

Documento Explicativo de las Retribuciones de los Consejeros de BBVA

2017

Índice

RESUMEN RETRIBUCIONES 2017	3
---	----------

1. Introducción.....	5
2. Política retributiva en BBVA	6
2.1. Política de Remuneraciones del Grupo BBVA	6
2.2. Especificidades propias de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.	7
3. Aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2017.....	10
3.1. Sistema retributivo aplicable a los consejeros de BBVA en 2017	10
3.2. Retribuciones devengadas por los consejeros de BBVA en 2017	12
3.3. Condiciones contractuales básicas de los consejeros ejecutivos.....	21
4. Modelo de gobierno en materia retributiva	23

RESUMEN RETRIBUCIONES 2017

01 Consejeros no ejecutivos

Cifras en miles de euros

Consejeros no ejecutivos	Consejo de Administración	Comisión Delegada Permanente	Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Comisión de Riesgos	Comisión de Retribuciones	Comisión de Nombramientos	Comisión de Tecnología y Ciberseguridad	Total
Tomás Alfaro Drake	129	-	71	-	25	102	43	370
José Miguel Andrés Torrecillas	129	-	179	107	-	41	-	455
José Antonio Fernández Rivero	129	167	-	-	43	-	25	363
Belén Garijo López	129	-	71	-	80	-	-	280
Sunir Kumar Kapoor	129	-	-	-	-	-	43	172
Carlos Loring Martínez de Irujo	129	167	-	107	25	-	-	427
Lourdes Máiz Carro	129	-	71	-	25	41	-	266
José Maldonado Ramos	129	167	-	62	-	41	-	399
Juan Pi Llorens	129	-	71	125	45	-	43	412
Susana Rodríguez Vidarte	129	167	-	107	-	41	-	443
Total	1.287	667	464	508	243	265	154	3.587

Consejeros no ejecutivos	Acciones teóricas asignadas en 2017	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre de 2017
Tomás Alfaro Drake	10.630	73.082
José Miguel Andrés Torrecillas	14.002	23.810
José Antonio Fernández Rivero	11.007	102.053
Belén Garijo López	7.313	26.776
Sunir Kumar Kapoor	4.165	4.165
Carlos Loring Martínez de Irujo	11.921	86.891
Lourdes Máiz Carro	7.263	15.706
José Maldonado Ramos	10.586	67.819
Juan Pi Llorens	10.235	42.609
Susana Rodríguez Vidarte	13.952	92.558
Total	101.074	535.469

Esta información se amplía en los **apartados 3.1 y 3.2** siguientes.

02 Consejeros ejecutivos

Consejero ejecutivo	Retribución Fija Anual (miles de euros)
Presidente	2.475
Consejero Delegado	1.965
Director de GERPA	834

Indicadores financieros Retribución Variable	Resultado 2016	Resultado 2017 (*)	Variación
Beneficio Atribuido sin operaciones corporativas	3.475 millones €	4.286 millones €	+23,3%
Return on Regulatory Capital (RORC)	6,45%	7,96%	+151pb
Risk Adjusted Return on Economic Capital (RAROEC)	10,86%	10,40%	-46 pb
Ratio de Eficiencia	51,89%	49,92%	-197 pb

(*) Sin considerar el impacto en el resultado de la reclasificación contable de la participación del Banco en Telefónica, ni las plusvalías generadas por las operaciones no recurrentes del ejercicio, descritas en el apartado 3.2 siguiente (página 16).

Indicadores financieros Retribución Variable	Nivel de consecución	
	Objetivo	%
Beneficio Atribuido sin operaciones corporativas		110,40%
Return on Regulatory Capital (RORC)		110,67%
Risk Adjusted Return on Economic Capital (RAROEC)		87,68%
Ratio de eficiencia		119,29%

Indicadores no financieros: La consecución del grado de **Satisfacción del Cliente (IreNe)** ha sido de **107,87 puntos**, superando el objetivo establecido; y en cuanto a los **indicadores propios** del Consejero Delegado y del Director de GERPA, estos han tenido una valoración positiva, que supera asimismo los objetivos establecidos para el ejercicio.

Consejeros ejecutivos	Retribución Variable 2017 (miles de euros)	Variación respecto a 2016
Presidente	3.298	+12,3%
Consejero Delegado	2.810	+18,9%
Director de GERPA	436	+23,2%

Además, se han realizado las aportaciones a los sistemas de previsión que se detallan en el apartado 3.3 siguiente (página 21).

Esta información se desarrolla en los **apartados 3.1 a 3.3** siguientes.

1. Introducción

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (“**BBVA**”, la “**Entidad**” o el “**Banco**”) considera la transparencia como uno de los principios a seguir en materia retributiva. En aplicación de este principio, se pone a disposición de los accionistas de BBVA el presente documento, de carácter informativo, cuyo objeto es ofrecer una explicación clara y detallada del sistema retributivo y de la política de remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración de BBVA, así como las retribuciones concretas devengadas en el ejercicio 2017 como resultado de la aplicación de dicha política.

La política de remuneraciones que ha sido de aplicación a los consejeros de BBVA en 2017 es la política que fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de marzo de 2017 (en adelante, la “**Política**” o la “**Política de Remuneraciones de los Consejeros**”). Esta Política fue aprobada por los accionistas con el voto favorable del 96,54% del capital social y está disponible en la página web de la Entidad ([link](#)).

La Política de Remuneraciones de los Consejeros se encuentra plenamente alineada con los requerimientos legales y con las mejores prácticas de mercado e incorpora el resultado del diálogo entre BBVA y sus inversores y de la evolución constante del sistema de gobierno corporativo del Banco.

Así, como se describe en el apartado 2 de este documento, la Política de Remuneraciones de los Consejeros está orientada hacia la generación recurrente de valor para el Grupo BBVA, buscando además el alineamiento de los intereses de sus empleados y accionistas con una gestión prudente del riesgo, y se asienta sobre los mismos principios generales que sirven de fundamento a las demás políticas y prácticas retributivas del Grupo.

