
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2018]

CIF: [A-48265169]

Denominación Social:

[**BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.**]

Domicilio social:

[Plaza de San Nicolás 4, 48005 Bilbao (Vizcaya)]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

- A.1.** Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (BBVA, Banco o Entidad) cuenta con una política de remuneraciones aplicable con carácter general a los empleados del Banco y de las sociedades que forman parte de su grupo consolidado (Grupo BBVA o Grupo), que forma parte de los elementos diseñados por el Consejo de Administración del Banco como parte del sistema de gobierno corporativo de BBVA, y se basa en los siguientes principios: la creación de valor a largo plazo; recompensar la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos; atraer y retener a los mejores profesionales; recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional; velar por la equidad interna y la competitividad externa; asegurar la transparencia del modelo retributivo.

A partir de ellos, BBVA ha definido la Política de Remuneraciones del Grupo, tomando en consideración, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales que resulten aplicables a las entidades de crédito y a los distintos ámbitos sectoriales en los que desarrolla sus negocios, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado, habiendo incluido en ella elementos encaminados a reducir la exposición a riesgos excesivos y a ajustar la remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo. Para ello, la Política atiende a determinadas premisas que se detallan en el apartado D. Como parte de esta Política, BBVA cuenta con una política específica aplicable a las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo (Colectivo Identificado), colectivo que incluye a los consejeros de BBVA y a la Alta Dirección y que se encuentra alineada con la normativa y recomendaciones aplicables a los esquemas de remuneración de este colectivo.

Sobre la base de los mismos principios que orientan las políticas retributivas anteriores, BBVA cuenta con una política retributiva específica aplicable a sus consejeros, que fue aprobada por la Junta General celebrada el 17/03/2017 para los ejercicios 2017, 2018 y 2019 (Política de Remuneraciones de los Consejeros de 2017 o Política de 2017 vigente), diseñada en el marco de la legislación mercantil y de la normativa específica aplicable a las entidades de crédito, y de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales, considerando además las mejores prácticas y recomendaciones a nivel local e internacional. La Política de 2017 vigente se encuentra plenamente alineada con los requerimientos normativos.

En el ejercicio 2019, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha considerado conveniente someter a la próxima Junta General ordinaria del Banco la actualización de la Política de 2017 vigente, que mantiene el mismo sistema retributivo establecido en la anterior, incorporando los ajustes a las condiciones contractuales de los nuevos Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado (Nombrados por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 20/12/2018) derivados de sus cargos y funciones, además de incluir algunas mejoras técnicas, todo ello con el objeto de ofrecer a sus accionistas y al mercado la máxima transparencia y claridad en el esquema retributivo que resulta aplicable a sus consejeros, en los términos que se indican a continuación en este Informe.

BBVA es consciente de la importancia que, para las grandes instituciones, tiene contar con un sistema que oriente la estructura y el funcionamiento de sus órganos sociales en interés de la Entidad y de sus stakeholders, que permita la creación de valor a largo plazo, y una de las principales premisas para lograr la consecución de este objetivo es la existencia de un Sistema de Gobierno Corporativo sólido y eficaz, que permita a su vez una gestión y supervisión adecuada de la Entidad.

Entre las Comisiones constituidas por el Consejo de Administración para asistirle en su labor de supervisión, destaca, a los efectos de este Informe, la Comisión de Retribuciones, como órgano que asiste al Consejo en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración. Esta Comisión estará formada por un mínimo de tres vocales designados por el Consejo; todos sus miembros deberán ser consejeros no ejecutivos y la mayoría de ellos independientes, incluido su Presidente.

A continuación, se detallan los nombres, cargos y condición de los consejeros que componen la Comisión de Retribuciones a fecha del presente informe: Belén Garijo López (Presidenta, independiente); Tomás Alfaro Drake (externo); Lourdes Máiz Carro (independiente); Carlos Loring Martínez de Irujo (externo); Ana Peralta Moreno (independiente). Las funciones que desempeña la Comisión se detallan en el apartado D.

La Comisión desempeña sus funciones con plena autonomía de funcionamiento, reuniéndose con la frecuencia que fuere necesaria para el cumplimiento de sus funciones, dirigida por su Presidenta y podrá solicitar la asistencia a las sesiones de las personas que, dentro de la organización del Grupo, tengan cometidos relacionados con sus funciones y contar con los asesoramientos que fueren necesarios para formar criterio sobre las cuestiones de su competencia.

De este modo, el Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA se ha configurado de manera que, con carácter general, las propuestas en materia retributiva que se someten a la consideración del Consejo del Banco tienen su origen en la Comisión, que las analiza con carácter previo.

Como parte del proceso de toma de decisiones en materia retributiva, la Comisión cuenta con la colaboración de la Comisión de Riesgos del Consejo, que, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Consejo, participa 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 Entidad.

Continúa en el apartado D.

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.** En particular, señale 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, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

La Política de 2017 vigente distingue, de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales de BBVA, entre el sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos y el de los consejeros ejecutivos.

Respecto de los consejeros no ejecutivos, su sistema retributivo se basa en los criterios de responsabilidad, dedicación e incompatibilidades inherentes al cargo que desempeñan, y consiste exclusivamente en elementos de carácter fijo, los cuales se detallan en el apartado siguiente del presente informe. Los consejeros no ejecutivos no perciben remuneración variable de ningún tipo y su sistema se detalla en el apartado 4.2 de la Política 2019-2021 y se desarrolla en el apartado A de este informe.

Los consejeros ejecutivos, por su parte, tienen un sistema retributivo definido de acuerdo con las mejores prácticas de mercado, cuyos conceptos se recogen en los Estatutos Sociales de BBVA y se corresponden con aquellos que se aplican también, con carácter general, a los miembros de la Alta Dirección. Los elementos fijos y variables de los que se compone la remuneración de los consejeros ejecutivos se detallan en el apartado 4.3 de la Política 2019-2021 y se desarrollan en el apartado A de este informe.

Tal y como se ha explicado, sobre la base de los principios recogidos en la Política de Remuneraciones del Grupo, orientada hacia la generación recurrente de valor para el Grupo y el alineamiento de los intereses de sus empleados y accionistas con una gestión prudente del riesgo, BBVA cuenta con una política específica aplicable al Colectivo Identificado.

