derechos de pensión del anterior Consejero Delegado de conformidad con las condiciones contractuales acordadas en su día, que establecían que en el caso de que perdiera esta condición por cualquier causa que no fuera debida a su voluntad, jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones, se jubilaría anticipadamente con una pensión, que podría percibir en forma de renta vitalicia o de capital, a su elección, del 75% de la base pensionable; habiéndose establecido sus

derechos de pensión en una renta vitalicia anual de un importe anual bruto de 1.795 miles de euros, que será satisfecha en doce pagas mensuales, con deducción de las cantidades que resulten necesarias para hacer frente al pago de los impuestos que correspondan.

A estos efectos, la provisión registrada a la fecha de su desvinculación para atender a los compromisos asumidos en materia de previsión a favor del anterior Consejero Delegado ascendía a 45.209 miles de euros, de los cuales 26.026 miles de euros ya estaban dotados con cargo a resultados de ejercicios anteriores, habiéndose dotado en ese momento la cantidad adicional de 19.252 miles de euros.

Los importes correspondientes a las dotaciones realizadas a 31 de diciembre de 2015 para cubrir los compromisos por prestaciones post-empleo mantenidos con anteriores miembros del Consejo de Administración se encuentran recogidos en la Nota 24.

Las provisiones registradas a 31 de diciembre de 2015 para atender las obligaciones contraídas en materia de previsión con los miembros de la Alta Dirección, excluidos los consejeros ejecutivos, ascienden a 55.666 miles de euros, de los cuales 6.782 miles de euros se han dotado en el ejercicio 2015. Estos importes incluyen tanto las dotaciones para cubrir la contingencia de jubilación, como las dotaciones para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez.

- **Extinción de la relación contractual.**

El Banco no cuenta con compromisos de pago de indemnizaciones a los consejeros ejecutivos distintos del existente a favor de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo, que tiene reconocido contractualmente el derecho a percibir una indemnización en caso de cese por causa que no sea debida a su propia voluntad, fallecimiento, jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones, equivalente a dos veces su retribución fija.

En el caso del Consejero Delegado, sus condiciones contractuales en materia de previsión determinan que en caso de que pierda esta condición por cualquier causa que no sea debida a su voluntad, jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones, se jubilará anticipadamente con una pensión, que podrá percibir en forma de renta vitalicia o de capital, a su elección, cuyo importe anual será calculado en función de las dotaciones que, siguiendo los criterios actuariales aplicables en cada momento, el Banco hubiese realizado hasta esa fecha para atender a los compromisos de pensión por jubilación previstos en su contrato, sin que en ningún caso este compromiso obligue al Banco a efectuar dotaciones adicionales. Dicha pensión además no podrá superar el 75% de la base pensionable, si el hecho ocurriera antes de cumplir la edad de 55 años, o el 85% de la base pensionable, si el hecho ocurriera después de haber cumplido la edad de 55 años.