Este documento debe ser leído conjuntamente con el **Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA**, que se presentará a votación consultiva en la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas del Banco, así como con la **Nota 54 de la Memoria Anual de las Cuentas Anuales consolidadas de BBVA** correspondientes al ejercicio 2017, en la que se incluyen, de forma individualizada y por conceptos, las retribuciones percibidas por los consejeros en el ejercicio 2017. Ambos documentos han sido puestos a disposición de los accionistas en la página web del Banco con ocasión de la convocatoria de la referida Junta General (www.bbva.com).

2. Política retributiva en BBVA

2.1. Política de Remuneraciones del Grupo BBVA

BBVA viene aplicando a lo largo del tiempo una política retributiva sólida y consistente, que se encuentra alineada con los intereses a largo plazo de la Entidad, con los intereses de sus accionistas y con una gestión prudente de los riesgos; extremos todos ellos que han sido confirmados por Mercer Consulting, S.L., en sus informes emitidos a lo largo de los años, desde 2009.

Así, como parte del sistema de gobierno corporativo del Banco, el Grupo BBVA cuenta con una política retributiva aplicable a toda su plantilla (la “**Política de Remuneraciones del Grupo BBVA**”) plenamente ajustada a los requisitos que, en materia retributiva, establece la legislación aplicable a las entidades de crédito, y se concreta en un esquema retributivo que atiende a los siguientes principios:

- la creación de valor a largo plazo;
- recompensar la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos;
- atraer y retener a los mejores profesionales;
- recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional;
- velar por la equidad interna y la competitividad externa; y
- asegurar la transparencia del modelo retributivo.

A partir de dichos principios generales, la Política de Remuneraciones del Grupo BBVA se define tomando en consideración, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales que resulten aplicables a las entidades de crédito y a los distintos ámbitos sectoriales en los que desarrolla sus negocios, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado, incluyendo elementos encaminados a reducir la exposición a riesgos excesivos y a ajustar la remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo.

Así, el modelo retributivo de aplicación general a toda la plantilla se materializa en los siguientes elementos:

- a) Una **retribución fija**, que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada empleado, los principios de equidad

interna y el valor de la función en el mercado y que constituye una parte relevante de la compensación total. La concesión y el importe de la retribución fija se basan en criterios objetivos predeterminados y no discrecionales; y

- b) Una **retribución variable**, constituida por aquellos pagos o beneficios adicionales a la retribución fija, monetarios o no, que giren sobre parámetros variables. La retribución variable en ningún caso supondrá una limitación en la capacidad del Grupo para reforzar su base de capital conforme a los requisitos regulatorios, y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros así como el coste de capital y liquidez necesarios, reflejando un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo.

2.2. Especificidades propias de la Política de Remuneraciones de los Consejeros

Sobre la base de los principios de la Política de Remuneraciones del Grupo BBVA detallados, y en atención a los requerimientos establecidos por la normativa de aplicación, BBVA ha definido una política retributiva aplicable a las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo (el “**Colectivo Identificado**”), dentro del que se incluyen a los consejeros ejecutivos y a los miembros de la Alta Dirección de BBVA.

En el caso de los consejeros ejecutivos, estos se encuentran sujetos a una política de remuneraciones específica, la ya referida Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada por la Junta General del Banco celebrada el 17 de marzo de 2017 para los ejercicios 2017, 2018 y 2019, y que, en el marco de la política retributiva aplicable al Colectivo Identificado, cuenta con las especificidades propias derivadas de su condición de consejeros, tal y como se indica a continuación.

Así, el sistema de incentivación para el Colectivo Identificado está especialmente orientado a mantener el alineamiento de su remuneración con los riesgos, así como con los objetivos e intereses a largo plazo del Grupo. El resultado es un esquema retributivo basado, entre otras, en las siguientes características fundamentales:

- **Equilibrio entre los componentes fijos y los componentes variables** de la remuneración total, en línea con lo establecido en la regulación aplicable, permitiendo una política plenamente flexible en lo que se refiere al pago de los componentes variables, que podrá hacer que estos puedan llegar a reducirse, en su caso, hasta su totalidad. La proporción entre ambos componentes se determina teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por cada beneficiario.
- La retribución variable estará basada en una **gestión eficaz de los riesgos** y vinculada al **grado de consecución de objetivos**, tanto financieros como no financieros, previamente establecidos, definidos a nivel de Grupo, área e individuo,

que tienen en cuenta los riesgos asumidos actuales y futuros y los intereses a largo plazo del Grupo.

- La retribución variable correspondiente a cada ejercicio no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse un determinado nivel de beneficios y ratio de capital, y estará sometida a **ajustes ex ante**, de manera que se reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados del Grupo o de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.
- El cálculo de la retribución variable anual se realizará sobre la base de: (i) unos indicadores de evaluación anual de Grupo, área e individuo (financieros y no financieros); (ii) las correspondientes escalas de consecución, según la ponderación atribuida a cada indicador; y (iii) una retribución variable anual “objetivo”, que representa el importe de la retribución variable anual en caso de alcanzar el 100% de los objetivos preestablecidos. La cantidad resultante constituirá la retribución variable anual de cada beneficiario (la “**Retribución Variable Anual**” o “**RVA**”).
- La Retribución Variable Anual quedará sujeta a reglas específicas de liquidación y pago, y en particular, **en lo que aplica a los consejeros ejecutivos**:
 - El 60% de la Retribución Variable Anual quedará diferido por un período de cinco años.
 - Un 60% de la parte diferida de la Retribución Variable Anual se fijará en acciones de BBVA, mientras que, en el caso de la parte inicial, el porcentaje en acciones será del 50%.
 - Las acciones recibidas en concepto de Retribución Variable Anual serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega, salvo las que proceda enajenar para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.
 - Además, una vez recibidas, los consejeros ejecutivos no podrán transmitir un número de acciones equivalente a dos veces su retribución fija anual hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su entrega; no siendo lo anterior de aplicación igualmente a las acciones que proceda enajenar para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.
 - El componente diferido de la Retribución Variable Anual podrá verse reducido hasta su totalidad, pero nunca incrementado, en función del resultado de indicadores plurianuales alineados con las métricas fundamentales de control y gestión de riesgos del Grupo, relacionadas con la solvencia, el capital, la liquidez, la

financiación o la rentabilidad, o con la evolución de la acción y recurrencia de los resultados del Grupo, medidos a lo largo del periodo de tres años.