A continuación, se detallan las principales características configuradas en dicha política para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar la remuneración de los miembros del Colectivo Identificado (entre los que se encuentran los consejeros ejecutivos y los miembros de la Alta Dirección) a los objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo:

i. Equilibrio entre la retribución fija y variable

En la remuneración total los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados, en línea con lo establecido en la regulación aplicable, permitiendo una política plenamente flexible en lo que se refiere al pago de los componentes variables, que podrá hacer que estos puedan llegar a reducirse, en su caso, hasta su totalidad. A estos efectos, el Banco ha definido unas ratios "objetivo" entre la retribución fija

y la retribución variable, teniendo en cuenta las funciones y su impacto en el perfil de riesgo del Grupo, adaptándose en cada caso a la realidad existente en los distintos países o funciones. En lo que a los consejeros ejecutivos se refiere, el Consejo de Administración ha establecido unas ratios "objetivo" entre la retribución fija anual y la retribución variable anual "objetivo" (target) de los consejeros ejecutivos, que tienen en cuenta tanto la función desarrollada por cada uno de ellos como su impacto en el perfil de riesgo del Grupo, y que se alinean con las ratios establecidas, con carácter general, para el resto de miembros del Colectivo Identificado. Para el plazo de vigencia de la Política 2019-2021, las ratios "objetivo" establecidas para los consejeros ejecutivos se mantienen respecto a las establecidas en la Política de 2017 vigente, y son las siguientes:

- Presidente (Carlos Torres Vila) y Consejero Delegado (Onur Genç): 45% de la Retribución Fija Anual y 55% de la Retribución Variable Anual Target.
- Head of GE&PA (Goblat Economics & Public Affairs): 70% de la Retribución Fija Anual y 30% de la Retribución Variable Anual Target.

ii. Determinación y concesión de retribución variable

La retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado estará vinculada al grado de consecución de objetivos, tanto financieros como no financieros, previamente establecidos y definidos a nivel Grupo, área e individuo, que tienen en cuenta los intereses a largo plazo del Grupo y está basada en una gestión eficaz de los riesgos.

En ningún caso la retribución variable 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.

El modelo de incentivación vigente establece que el abono de la compensación variable solo se producirá si BBVA cumple con los requisitos de capital fijados por el regulador y con un umbral mínimo de beneficio neto atribuido.

Igualmente, la retribución variable del Colectivo Identificado correspondiente a cada ejercicio estará sometida a ajustes ex ante, de manera que se verá reducida en el momento de la evaluación de su desempeño en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados del Grupo o de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.

La retribución variable anual del Colectivo Identificado ("RVA"), al igual que la de los consejeros ejecutivos, se basa en un único incentivo que se otorga de forma anual, que refleja el desempeño medido a través del cumplimiento de unos objetivos, y será calculada sobre la base de:

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

iii. Sistema específico de liquidación y pago

La RVA, calculada conforme a lo anterior, se abonará, de darse las condiciones para ello, sujeta a las reglas de liquidación y pago que se detallan a continuación, y con las siguientes especificidades aplicables a los consejeros ejecutivos y a los miembros de la Alta Dirección:

- Una parte sustancial de la RVA (el 50%) se fijará en acciones de BBVA. Este porcentaje será, en el caso de los consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección, del 50% en el caso de la parte inicial y del 60% en el caso de la parte diferida.

- El 40% de la RVA de los miembros del Colectivo y el 60% para los consejeros ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y aquellos miembros del Colectivo Identificado con retribuciones variables de cuantías especialmente elevadas, quedará diferido por un periodo de tres años para los miembros del Colectivo y de cinco años para los consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección.

- El componente diferido de la retribución variable anual podrá verse reducido (ajustes ex post) incluso hasta su totalidad, pero nunca incrementado, en función del resultado de indicadores plurianuales que son los mismos para todo el Colectivo Identificado. Estos indicadores están relacionados con la solvencia, liquidez y la rentabilidad y recurrencia de resultados del Grupo, tomando como objetivo el umbral que para cada uno de estos parámetros haya considerado el Consejo de Administración en un horizonte temporal de tres años.

- Además, la totalidad de la RVA de los miembros del Colectivo Identificado 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, cuyo contenido íntegro se recoge en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, siendo igualmente aplicables al resto de los miembros del Colectivo Identificado.

- Las acciones recibidas en concepto de RVA permanecerán indisponibles durante el periodo de un año desde su entrega (salvo las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas) y no estarán sujetas a actualización.

- Se prohíbe la utilización de estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión prudente de los riesgos.

- Por último, el componente variable de la retribución de un ejercicio quedará limitado a un 100% del componente fijo de la remuneración total (salvo acuerdo por parte de la Junta General de elevarlo hasta un máximo del 200%).

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

El sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos, se basa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33 bis de los Estatutos Sociales, en los criterios de responsabilidad, dedicación e incompatibilidades inherentes al cargo que desempeñan, y consiste en una retribución fija que comprende los siguientes elementos:

i. Una asignación anual en efectivo, que será determinada 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, lo que podrá dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de los consejeros no ejecutivos; correspondiendo igualmente al Consejo la determinación de la periodicidad y forma de pago de la asignación.

Corresponde a la Junta General fijar el importe de la asignación global anual que puede satisfacer el Banco al conjunto de sus consejeros por tal condición, siendo el Consejo el responsable de distribuir esta cantidad, pudiendo reducirla si lo estima conveniente. A estos efectos, la Junta General celebrada en 2012 acordó fijar dicha asignación global anual en seis millones de euros, cantidad que se mantendrá en tanto la Junta General no acuerde modificarla, excluyendo expresamente de esta cifra la retribución de los consejeros ejecutivos del Banco que se registrará por lo dispuesto en el artículo 50 bis de los Estatutos Sociales.

Así, los consejeros no ejecutivos recibirán una cantidad fija anual en efectivo por el desempeño del cargo de vocal del Consejo y de miembro de las distintas Comisiones, así como por el desarrollo de cualesquiera otras funciones o responsabilidades que puedan serles atribuidas en el marco del Sistema de Gobierno Corporativo del Banco.