- La cantidad diferida de la Retribución Variable Anual sujeta a los indicadores de evaluación plurianual que corresponda abonar se entregará, de darse las condiciones para ello, de acuerdo con el siguiente calendario: 60% de la parte diferida transcurrido el tercer año de diferimiento, 20% transcurrido el cuarto año de diferimiento, y 20% restante transcurrido el quinto año de diferimiento.
- Las cantidades en efectivo de la Retribución Variable Anual sujetas a indicadores plurianuales que finalmente se abonen serán objeto de actualización aplicando los criterios que se establezcan por el Consejo de Administración.
- La totalidad de la Retribución Variable Anual estará sometida a cláusulas de reducción y de recuperación de la retribución variable ("**malus**" y "**clawback**") durante la totalidad del periodo de diferimiento e indisponibilidad.
- No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión prudente de los riesgos.
- El componente variable de la remuneración de los consejeros ejecutivos estará limitado a un importe máximo del 100% del componente fijo de la remuneración total, salvo que la Junta General acuerde elevar este nivel hasta un máximo del 200%.

Por lo que respecta a la retribución de los **consejeros no ejecutivos**, conforme se establece en la Política de Remuneraciones de los Consejeros y en los Estatutos Sociales, esta consiste en una asignación anual de carácter fijo, que será distribuida por el Consejo de Administración, teniendo en cuenta las condiciones de cada consejero, las funciones y responsabilidades que les sean atribuidas por el Consejo y su pertenencia a las distintas Comisiones; correspondiendo igualmente al Consejo la determinación de la periodicidad y forma de pago de la asignación, que podrá incluir los seguros y sistemas de previsión que se establezcan en cada momento.

La cuantía de la asignación anual será la que a tal efecto determine la Junta General, que permanecerá vigente en tanto esta no acuerde su modificación, si bien el Consejo de Administración podrá reducir este importe en los ejercicios en que lo estime conveniente.

Adicionalmente a dicha asignación, la retribución de los consejeros no ejecutivos también podrá consistir en la entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o en cantidades referenciadas al valor de las acciones.

3. Aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2017

A continuación, se describe el sistema retributivo y, en su caso, las condiciones contractuales básicas de aplicación a los consejeros de BBVA durante el ejercicio 2017, así como el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de ellos en aplicación de la Política y su vinculación con los resultados obtenidos en 2017.

3.1. Sistema retributivo aplicable a los consejeros de BBVA en 2017

La Política de Remuneraciones de los Consejeros distingue entre el sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tal (consejeros no ejecutivos) y el de los consejeros ejecutivos.

01 Consejeros no ejecutivos

El sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos, tal y como se recoge en los Estatutos Sociales y en la Política, se basa en los criterios de responsabilidad, dedicación e incompatibilidades inherentes al cargo que desempeñan y consiste exclusivamente en una **retribución fija** que cuenta con los siguientes elementos:

Concepto	Criterios de atribución	Pago	Importe anual	Ajustes / Condición	Elemento retributivo
Asignación anual por desempeñar el cargo de consejero y, en su caso, por pertenencia a Comisiones	Importe relativo según naturaleza de las funciones atribuidas, dedicación exigida y número de reuniones Mayor ponderación al ejercicio de la función de Presidente de cada Comisión	En efectivo y mensual	Límite global conjunto de 6 millones de euros anuales, aprobado por la Junta General de 2012 3.587 miles de euros en 2017 (*)	N/A	Fijo
Entrega diferida de acciones de BBVA	De aplicación a todos los consejeros no ejecutivos	Asignación anual de un número de "acciones teóricas" Entrega efectiva en la fecha del cese como consejero	20% de la retribución anual en efectivo percibida en el ejercicio anterior 101.074 acciones teóricas asignadas en 2017 (*)	La entrega de las acciones no se producirá en caso de cese por incumplimiento grave de funciones	Fijo
Retribuciones en especie (e.g. pólizas de seguro médico y de accidentes)	De aplicación a todos los consejeros no ejecutivos	El Banco satisface las correspondientes primas que son imputadas a los consejeros como retribución en especie	Total de 126 miles de euros en 2017 (*)	N/A	Fijo

(*) Miembros del Consejo a 31 de diciembre de 2017. Para más información, ver apartado 3.2., siguiente.

02 Consejeros ejecutivos

Los consejeros ejecutivos tienen un sistema retributivo definido de acuerdo con las mejores prácticas de mercado, cuyos conceptos se recogen en los Estatutos Sociales del Banco y se corresponden con aquellos que se aplican también, con carácter general, a los miembros de la Alta Dirección de BBVA, y cuenta con los siguientes elementos:

Concepto	Criterios de atribución	Pago	Importe anual	Ajustes / Condición	Elemento retributivo
Retribución Fija Anual	Desempeño de funciones, nivel de responsabilidad y dedicación exigida Competitivas en el mercado	En efectivo y mensual	Presidente: 2.475 miles de euros	N/A	Fijo
			Consejero Delegado: 1.965 miles de euros		
			Director de GERPA: 834 miles de euros		
Retribuciones en especie y otros beneficios sociales (e.g. pólizas de seguro médico y de accidentes)	De aplicación a los consejeros ejecutivos, en línea con los reconocidos a la Alta Dirección	Primas o pagos satisfechos por el Banco, repercutidos como retribución en especie y/o complementos salariales en efectivo	Presidente: 16 miles de euros Consejero Delegado: 121 miles de euros Director de GERPA: 79 miles de euros (En 2017).	N/A	Fijo
Retribución Variable Anual (RVA)	Resultado de indicadores de evaluación anual (financieros y no financieros), en función de las escalas de consecución y de las ponderaciones atribuidas, y sobre la base de una RVA "objetivo"	40% RVA en el primer trimestre del ejercicio siguiente (" Pago Inicial ") y 60% RVA diferido durante 5 años siguientes y sujeto a indicadores plurianuales (" Parte Diferida ")	Máximo del 200% de la retribución fija , de conformidad con lo acordado por la Junta General en 2017	- Ajustes <i>ex ante</i>: umbrales de beneficio y ratio de capital y grado de consecución de objetivos de indicadores de evaluación anual - Ajustes <i>ex post</i>: resultado de indicadores de evaluación plurianual (ajuste a la baja) - Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i> - Indisponibilidad de las acciones 1 año - Compromiso retención acciones (2 veces la Retribución Fija Anual) por 3 años - Prohibición de coberturas o seguros - Actualizaciones de la Parte Diferida en efectivo	Variable
<i>Evaluación anual y Pago Inicial</i>	Objetivos vinculados a métricas de gestión, prioridades estratégicas del Grupo y a objetivos propios por función	Pago Inicial: a partes iguales en efectivo y en acciones de BBVA	40% Pago Inicial		
<i>Evaluación plurianual y pago Parte Diferida</i>	Objetivos vinculados a las métricas fundamentales de control y gestión de riesgos del Grupo, solvencia, capital, liquidez, financiación, rentabilidad, evolución de la acción y recurrencia de resultados medidos en el periodo de 3 años	Resultado de Parte Diferida a percibir tras la evaluación plurianual (transcurridos 3 años de diferimiento), a abonar, 60% en acciones y 40% en efectivo: 60% del importe resultante tras el tercer año, 20% tras el cuarto, y 20% restante tras el quinto año de diferimiento	Máximo 60% RVA		
Aportación a sistemas de previsión	Previsión contractual y en Política (contingencias jubilación, fallecimiento e invalidez) En línea con los reconocidos a la Alta Dirección	En el momento de darse la contingencia, en forma de renta o capital	Presidente: N/A Consejero Delegado: Aportación definida anual de 1.642 miles de euros más primas Director de GERPA: Aportación anual definida del 30% de su Retribución Fija más primas	Condiciones establecidas en sus contratos y, en todo caso, siempre que no se produzca cese debido al incumplimiento grave de funciones	Fijo (*)

(*) De conformidad con la Política, el 15% de las aportaciones anuales a los sistemas de previsión social del Consejero Delegado y del consejero ejecutivo Director de Global Economics, Regulation & Public Affairs ("**Director de GERPA**") girarán sobre componentes variables y tendrán la consideración de "beneficios discrecionales de pensión", quedando sujetas a las condiciones establecidas en la Política.

3.2. Retribuciones devengadas por los consejeros de BBVA en 2017

01 Consejeros no ejecutivos

En aplicación de la Política, y de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, corresponde a la Junta General de Accionistas fijar la asignación anual que puede satisfacer el Banco al conjunto de sus consejeros por dicha condición, siendo el Consejo de Administración el responsable de distribuir esta cantidad, pudiendo reducirla si lo estima conveniente.

A estos efectos, la Junta General de Accionistas celebrada en 2012 acordó fijar el importe de la asignación global anual que puede satisfacer el Banco al conjunto de sus consejeros por dicha condición en seis millones de euros, cantidad que se mantendrá en vigor en tanto la Junta General no acuerde modificarla. Las retribuciones satisfechas a los consejeros no ejecutivos en 2017 no han alcanzado este importe.

A continuación, se incluye el detalle de las **remuneraciones percibidas por los consejeros no ejecutivos en 2017** por este concepto, de manera individualizada (en miles de euros):

Consejeros no ejecutivos	Consejo de Administración	Comisión Delegada Permanente	Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Comisión de Riesgos	Comisión de Retribuciones	Comisión de Nombramientos	Comisión de Tecnología y Ciberseguridad	Total
Tomás Alfaro Drake	129	-	71	-	25	102	43	370
José Miguel Andrés Torrecillas	129	-	179	107	-	41	-	455
José Antonio Fernández Rivero	129	167	-	-	43	-	25	363
Belén Garijo López	129	-	71	-	80	-	-	280
Sunir Kumar Kapoor	129	-	-	-	-	-	43	172
Carlos Loring Martínez de Irujo	129	167	-	107	25	-	-	427
Lourdes Máiz Carro	129	-	71	-	25	41	-	266
José Maldonado Ramos	129	167	-	62	-	41	-	399
Juan Pi Llorens	129	-	71	125	45	-	43	412
Susana Rodríguez Vidarte	129	167	-	107	-	41	-	443
Total (*)	1.287	667	464	508	243	265	154	3.587

(*) Estas cantidades incluyen los importes por la pertenencia a las distintas Comisiones durante el ejercicio 2017, cuya composición se modificó el 31 de mayo de 2017. Además, los consejeros D. José Luis Palao García-Suelto y D. James Andrew Stott, que cesaron como consejeros el 17 de marzo de 2017 y el 31 de mayo de 2017, respectivamente, percibieron en 2017 la cantidad total de 70 miles de euros y 178 miles de euros, respectivamente, por su pertenencia al Consejo y a las distintas Comisiones del Consejo.

Además, como se ha indicado, la Política establece un **sistema de retribución en acciones de BBVA con entrega diferida** para los consejeros no ejecutivos, que consiste en la asignación anual, como parte de su remuneración fija, de un número de “acciones teóricas” del Banco, equivalentes al 20% de la retribución total en efectivo percibida por cada uno de ellos en el ejercicio anterior, calculado según la media de los precios de cierre de la acción de BBVA durante las 60 sesiones bursátiles anteriores a las fechas de las juntas generales ordinarias que aprueben las cuentas anuales de cada ejercicio.