En línea con lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá establecer una remuneración diferenciada asociada a la pertenencia a las distintas Comisiones del Consejo, a los cargos de presidente de las mismas, y al cargo de Consejero Coordinador ("Lead Independent Director").

El importe relativo de la remuneración será fijado por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, según la naturaleza de las funciones atribuidas y la dedicación y responsabilidad exigida en cada caso.

A la fecha de este informe, las asignaciones correspondientes a los consejeros no ejecutivos son las establecidos en la Política de 2017 vigente, que se detallan en el apartado D. Dichos importes no han sido actualizados desde el ejercicio 2007, a excepción de las asignaciones fijadas a la Comisión de Tecnología y Ciberseguridad como consecuencia de su creación en 2016.

Los consejeros no ejecutivos podrán ser, asimismo, beneficiarios de pólizas de seguro médico y de accidentes a suscribir por el Banco, que satisfará las correspondientes primas, las cuales se imputarán a los consejeros como retribución en especie, tal y como se indica a continuación.

ii. Un sistema de retribución en acciones de BBVA con entrega diferida, aprobado por la Junta General. Este sistema consiste en la asignación anual a los consejeros no ejecutivos, como parte de su remuneración fija, de un número de "acciones teóricas" de BBVA, que serán objeto de entrega efectiva, en su caso, tras 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.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

Los consejeros ejecutivos tienen un sistema retributivo propio, distinto al aplicable a los consejeros no ejecutivos, cuyos conceptos se incluyen en el artículo 50° bis de los Estatutos Sociales y se corresponden con aquellos que se aplican también, con carácter general, para los miembros de la Alta Dirección del Banco.

La retribución fija de los consejeros ejecutivos tiene en cuenta el nivel de responsabilidad y las funciones desarrolladas y constituye una parte relevante de su compensación total. La retribución fija comprenderá el salario o retribución básica anual ("Retribución Fija Anual" o "RFA"), y podrá incluir otros elementos, como beneficios o remuneraciones en especie, en línea con los que puedan ser reconocidos a la Alta Dirección. La Retribución Fija Anual de cada consejero ejecutivo se determinará por la Comisión de Retribuciones y será sometida a la aprobación del Consejo de Administración.

Para su determinación y la de sus posibles actualizaciones, la Comisión de Retribuciones tendrá en cuenta las funciones asignadas y el nivel de responsabilidad de cada consejero ejecutivo. Además, tomará en consideración los análisis de mercado elaborados por firmas de consultoría independientes de primer nivel en la materia, a los efectos de establecer compensaciones que resulten adecuadas a las funciones que desempeñan sean competitivas en el mercado y se encuentran alineadas con las de las entidades comparables. Asimismo, se considerarán otros factores como los incrementos medios de la retribución de los miembros de la Alta Dirección.

En aplicación de lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado aprobar los siguientes importes de la Retribución Fija Anual de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2019, tal y como se recoge en el apartado 4.2 de Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 cuya aprobación se somete a la Junta General:

-D. Carlos Torres Vila: 2.453 miles de euros

-D. Onur Genç: 2.179 miles de euros

-D. José Manuel González-Páramo Martínez Murillo: 834 miles de euros

Estas cantidades permanecerán fijas en tanto en cuanto el Consejo de Administración no acuerde actualizarlas, en su caso, con arreglo a los criterios mencionados anteriormente. En todo caso, la Retribución Fija Anual de cada consejero ejecutivo no podrá ser objeto de un incremento superior, durante el periodo de vigencia de la Política, a una media del 5% anual respecto de la Retribución Fija Anual establecida en dicha Política, salvo que en aplicación de normas, requerimientos o recomendaciones supervisoras proceda ajustar su mix retributivo, sin que en ese caso dichos incrementos puedan determinar un aumento de la retribución total.

- **Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

Tal y como prevé la Política de 2017 vigente, los consejeros, ejecutivos y no ejecutivos, podrán ser beneficiarios de pólizas de seguro médico y de accidentes a suscribir por el Banco, que satisfará las correspondientes primas, las cuales se imputarán a los consejeros como retribución en especie.

El detalle de las cantidades satisfechas por estos conceptos a los consejeros durante el correspondiente ejercicio se incluye anualmente en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Asimismo, el Banco satisface a los consejeros ejecutivos los beneficios aplicables con carácter general a la Alta Dirección del Banco, cuyas cuantías se informan igualmente de forma anual en el referido Informe.

- **Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.**

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Tal y como se ha indicado ya en este informe, los consejeros no ejecutivos no perciben remuneración variable.

Para los consejeros ejecutivos, de conformidad con lo descrito en el apartado A anterior de este informe, la retribución variable anual ("RVA") se basa en un incentivo, que se otorga de forma anual, y que refleja su desempeño medido a través del cumplimiento de unos objetivos establecidos para medir los resultados obtenidos en cada ejercicio, en función de las prioridades estratégicas definidas por el Grupo y considerando el riesgo incurrido.

La RVA para cada consejero será calculada sobre la base de:

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

Todo ello, en los términos que se establezcan anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

Así, para la determinación de la RVA del ejercicio 2019, el Consejo ha establecido, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, los siguientes indicadores de evaluación anual, con sus respectivas ponderaciones: Resultado atribuido sin operaciones corporativas: 10% Presidente; 20% Consejero Delegado; 10% GE&PA. Tangible Book Value (TBV): 10% Presidente; 10% Consejero Delegado; 10% GE&PA. RORC: 15% Presidente; 15% Consejero Delegado; 15% GE&PA. Ratio de eficiencia: 15% Presidente; 15% Consejero Delegado; 10% Head of GE&PA. IreNe: 10% Presidente; 15% Consejero Delegado; 15% GE&PA. Ventas Digitales: 10% Presidente; 10% Consejero Delegado; 10% GE&PA. Indicadores propios: 30% Presidente; 15% Consejero Delegado; 30% GE&PA.

Se mantienen así los indicadores de Resultado Atribuido sin operaciones corporativas, RORC, Ratio de Eficiencia e IreNe, incorporándose dos nuevos indicadores, Tangible Book Value y Ventas Digitales e incluyéndose indicadores propios para todos los consejeros ejecutivos.

La incorporación del indicador Tangible Book Value como métrica para la determinación de la RVA implica la inclusión de un nuevo indicador de creación de valor para el accionista, al tiempo que se elimina el indicador RAROC en aras a evitar duplicidades con el indicador RORC tras la entrada en vigor de la normativa contable IFRS9. Asimismo, se ha incluido un nuevo indicador denominado "Ventas Digitales" como indicador clave de gestión.

Los indicadores no financieros se relacionan con el grado de satisfacción del cliente y con objetivos propios de cada consejero, relacionados con las dimensiones específicas asociadas con las responsabilidades y funciones de cada consejero ejecutivo, entre los que se incluyen, indicadores relacionados con la satisfacción del empleado, el cliente interno, la sostenibilidad y otros relacionados con la transformación estratégica del Banco.

La cantidad resultante constituirá la RVA de cada consejero ejecutivo correspondiente a 2019, y estará sujeta a las condiciones previstas en la Política 2019-2021 en línea con las establecidas en la Política vigente, y resumidas a continuación:

Ajustes ex ante

- La RVA de los consejeros ejecutivos no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse un determinado nivel de beneficios y ratio de capital.
- Asimismo, la RVA se reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño, en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados del Banco o de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.

Diferimiento y pago en acciones:

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

La Parte Inicial se dividirá en efectivo y en acciones de BBVA a partes iguales y la Parte Diferida en un 40% en efectivo y un 60% en acciones.

Ajustes ex post:

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

Para 2019, los Indicadores de Evaluación Plurianual aprobados por el Consejo se mantienen respecto a los aprobados para la RVA del ejercicio anterior, salvo por lo que respecta al indicador de Adecuación Económica que se elimina para una mayor simplificación del esquema: Common Equity Tier 1 (CET 1) Fully Loaded: 40%; Loan to Stable Customer Deposits (LtSCD): 10%; Liquidity Coverage Ratio (LCR): 10%; Return On Equity (ROE): 20%; (Margen Neto - Saneamientos)/Activos Totales Medios: 10%; Total Shareholder Return (TSR): 10%

Estos indicadores tendrán asociadas unas escalas de consecución que serán aprobadas una vez se determine la RVA 2019 (en 2020), de manera que, de no alcanzarse los objetivos establecidos para cada uno de ellos en el periodo de medición de tres años, éstos podrán minorar la Parte Diferida de la RVA 2019, pudiendo llevar incluso a la pérdida de su totalidad, pero nunca incrementarla.

Malus y Clawback:

La totalidad de la RVA 2019 de los consejeros ejecutivos estará sometida a cláusulas de reducción y de recuperación de la retribución variable ("malus" y "clawback"), en los mismos términos que para el resto del Colectivo Identificado, en los términos señalados en la Política 2019-2021. Estas cláusulas estarán vigentes durante todo el periodo de diferimiento y retención de la Parte Diferida de la RVA 2019 (6 años para los consejeros ejecutivos y Alta Dirección).

Además, de lo anterior, conforme al sistema de liquidación y pago de la RVA:

- Las acciones recibidas en concepto de RVA serán indisponibles durante el periodo de un año desde su entrega. Lo anterior no será aplicable a las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.
- No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión prudente de los riesgos.
- La Parte Diferida en efectivo podrá ser objeto de actualización, aplicando el índice de precios al consumo (IPC) medido como variación interanual de precios, o cualesquiera otros criterios se establezcan a tal efecto por el Consejo de Administración con la misma finalidad.
- El componente variable de la retribución estará limitado al 100% del componente fijo de la remuneración total, salvo que la Junta General acuerde elevar dicho porcentaje hasta un máximo del 200%.

Asimismo, los consejeros ejecutivos no podrán transmitir un número de acciones equivalente a dos veces su Retribución Fija Anual hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su entrega, conforme a la Recomendación 62 del Código de Buen Gobierno, aprobado por la CNMV.

- **Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo.** Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

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

En el caso de los consejeros ejecutivos, conforme se establece en la Política 2019-2021, el Banco ha asumido compromisos de previsión para cubrir las contingencias de invalidez y fallecimiento de los consejeros ejecutivos y mantiene los compromisos por jubilación con los consejeros D. Carlos Torres Vila y D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo.

Los compromisos de previsión para cubrir la contingencia de jubilación asumidos por el Banco con estos consejeros ejecutivos, cuentan con las siguientes características principales, en línea con los asumidos para el resto de la Alta Dirección:

- Son en régimen de aportación definida.

- No prevén la posibilidad de percibir la pensión de jubilación de forma anticipada.

- Un 15% de las aportaciones anuales pactadas tienen la consideración de "beneficios discrecionales de pensión", de conformidad con lo exigido por la normativa aplicable.

Por lo que respecta al Presidente, D. Carlos Torres Vila, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado mantener el marco previsional que tenía anteriormente reconocido como Consejero Delegado para cubrir la contingencia de jubilación, habiendo acordado no proceder en 2019 a la actualización del importe de la aportación anual a la pensión de jubilación establecida en 2017, de 1.642 miles de euros.

Este marco se concreta en lo siguiente en cuanto a su pensión de jubilación:

- Tiene reconocido el derecho a percibir una prestación de jubilación cuando alcance la edad legalmente establecida para ello, cuyo importe será el que resulte de la suma de las aportaciones realizadas por el Banco y sus correspondientes rendimientos hasta dicha fecha y que podrá percibir en forma de renta o de capital, siempre que no se produzca su cese debido al incumplimiento grave de sus funciones. En el caso de extinción de la relación contractual antes de alcanzar la edad de jubilación por causa distinta a la anterior, mantendrá el derecho a la prestación, que será calculada sobre el total de las aportaciones realizadas por el Banco hasta esa fecha, más la correspondiente rentabilidad acumulada, sin que el Banco tenga que realizar aportación adicional alguna.

- El importe de la aportación anual a este sistema, que fue determinado sobre la base del importe de la prestación comprometida con arreglo al sistema que tenía anteriormente, de prestación definida, y teniendo en cuenta la provisión dotada hasta 2016 por el Banco para atender dicho compromiso, es de 1.642 miles de euros.