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

Las **“acciones teóricas” asignadas en el ejercicio 2017 a los consejeros no ejecutivos** beneficiarios del sistema de retribución en acciones de BBVA con entrega diferida son las siguientes:

Consejeros no ejecutivos	Acciones teóricas asignadas en 2017	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre de 2017
Tomás Alfaro Drake	10.630	73.082
José Miguel Andrés Torrecillas	14.002	23.810
José Antonio Fernández Rivero	11.007	102.053
Belén Garijo López	7.313	26.776
Sunir Kumar Kapoor	4.165	4.165
Carlos Loring Martínez de Irujo	11.921	86.891
Lourdes Máiz Carro	7.263	15.706
José Maldonado Ramos	10.586	67.819
Juan Pi Llorens	10.235	42.609
Susana Rodríguez Vidarte	13.952	92.558
Total (*)	101.074	535.469

(*) Además, en 2017 se asignaron 8.752 acciones teóricas a D. José Luis Palao García-Suelto y 10.226 acciones teóricas a D. James Andrew Stott, que cesaron como consejeros el 17 de marzo de 2017 y el 31 de mayo de 2017, respectivamente. Tras su cese, estos dos consejeros han percibido 60.137 y 10.226 acciones de BBVA, respectivamente.

Por lo que se refiere a las **retribuciones en especie**, en el ejercicio 2017 se han satisfecho 126 miles de euros en primas por seguros médicos y de accidentes a favor de los consejeros no ejecutivos.

02 Consejeros ejecutivos

Elementos retributivos

Con objeto de alcanzar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y los componentes variables de la remuneración total, en línea con la regulación aplicable, el Banco ha establecido **ratios “objetivo” entre la retribución fija anual y la retribución variable** anual “objetivo” de los consejeros ejecutivos, que tienen en cuenta tanto la función desarrollada como su impacto en el perfil de riesgo. Los ratios “objetivo” recogidas en la Política para cada consejero ejecutivo son las siguientes:

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

Retribución fija 2017

A continuación, se incluye el detalle de las **remuneraciones fijas percibidas por los consejeros ejecutivos en 2017**, conforme a las cifras recogidas en la Política.

Consejero ejecutivo	Retribución Fija Anual (miles de euros)
Presidente	2.475
Consejero Delegado	1.965
Director de GERPA	834

Además, los consejeros ejecutivos han percibido en 2017 **retribuciones en especie** y otros complementos establecidos con carácter general para la Alta Dirección del Banco, en los siguientes importes: 16 miles de euros, en el caso del Presidente, 121 miles de euros, en el caso del Consejero Delegado y 79 miles de euros, en el caso del consejero ejecutivo Director de GERPA.

Por lo que se refiere a las aportaciones a los sistemas de previsión del Consejero Delegado y del consejero Director de GERPA en 2017, estas se detallan en el apartado 3.3 siguiente (“Condiciones contractuales básicas de los consejeros ejecutivos”).

Retribución variable 2017

La Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente a cada ejercicio se basa en un incentivo calculado sobre la base de unos indicadores de evaluación anual (financieros y no financieros), que tienen en cuenta los riesgos actuales y futuros y las prioridades estratégicas del Grupo, en función de una retribución variable anual “objetivo”.

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

Para el cálculo de la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2017, se han utilizado los indicadores de evaluación anual y sus ponderaciones que fueron establecidos al inicio del ejercicio por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones:

■ Indicadores de evaluación anual de la RVA del ejercicio 2017

Indicadores de evaluación anual	Ponderación		
	Presidente	Consejero Delegado	Director de GERPA
Beneficio Atribuido sin operaciones corporativas	25%	20%	12,5%
<i>Return on Regulatory Capital</i> (RORC)	25%	20%	15%
<i>Risk Adjusted Return on Economic Capital</i> (RAROEC)	15%	10%	10%
Ratio de Eficiencia	25%	20%	12,5%
Satisfacción del cliente (IreNe)	10%	10%	10%
Indicadores no financieros	-	20%	40%

Estos indicadores de evaluación anual están alineados con las principales métricas e indicadores estratégicos financieros y no financieros del Grupo (*Key Performance Indicators*); así como con los objetivos propios por función en el caso del Consejero Delegado y del Director de GERPA (indicadores no financieros).

■ Explicación de la vinculación entre la Retribución Variable Anual 2017 y los resultados

La Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos se obtiene a partir del cumplimiento de los objetivos establecidos al principio del ejercicio para cada uno de los indicadores de evaluación anual descritos en este documento, de acuerdo con las escalas y ponderaciones asociadas a cada uno de ellos.

En el ejercicio 2017 los resultados del Banco se han visto afectados por la contabilización del deterioro contable de la participación del Grupo en el capital de Telefónica y por determinadas operaciones de compraventa de participaciones en otras sociedades y de carteras mayoristas de *real estate* y cambios en las políticas fiscales de algunos de los países en los que el Grupo BBVA está presente (principalmente, Estados Unidos).

Por lo que respecta al deterioro contable de la participación en el capital de Telefónica, éste deriva de la aplicación de la norma contable (NIC 39) y de las políticas contables del Grupo y ha implicado para el Banco contabilizar contra la cuenta de Pérdidas y Ganancias del ejercicio 2017 las minusvalías latentes (1.123 millones de euros) derivadas de dicha participación, registradas previamente en el patrimonio neto del Grupo. Esta reclasificación contable no afecta a la solvencia ni al valor real del Grupo, dado que no ha tenido impacto ni en el patrimonio, ni en la ratio de capital CET1 *fully loaded*, ni a la liquidez del Banco al no suponer una salida de caja.

Asimismo, esta circunstancia no ha tenido ningún impacto en la capacidad del Banco para la distribución de dividendos; no afectando, por tanto, a la rentabilidad para el accionista.