- El importe de la aportación anual a este sistema de previsión podrá actualizarse por el Consejo de Administración durante el plazo de vigencia de esta Política en la misma medida en que se actualice su Retribución Fija Anual, en los términos establecidos en la misma.

- Un 15% de las citadas aportaciones anuales pactadas a los compromisos por pensiones girarán sobre componentes variables y tendrán la consideración de "beneficios discrecionales de pensión", quedando sujetas a las condiciones de entrega en acciones, retención y recuperación establecidas para este tipo de beneficios en la normativa aplicable, así como a aquellas condiciones de la retribución variable que le sean aplicables de conformidad con la presente Política.

En cuanto a D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo, éste también mantiene su marco de previsión en los mismos términos que eran aplicables en virtud de la Política anterior. Así, por lo que respecta a los compromisos asumidos en materia de jubilación:

- Se le reconoce el derecho a percibir una prestación de jubilación cuando alcance la edad legal de jubilación, cuyo importe será el resultado de la acumulación de aportaciones anuales y sus correspondientes rendimientos hasta dicha fecha; a tal efecto, el régimen de aportaciones en cada ejercicio resultará de la aplicación de un 30% sobre la Retribución Fija Anual.

- Tendrá derecho a percibir, alcanzada la edad de jubilación, la prestación que resulte de las aportaciones realizadas por el Banco en los términos señalados, en forma de renta o de capital, siempre que no se produzca su cese debido al incumplimiento grave de sus funciones. En el caso de extinción de la relación contractual antes de la jubilación por voluntad del consejero, la prestación quedará limitada a la resultante del 50% de las aportaciones realizadas por el Banco hasta esa fecha. En todo caso, las aportaciones por parte del Banco cesarán en el momento de la extinción.

- Un 15% de las citadas aportaciones anuales pactadas a los compromisos por pensiones girarán sobre componentes variables y tendrán la consideración de "beneficios discrecionales de pensión", quedando sujetas a las condiciones de entrega en acciones, retención y recuperación establecidas para este tipo de beneficios en la normativa aplicable, así como a aquellas condiciones de la retribución variable que le sean aplicables de conformidad con la presente Política.

No se han asumido compromisos por jubilación con D. Onur Genç.

En relación con los compromisos de previsión para cubrir las contingencias de invalidez y fallecimiento, estos se recogen en el apartado D de este informe.

- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

El Banco no cuenta con compromisos de pago de indemnizaciones en favor de los consejeros.
Ver apartado siguiente en cuanto a las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos.

- 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, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de cada consejero ejecutivo se determinan en sus respectivos contratos, que son aprobados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

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

En lo que respecta a las remuneraciones fijas y la remuneración variable, así como a los sistemas de previsión de los consejeros ejecutivos, las determinaciones específicas aprobadas por el Consejo para 2019 se detallan en los apartados correspondientes de la sección A de este informe. El Banco no cuenta con compromisos de pago de indemnizaciones a los consejeros ejecutivos.

En el caso de los consejeros ejecutivos, su marco contractual establece una cláusula de no competencia post-contractual, de un periodo de duración de dos (2) años tras su cese como consejeros ejecutivos de BBVA, por la que percibirán del Banco una remuneración por un importe equivalente a una Retribución Fija Anual por cada año de duración del pacto de no competencia que será satisfecha de forma mensual, siempre que el cese como consejeros ejecutivos no sea debido a su jubilación, invalidez o el incumplimiento grave de sus funciones.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Los consejeros de BBVA no devengarán remuneración alguna por este concepto.

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

Los consejeros de BBVA no devengarán remuneración alguna por este concepto.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

En la determinación de las condiciones retributivas del actual Consejero Delegado, el Consejo de Administración ha tomado en consideración tanto las funciones asociadas a dicho cargo, tomando como referencia los análisis y comparativas de mercado correspondientes, como su condición de alto ejecutivo con responsabilidades a nivel internacional, de acuerdo con la política de movilidad del Grupo, que toma en consideración cuestiones tales como el coste de vida, los tipos impositivos y demás circunstancias relevantes vinculadas a un cambio de geografía.

De conformidad con lo anterior, se reconocen a D. Onur Genç las siguientes remuneraciones complementarias de carácter fijo:

- Una cantidad anual en efectivo, en lugar del otorgamiento de una prestación de jubilación ("cash in lieu of pension"), de cuantía equivalente al 30 por ciento de la Retribución Fija Anual vigente en cada momento.
- Una cantidad anual en efectivo en concepto de complemento de movilidad, en línea con los compromisos asumidos con otros miembros expatriados de la Alta Dirección del Banco, cuya cuantía se ha determinado en 600 miles de euros anuales para todo el periodo de vigencia de la Política 2019-2021.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

Tal y como ha quedado detallado en la Parte A de este informe, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, somete a consideración de la Junta General una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, que, manteniendo los mismos principios y el mismo sistema retributivo para los consejeros establecido en la Política de 2017 vigente, incluye el detalle actualizado de las condiciones contractuales del Presidente Ejecutivo (D. Carlos Torres Vila) y de las nuevas condiciones establecidas para el Consejero Delegado (D. Onur Genç), en atención a sus nuevas funciones y responsabilidades, así como determinadas mejoras técnicas.

A este respecto, la Política 2019-2021 incluye los nuevos importes de Retribución Fija Anual establecidos para el Presidente Ejecutivo y para el Consejero Delegado, así como el marco de previsión y demás compromisos asumidos con el Consejero Delegado.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2017/07/20170712SGPoliticaremuneracionesconsejeros.pdf>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

Los acuerdos sobre cuestiones retributivas propuestos en las últimas Juntas Generales celebradas, han venido recibiendo, de forma recurrente, porcentajes de apoyo significativamente altos por parte de los accionistas de BBVA, obteniéndose unos porcentajes de votos a favor superiores al 95% en los últimos años, tanto en las políticas de remuneraciones de los consejeros como en los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros.

En particular, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2017 obtuvo un apoyo del 95,40% de los votos en la Junta General de Accionistas celebrada en el pasado 16 de marzo de 2018, lo que muestra el apoyo de los accionistas de BBVA a las cuestiones retributivas que se plantean en las Juntas.