Por lo que respecta a las operaciones de venta y adquisición de participaciones y de carteras mayoristas de *real estate* y a los cambios en las políticas fiscales de algunos de los países en los que el Grupo BBVA está presente, estas operaciones han supuesto, en su conjunto, plusvalías por importe de 355 millones de euros.

Así, para la determinación del resultado de los indicadores de evaluación anual, no se han considerado ninguno de los impactos anteriores, al traer causa de operaciones o circunstancias que se han considerado por el Banco ajenas a la gestión ordinaria del Grupo.

En consecuencia, el resultado y evolución de dichos indicadores durante el ejercicio ha sido el siguiente:

Indicadores financieros	RESULTADOS		
	2016	2017 (*)	Variación
Beneficio Atribuido sin operaciones corporativas	3.475 millones €	4.286 millones €	+23,3%
<i>Return on Regulatory Capital</i> (RORC)	6,45%	7,96%	+151pb
<i>Risk Adjusted Return on Economic Capital</i> (RAROEC)	10,86%	10,40%	-46 pb
Ratio de Eficiencia	51,89%	49,92%	-197 pb

(*) Sin considerar el impacto en el resultado de la reclasificación contable de la participación del Banco en Telefónica, ni las plusvalías generadas por las operaciones no recurrentes del ejercicio, descritas anteriormente.

Los resultados de los indicadores financieros anteriores han determinado la siguiente consecución de los objetivos establecidos para los indicadores financieros de evaluación anual:

Indicadores financieros	Nivel de consecución	
	Objetivo	%
Beneficio Atribuido sin operaciones corporativas	●	110,40%
<i>Return on Regulatory Capital</i> (RORC)	●	110,67%
<i>Risk Adjusted Return on Economic Capital</i> (RAROEC)	●	87,68%
Ratio de eficiencia	●	119,29%

Por lo que respecta a los indicadores no financieros, el Índice de satisfacción del cliente (IreNe) ha experimentado una mejoría en prácticamente todas las geografías en relación con el resto de las entidades financieras competidoras, lo que ha llevado a un nivel de consecución del 107,87%, superando el objetivo establecido; y en cuanto a los indicadores propios del Consejero Delegado y del Director de GERPA, estos han tenido una valoración positiva, que supera asimismo los objetivos establecidos para el ejercicio.

En consecuencia, la **Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2017** de cada consejero ejecutivo, en función de los resultados obtenidos para cada indicador y en aplicación de las escalas asociadas ha sido la siguiente:

■ Resultado de la Retribución Variable Anual 2017 para los consejeros ejecutivos

Consejeros ejecutivos	RVA 2017 (miles de euros)	Variación respecto a RVA 2016
Presidente	3.298	+12,3%
Consejero Delegado	2.810	+18,9%
Director de GERPA	436	+23,2%

Sistema de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual 2017

Estos importes, de conformidad con el sistema de liquidación y pago recogido en la Política, serán satisfechos según las siguientes reglas:

- **Pago Inicial:** El 40% de la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2017 se pagará en el primer trimestre de 2018, por partes iguales en efectivo y en acciones.
- **Parte Diferida:** El 60% restante de la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2017 se diferirá durante un periodo de 5 años y se someterá al cumplimiento de los indicadores de evaluación plurianual establecidos por el Consejo en 2017, procediéndose a su entrega, de darse las condiciones para ello, con el siguiente calendario de pago: el 60% en 2021; el 20% en 2022; y el 20% en 2023; el 40% en efectivo y el 60% en acciones de BBVA, en cada uno de dichos pagos.
- Para el cálculo de la parte en acciones tanto del Pago Inicial como de la Parte Diferida se tomará como referencia el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre 2017 y el 15 de enero 2018, ambas inclusive (7,25 euros por acción).

En virtud de lo anterior, los importes correspondientes al Pago Inicial y a la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual de 2017 son los siguientes:

Consejero	Pago Inicial: 40% RVA 2017 (a percibir en 2018)		Parte Diferida: Máximo 60% RVA 2017					
	Efectivo (50%) (miles de euros)	Acciones (50%)	Efectivo (40%) (miles de euros)			Acciones (60%)		
			2021	2022	2023	2021	2022	2023
Presidente	660	90.933	475	158	158	98.208	32.736	32.736
Consejero Delegado	562	77.493	405	135	135	83.692	27.898	27.898
Director de GERPA	87	12.029	63	21	21	12.992	4.331	4.331

Retribución variable 2017 diferida

La Parte Diferida se someterá al cumplimiento de los siguientes indicadores de evaluación plurianual, calculados a lo largo de los tres primeros años del periodo de diferimiento, que podrán reducir la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual hasta su totalidad, pero en ningún caso incrementarla:

Indicadores de evaluación plurianual	Ponderación
Adecuación Económica (Patrimonio Económico/CER)	20%
<i>Common Equity Tier 1 (CET 1) Fully Loaded</i>	20%
<i>Loan to Stable Customer Deposits (LtSCD)</i>	10%
<i>Liquidity Coverage Ratio (LCR)</i>	10%
<i>Return on Equity (ROE)</i>	20%
(Margen Neto - Saneamientos) / Activos Totales Medios	10%
<i>Total Shareholder Return (TSR)</i>	10%

El resultado de estos indicadores, según las ponderaciones atribuidas a cada uno de ellos y sus escalas de cumplimiento, determinará el importe final de la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual, que será pagadera según el calendario de pago descrito anteriormente.

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

- cláusulas de reducción y recuperación de la totalidad de la retribución variable ("malus" y "clawback") durante la totalidad del periodo de diferimiento y retención;
- periodos de retención e indisponibilidad de las acciones;
- prohibición de coberturas; y
- criterios de actualización de la parte diferida en efectivo.

Grupo de referencia a efectos retributivos

A los efectos de establecer compensaciones que resulten adecuadas a la función que desempeñan los consejeros y sean competitivas con las aplicadas en funciones equivalentes en el conjunto de las principales instituciones comparables del Banco, se ha utilizado el siguiente grupo de entidades de referencia a efectos retributivos:

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

Este grupo de referencia es el mismo que ha sido aprobado por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para el cálculo del indicador TSR ("*Total Shareholder Return*")¹ de la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2017.

¹ Respecto al indicador TSR ("*Total Shareholder Return*"), la evolución del retorno total para el accionista del Banco se comparará con la evolución de ese mismo indicador durante el mismo periodo para el grupo de referencia escogido.

3.3. Condiciones contractuales básicas de los consejeros ejecutivos

En 2017, se modificaron las condiciones contractuales aplicables al Consejero Delegado y al consejero Director de GERPA para adaptarlas al marco básico recogido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, del siguiente modo:

- Se transformó el sistema de **prestación definida** del Consejero Delegado en uno de **aportación definida**.
- Se **eliminó** la posibilidad para el Consejero Delegado de **percibir la pensión de jubilación de forma anticipada**, quedando su percepción ligada al cumplimiento de la edad legal de jubilación.
- Un 15% de las aportaciones anuales pactadas a sus sistemas de previsión tendrán la consideración de “**beneficios discrecionales de pensión**”.
- Se incluyó una **cláusula de no competencia** post-contractual por un periodo de **dos años tras su cese**, remunerada con un importe equivalente a **una Retribución Fija Anual por año de duración del pacto de no competencia**.
- Los consejeros ejecutivos **no cuentan** con el derecho a percibir **indemnización** por extinción de la relación contractual.

A continuación, se recogen las condiciones contractuales básicas aplicables durante 2017 a los compromisos de previsión asumidos con el Consejero Delegado y con el consejero Director de GERPA para cubrir las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento.

■ Consejero Delegado

Contingencia	Compromiso
Jubilación	Sistema de aportación definida: ■ Derecho a una prestación al alcanzar la edad legal de jubilación, cuyo importe será el que resulte de los fondos acumulados por el Banco hasta diciembre de 2016 para la cobertura de los compromisos previsionales al amparo de su anterior sistema de previsión más la suma de las aportaciones anuales realizadas por el Banco a partir del 1 de enero de 2017, por este mismo concepto, de acuerdo con el nuevo sistema de previsión, junto con sus rendimientos acumulados ■ Aportación anual: 1.642 miles de euros (actualizable en la misma medida que la Retribución Fija Anual) ■ Derecho a percibir la prestación (“<i>vesting</i>”), en forma de renta o de capital, alcanzada la edad legal de jubilación, siempre que no se produzca su cese como Consejero Delegado debido al incumplimiento grave de sus funciones. El importe de la prestación será el que resulte de las aportaciones realizadas por el Banco, en los términos señalados, hasta la fecha de cese ■ Aplicación de la normativa sobre beneficios discrecionales de pensión al 15% de la aportación anual
Fallecimiento	■ Pensión anual de viudedad, y de orfandad para cada uno de sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, de cuantía equivalente al 70% y 25% (40% en caso de orfandad total), respectivamente, de la Retribución Fija Anual, con el límite del 150% de la Retribución Fija Anual ■ Para su pago se utilizará el total del fondo acumulado para la prestación de jubilación en dicho momento, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro con objeto de completar la cobertura de la prestación
Invalidez	■ Pensión anual de cuantía equivalente a la Retribución Fija Anual, con reversión al cónyuge e hijos en caso de fallecimiento en los porcentajes citados y limitada la reversión a la pensión de incapacidad ■ Para su pago, se utilizaría en primer lugar el total del fondo acumulado para la prestación de jubilación en dicho momento, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro con objeto de completar la cobertura de la prestación

Contingencia	Compromiso
No competencia post-contractual	■ Duración: 2 años desde el cese ■ Importe: 1 Retribución Fija Anual por año de duración del pacto de no competencia ■ Siempre que el cese como consejero no sea debido a su jubilación, invalidez o incumplimiento grave de funciones

■ Consejero Director de GERPA

Contingencia	Compromiso
Jubilación	■ Derecho a percibir una prestación, en forma de renta o de capital, al alcanzar la edad legal de jubilación, cuyo importe será el resultado de la acumulación de aportaciones anuales y sus correspondientes rendimientos acumulados hasta dicha fecha ■ Aportación anual del 30% de la Retribución Anual Fija ■ Aplicación de la normativa sobre beneficios discrecionales de pensión al 15% de la aportación anual
Fallecimiento	■ Pensión anual de viudedad, y de orfandad para cada uno de sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, de cuantía equivalente al 50% y 20% (30% en caso de orfandad total), respectivamente, de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores, con el límite del 100% de la referida Retribución Fija Anual ■ Para su pago se utilizará el total del fondo acumulado para la prestación de jubilación en dicho momento, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro con objeto de completar la cobertura de la prestación
Invalidez	■ Pensión anual de cuantía equivalente al 46% de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores, con reversión al cónyuge e hijos en caso de fallecimiento en los mismos porcentajes anteriormente citados, limitada dicha reversión a la propia pensión de incapacidad ■ Para su pago, se utilizaría en primer lugar el total del fondo acumulado para la prestación de jubilación en dicho momento, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro con objeto de completar la cobertura de la prestación
No competencia post-contractual	■ Duración: 2 años desde el cese ■ Importe: 1 Retribución Fija Anual por año de duración del pacto de no competencia ■ Siempre que el cese como consejero no sea debido a su jubilación, invalidez o incumplimiento grave de funciones

De conformidad con este sistema de previsión, durante el ejercicio 2017, el Banco ha realizado las siguientes dotaciones para cubrir las contingencias reconocidas contractualmente por estos conceptos (en miles de euros):

Consejero	Aportaciones a sistemas de previsión			Fondos acumulados a 31/12/2017
	Jubilación (*)	Primas de seguro	Total	
Consejero Delegado	1.642	211	1.853	17.503
Director de GERPA	250	143	393	842

(*) En aplicación de lo previsto en la Política, un 15% de esta aportación anual (esto es, 246 miles euros para el Consejero Delegado y 38 miles de euros para el Director de GERPA) se ha registrado en el ejercicio 2017 como "beneficios discrecionales de pensión. Una vez cerrado el ejercicio 2017, se ha procedido a ajustar el importe de estos "beneficios discrecionales de pensión" en aplicación de los mismos criterios empleados para determinar la Retribución Variable Anual correspondiente a 2017 para cada consejero ejecutivo. En consecuencia, han quedado determinados en 288 miles de euros para el Consejero Delegado y en 46 miles de euros para el Director de GERPA, que se aportarán al fondo acumulado en el ejercicio 2018, sujeto a las mismas condiciones que la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2017, así como al resto de condiciones establecidas para estos beneficios en la Política.