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

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Tal y como se recoge en el apartado A.1., anterior, el Consejo de Administración es el órgano encargado de adoptar las decisiones sobre la retribución de los consejeros en el marco de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA aplicable.

En 2018, 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 las políticas de remuneraciones de los consejeros, de los altos directivos y del resto de empleados que forman parte del Colectivo Identificado del Grupo BBVA.

Así, en el ejercicio de sus funciones, en aplicación de la Política de 2017 vigente y de cara a determinar las retribuciones individuales de los consejeros, la Comisión ha llevado a cabo las actuaciones que se detallan en el apartado D de este Informe, elevando al Consejo las correspondientes propuestas cuando ha correspondido.

Todas las cuestiones anteriormente expuestas llevadas a cabo por la Comisión, junto con otras materias de su competencia, han sido incluidas en el Informe de actividad de la Comisión de Retribuciones del ejercicio 2018, que se pone a disposición de los accionistas en la página web del Banco (www.bbva.com).

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar

que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Las acciones adoptadas por la Entidad, en relación con el sistema de retribución, para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar la remuneración a los intereses a largo plazo se han detallado en el apartado A de este informe, como parte de la descripción del sistema de retribución variable aplicable al Colectivo Identificado y a los consejeros ejecutivos, incluyendo las reglas específicas de liquidación y pago de la RVA.

Por su parte, la explicación sobre cómo ha contribuido dicho sistema a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar la remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad, incluyendo la vinculación entre la remuneración devengada y los resultados de la entidad se recoge en el apartado siguiente.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, 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, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Las remuneraciones fijas de los consejeros se han devengado de conformidad con la Política de 2017 vigente, cuyo proceso de aplicación se han detallado en el apartado B.1.

Los consejeros no ejecutivos no perciben remuneración variable de ningún tipo.

En lo que respecta a los consejeros ejecutivos, su sistema retributivo comprende el derecho a una retribución variable, que se basa en un incentivo otorgado de forma anual y que refleja su desempeño medido a través del cumplimiento de unos objetivos establecidos para medir los resultados obtenidos en cada ejercicio, en función de las prioridades estratégicas definidas por el Grupo y considerando el riesgo incurrido.

Así, la Política de 2017 vigente contempla la percepción, por parte de los consejeros ejecutivos, de una Retribución Variable Anual, cuyo devengo se somete a ajustes ex ante y cuyo importe se obtiene a partir de los objetivos ligados a indicadores financieros y no financieros anuales establecidos a principios del ejercicio, y de acuerdo con las escalas y ponderaciones asociadas a cada indicador. De esta forma, la percepción de remuneración variable por parte de los consejeros ejecutivos se vincula a los resultados del Grupo BBVA y varía en función de los mismos.

La naturaleza y principales características de los componentes variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos devengados en el ejercicio 2018 se describen en mayor detalle en el apartado B.7.

Así, la aplicación de las escalas de consecución definidas para cada indicador anual, sobre la base de los objetivos establecidos, ha determinado la cuantía de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos para 2018, influyendo por tanto las variaciones en el rendimiento de la Entidad en la determinación de la remuneración variable de la siguiente forma:

En el ejercicio 2018 el Grupo BBVA ha generado un Beneficio Atribuido de 5.324 millones de euros, lo que representa un incremento del 51,3% con respecto al ejercicio anterior. Dicho Beneficio Atribuido incluye el resultado de operaciones corporativas generado por las plusvalías y otros gastos asociados de la venta de BBVA Chile, por un importe de 623 millones de euros netos de impuestos.

Para el cálculo del resultado de los indicadores financieros de evaluación anual que forman parte del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos y que se utilizan para la determinación de la Retribución Variable Anual 2018, no se ha considerado el impacto anterior, al traer causa de operaciones o circunstancias que se han considerado por el Banco ajenas a la gestión ordinaria del Grupo.

El resultado y evolución de los indicadores anuales fijados para la determinación de la Retribución Variable Anual de 2018 de los consejeros ejecutivos ha sido positivo, representando incrementos respecto al año anterior en los cuatro indicadores financieros (Beneficio Atribuido, RORC, RAROE y Ratio de Eficiencia). Cabe destacar el buen comportamiento de los ingresos de carácter más recurrente, el importe más reducido de los saneamientos y las provisiones, que compensan la menor aportación de los resultados de operaciones financieras (ROF) en comparación con la del mismo periodo del año anterior.

A pesar de los incrementos en los cuatro indicadores financieros con respecto al año anterior, los niveles de consecución del Beneficio Atribuido, RORC y Ratio de Eficiencia se sitúan por debajo del objetivo establecido para el ejercicio. Esto se debe fundamentalmente a los desequilibrios económicos registrados en Turquía y Argentina, cuyo comportamiento se ve afectado por la evolución de los tipos de cambio y el impacto negativo derivado de la contabilización de la hiperinflación en Argentina.

Por lo que respecta al indicador de Satisfacción del Cliente (IreNe) que forma parte de los indicadores no financieros, se ha observado una mejora en casi todas las geografías en relación con el resto de las entidades financieras competidoras, lo que ha llevado a un nivel de consecución del 99,1.

De conformidad con lo expuesto, la Retribución Variable Anual de consejeros ejecutivos se vincula a los resultados financieros y no financieros del Grupo.

Por otra parte, de conformidad con la Política de Remuneraciones aplicable a los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2015, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de marzo de 2015, el 50% de la retribución variable anual (RVA) de los consejeros que lo eran en dicho ejercicio quedó diferida por 3 años, de conformidad con el sistema de liquidación y pago de aplicación en ese momento, quedando sujeta al cumplimiento de una serie de indicadores de evaluación plurianual relacionados con la evolución de la acción y las métricas fundamentales de control y gestión de los riesgos del Grupo, referidas a su solvencia, liquidez y rentabilidad.

Tal y como se describe en mayor detalle en el apartado B.7 siguiente, una vez cerrado el ejercicio 2018 y transcurrido el periodo de diferimiento y medición de los indicadores plurianuales aprobados para la RVA diferida de 2015, se ha procedido a determinar, en función de los objetivos y escalas fijadas para dichos indicadores, el importe final de la RVA diferida de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2015.