4. Modelo de gobierno en materia retributiva

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

Además, como parte de los elementos que conforman el sistema de gobierno corporativo del Banco, el Consejo ha constituido, para el mejor desempeño de sus funciones, distintas Comisiones que le asisten en aquellas cuestiones que correspondan a materias de su competencia. Entre estas Comisiones, se encuentra la **Comisión de Retribuciones**, que es el órgano que asiste al Consejo en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo.

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

Composición de la Comisión de Retribuciones

Esta Comisión está formada por cinco vocales, designados por el Consejo de Administración. Todos sus miembros son consejeros no ejecutivos y la mayoría de ellos son consejeros independientes, incluida su Presidenta. A cierre del ejercicio 2017, estaba formada por los siguientes consejeros:

Nombre y apellidos	Cargo	Condición
Belén Garijo López	Presidenta	Independiente
Tomás Alfaro Drake	Vocal	Independiente
José Antonio Fernández Rivero	Vocal	Externo
Lourdes Máiz Carro	Vocal	Independiente
Carlos Loring Martínez de Irujo (*)	Vocal	Externo

(*) Miembro también de la Comisión de Riesgos

Actividad de la Comisión de Retribuciones en 2017

Durante el ejercicio 2017, la actividad de la Comisión de Retribuciones se ha centrado en el desarrollo de las funciones que le atribuye el Reglamento del Consejo, teniendo como principal cometido asistir al Consejo en las **cuestiones relativas a la política de remuneraciones de los consejeros, altos directivos y del resto del Colectivo Identificado del Grupo BBVA**.

En particular, la actividad de la Comisión de Retribuciones se ha visto especialmente afectada por las novedades regulatorias en materia retributiva publicadas en el ejercicio 2016 (la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito sobre supervisión y solvencia y las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea sobre políticas de remuneración adecuadas), que han tenido una incidencia en las políticas y prácticas de remuneración de las entidades de crédito. Como consecuencia de las novedades regulatorias en materia retributiva, los avances de la práctica del mercado, el resultado del diálogo entre BBVA y sus inversores y la propia naturaleza del sistema de gobierno corporativo del Banco, la Comisión de Retribuciones realizó a lo largo del ejercicio 2016, con la colaboración de consultores independientes de primera línea internacional en materia de compensación, una revisión de la política retributiva vigente y del sistema de remuneración en su conjunto, elevando al Consejo, a principios del ejercicio 2017, la propuesta de nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2017, 2018 y 2019, con las características señaladas en este documento.

Los cambios a la Política de Remuneraciones de los Consejeros se enmarcaron en la modificación de la política retributiva aplicable al Colectivo Identificado, en el cual se incluye a los consejeros ejecutivos y a la Alta Dirección, que fue asimismo aprobada por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, previo análisis de la Comisión de Riesgos del Consejo, que tiene entre sus facultades la de participar en el establecimiento de la política retributiva para contrastar que la misma es compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos y que no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por el Banco.

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

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

- La Comisión ha analizado las remuneraciones de los **consejeros no ejecutivos** por su pertenencia al Consejo y a sus distintas Comisiones, proponiendo al Consejo la no actualización en 2017 de los importes acordados por este órgano en sesiones anteriores.
- Asimismo, la Comisión ha analizado distintas cuestiones relacionadas con la retribución de los **consejeros ejecutivos**, determinando, entre otras cuestiones, para su aprobación por el Consejo: la retribución variable anual cuya liquidación correspondía en 2017 y las cifras de retribución fija y variable anual objetivo para el ejercicio en curso, conforme a las ratios “objetivo” establecidas en la Política; así como los indicadores de evaluación anual y plurianual para el cálculo de la retribución variable de ese ejercicio, junto a sus correspondientes ponderaciones.
- Igualmente, de conformidad con el marco contractual básico de los consejeros ejecutivos recogido de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, la Comisión ha determinado las **nuevas condiciones contractuales del Consejero Delegado y del consejero ejecutivo Director de GERPA**, que incluyen, entre otras: los sistemas de previsión para cubrir las contingencias de jubilación, fallecimiento e invalidez, la transformación del anterior plan de pensiones del Consejero Delegado en régimen de “prestación definida” en un nuevo sistema de “aportación definida”, así como la determinación de la aportación anual a dicho sistema y las cláusulas de no competencia post-contractual aplicables a ambos consejeros; todo lo cual quedó recogido en sus correspondientes contratos, que fueron aprobados por el Consejo de Administración.
- Finalmente, la Comisión ha llevado a cabo la **revisión de la política de remuneraciones** aplicada a los consejeros, a los altos directivos y al resto del Colectivo Identificado en BBVA durante el ejercicio 2016, incluido el proceso llevado a cabo por el Banco para la identificación del Colectivo en ese mismo ejercicio, sobre la base de la revisión interna, central e independiente llevada a cabo por el área de Auditoría Interna del Banco.

Todas las cuestiones anteriormente expuestas, junto con otras materias objeto de su competencia, se encuentran detalladas en el **Informe de actividad de la Comisión de Retribuciones** relativo al ejercicio 2017 que se ha publicado en la página web del Banco con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria de 2018 (www.bbva.com).