Así, los indicadores de solvencia, liquidez y rentabilidad establecidos para 2015 han alcanzado los objetivos establecidos; a excepción del indicador TSR, cuya escala ha determinado la pérdida del 10% de la cantidad diferida asociada a este indicador, como consecuencia de haberse posicionado BBVA en la posición 9ª de la escala establecida.

Como consecuencia de lo anterior, en función del resultado de los indicadores de evaluación plurianual, y en aplicación de las escalas de consecución asociadas y sus correspondientes objetivos y ponderaciones, se ha procedido a ajustar a la baja los importes diferidos de la Retribución Variable Anual diferida de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2015.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	4.303.706.319	100,00
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	196.328.594	4,56
Votos a favor	4.105.547.219	95,40
Abstenciones	1.830.506	0,04

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

Tal y como ha quedado explicado en el apartado A.1 anterior y en el apartado B.1. el sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos, se basa en los criterios de responsabilidad, dedicación e incompatibilidades inherentes al cargo, y se compone exclusivamente de los siguientes elementos de carácter fijo:

i. Asignación anual en efectivo por el cargo de consejero y, en su caso, por la pertenencia a las distintas Comisiones, cuyos importes satisfechos en 2018 se corresponden con las asignaciones recogidas en el apartado D siguiente. Los importes satisfechos en el ejercicio 2018 se detallan para los consejeros no ejecutivos en el apartado C.1.a) i) "Retribución devengada en metálico" siguiente.

Durante 2018, el conjunto de los consejeros no ejecutivos que lo han sido durante el ejercicio, ha percibido 4.693 miles de euros. El importe total devengado durante 2017 fue de 4.470 miles de euros. La variación interanual se justifica por los cambios en la composición del Consejo y de sus Comisiones, sin que los importes asignados a los vocales del Consejo o miembros o presidentes de las distintas Comisiones hayan variado respecto al ejercicio anterior, dado que no han sido actualizados desde 2007.

ii. Sistema de retribución con entrega diferida de acciones: las "acciones teóricas" acumuladas por cada consejero no ejecutivo de BBVA a 31 de diciembre de 2018, así como las asignadas a cada uno de ellos en dicho ejercicio (equivalente al 20% de la retribución total en efectivo percibida en 2017 por cada consejeros no ejecutivo), se encuentran detalladas en el apartado C.1.a) ii) siguiente.

A los efectos de este Informe, se han equiparado las "acciones teóricas" del sistema de retribución en acciones con entrega diferida de los consejeros no ejecutivos a "opciones", sin perjuicio de que no constituyen dicho instrumento, dado que BBVA no cuenta con planes de opciones a favor de sus consejeros y de que la percepción de estas acciones sólo corresponde tras su cese como consejero por cualquier causa que no sea debida al incumplimiento grave de sus funciones.

Asimismo, en este apartado se incluyen las acciones entregadas al consejero D. José Antonio Fernández Rivero, que cesó como consejero el 16 de marzo de 2018.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Tal y como se ha explicado en el apartado A.1 anterior, y en línea con lo previsto en la Política de 2017 vigente, aplicable en 2018, la Retribución Fija Anual de cada consejero ejecutivo se corresponde con el importe anual recibido por el desempeño de sus funciones, que refleja el nivel de responsabilidad de dichas funciones, y no está vinculado en ningún caso a parámetros variables o a los resultados alcanzados.

Su cuantía se encuentra reflejada en la Política de 2017 vigente, habiendo percibido los consejeros ejecutivos que lo fueron durante el ejercicio 2018 (D. Francisco González Rodríguez, D. Carlos Torres Vila y D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo), 2.475 miles de euros, 1.965 miles de euros y 834 miles de euros, respectivamente, en concepto de Retribución Fija Anual.

Durante el ejercicio 2017, estos mismos consejeros percibieron los mismos importes señalados, por lo que no hay variación de un ejercicio al otro.

El actual Consejero Delegado del Banco, D. Onur Genç, nombrado en fecha 20 de diciembre de 2018, no ha percibido remuneraciones asociadas a dicho cargo en el ejercicio 2018, habiendo percibido durante el ejercicio 2018 una Retribución Fija Anual por una cuantía de 2.240 miles de euros (*), que se corresponde en su totalidad a la remuneración vinculada a su anterior cargo de Presidente y CEO de BBVA Compass (Country Manager de BBVA en Estados Unidos), y que ha sido satisfecha por dicha entidad.

(*) Cantidades satisfechas en dólares estadounidenses. Los datos facilitados en euros son a título informativo.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (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.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Como se ha indicado en el apartado A.1 anterior, los consejeros no ejecutivos no perciben remuneración variable.

En el caso de los consejeros ejecutivos, a continuación se detalla la naturaleza y las principales características de la Retribución Variable Anual (RVA) del ejercicio 2018, cuyo importe se ha determinado una vez cerrado el ejercicio, a la vista de los resultados obtenidos para cada uno de los indicadores de evaluación anual establecidos para su cálculo, y habiéndose cumplido los umbrales mínimos de Beneficio Atribuido y Ratio de Capital establecidos para su generación.

Así, en ejecución de la Política de 2017 vigente, el cálculo de la RVA 2018 se ha efectuado sobre la base de los siguientes indicadores de evaluación anual: Resultado Atribuido sin operaciones corporativas: 30% Carlos Torres, 15% GE&PA, 30% Francisco González; Risk Adjustment Return on Economic Capital (RAROEC): 10% Carlos Torres, 10% GE&PA, 15% Francisco González; RORC: 10% Carlos Torres, 10% GE&PA, 15% Francisco González;

Ratio de Eficiencia: 15% Carlos Torres, 10% GE&PA, 25% Francisco González; Satisfacción del cliente (IreNe): 15% Carlos Torres, 15% GE&PA, 15% Francisco González; Indicadores no financieros: 20% Carlos Torres, 40% GE&PA.

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

El importe de la RVA correspondiente al ejercicio 2018 se ha determinado, por tanto, a partir del nivel de cumplimiento de los indicadores mencionados, en función de los objetivos y las escalas de consecución aprobados por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, tal y como se ha detallado en el apartado B.3.

Las escalas de consecución aprobadas por el Consejo de Administración han sido elaboradas sobre la base de la RVA "target" asociada para cada consejero ejecutivo, la cual representa el importe de la RVA en el caso de cumplirse los objetivos establecidos en un 100%. En relación con los indicadores financieros, sus correspondientes escalas se han elaborado en función del cumplimiento presupuestario.

En aplicación de lo anterior, el resultado de la RVA de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2018, ha sido de:

- 2.393 miles de euros en el caso de D. Carlos Torres Vila;
- 397 miles de euros en el caso de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo;
- 2.641 miles de euros en el caso de D. Francisco González Rodríguez

Estos importes se corresponden con la RVA asociada a cada uno de los cargos y funciones desarrolladas por cada consejero ejecutivo durante el ejercicio 2018.

En el caso del actual Consejero Delegado, D. Onur Genç, la RVA correspondiente al ejercicio 2018 asociada a su anterior cargo de Presidente y CEO de BBVA Compass, ha sido de 980 miles de euros (Los datos en euros son a título informativo. El tipo de cambio aplicado ha sido el de cierre del ejercicio 2018: EUR/USD 1,145001)

A la fecha de elaboración de este Informe, estas remuneraciones no han sido satisfechas por el Banco.

Una vez determinados dichos importes, es de aplicación el sistema de liquidación y pago previsto en la Política 2017 vigente para los consejeros ejecutivos, según ha quedado detallado en el apartado A.1 anterior del que se deriva que:

- La Parte Inicial de la RVA 2018 (40%) se pagará, de darse las condiciones para ello, en el primer trimestre de 2019 y el 60% restante (Parte Diferida), se diferirá durante un periodo de 5 años, sujeto al cumplimiento de los indicadores de evaluación plurianual establecidos por el Consejo que podrán ajustarla a la baja, procediéndose a la entrega de la Parte Diferida que resulte, de darse las condiciones para ello, con el siguiente calendario de pago: el 60% de la Parte Diferida en 2022; el 20% en 2023; y el 20% en 2024.

- La Parte Inicial se pagará en efectivo y en acciones de BBVA a partes iguales y la Parte Diferida en un porcentaje de un 40% en efectivo y en 60% en acciones; tomando en ambos casos como referencia para el cálculo de la parte en acciones el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre 2018 y el 15 de enero 2019, ambas inclusive, que ha sido de 4,77 euros por acción.

En virtud de lo anterior, los importes determinados correspondientes a la Parte Inicial (40%) de la RVA 2018 son:

- 479 miles de euros y 100.436 acciones en el caso de D. Carlos Torres Vila;
- 79 miles de euros y 16.641 acciones en el caso de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo.
- 528 miles de euros y 110.814 acciones en el caso de D. Francisco González Rodríguez.

En aplicación del sistema específico de liquidación y pago recogido en la Política retributiva aplicable al Colectivo Identificado, explicado en el apartado A.1 anterior, D. Onur Genç, como miembro de dicho Colectivo durante 2018 y en su condición de Presidente y CEO de BBVA Compass (Country Manager de BBVA en Estados Unidos), percibirá, de darse las condiciones para ello, la Parte Inicial de su RVA 2018 (40%) en un 50% en efectivo y un 50% en acciones, y la Parte Diferida (60%) transcurrido un periodo de diferimiento de 3 años, 50% en efectivo y 50% en acciones.

Para todos ellos, la Parte Diferida de la RVA del ejercicio 2018 quedará sometida a ajustes ex post, cuya información se incluye en el apartado siguiente (explicación de los componentes variables a largo plazo de sistemas retributivos).

En todo caso, la RVA 2018 de los consejeros ejecutivos indicados se encuentra sujeta a las condiciones del sistema de liquidación y pago previsto en la Política y, concretamente:

- Las acciones que reciban en concepto de RVA permanecerán indisponibles durante el periodo de un 1 año desde su entrega (salvo las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas).
- Se prohíbe la utilización de estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión prudente de los riesgos.
- La totalidad de la RVA estará sometida a cláusulas de reducción ("malus") y de recuperación ("clawback") de la retribución variable.
- Por último, el componente variable de la retribución de un ejercicio quedará limitado a un 100% del componente fijo de la remuneración total (salvo acuerdo por parte de la Junta General de elevarlo hasta un máximo del 200%).

Estas condiciones del sistema de liquidación y pago son igualmente de aplicación al actual Consejero Delegado, D. Onur Genç, como miembro del Colectivo Identificado del Grupo BBVA en 2018.

Asimismo, los consejeros ejecutivos no podrán transmitir un número de acciones equivalente a 2 veces su Retribución Fija Anual hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su entrega, de conformidad con lo establecido en la recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas.

De conformidad con lo expuesto sobre estas líneas, se han incluido en el apartado C.1 los siguientes conceptos de la RVA del ejercicio 2018:

- En el apartado C.1.a) i) "Retribución devengada en metálico", bajo el epígrafe "Retribución variable a corto plazo", se incluye el importe en efectivo correspondiente a la Parte Inicial de la RVA 2018; y

- En el apartado C.1.a) ii) "Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados", bajo el epígrafe "Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio 2018", se incluye el número de acciones correspondientes a la Parte Inicial de la RVA 2018.

Estos importes han sido determinados en el ejercicio 2019, pero no han sido satisfechos a la fecha de este Informe.

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

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

Tal y como se ha indicado en el apartado precedente, el sistema de liquidación y pago de la RVA de los consejeros ejecutivos previsto en la Política 2017 vigente establece que el componente diferido de la RVA (Parte Diferida de la RVA) quedará diferido durante un periodo de 5 años. La Parte Diferida de la RVA 2018 ha quedado determinada un 40% en efectivo y en 60% en acciones; tomando como referencia para el cálculo de la parte en acciones el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre 2018 y el 15 de enero 2019, ambas inclusive, que ha sido de 4,77 euros por acción; y estará sometida al cumplimiento de los indicadores de evaluación plurianual establecidos por el Consejo en el ejercicio anterior (medidos a lo largo de un periodo de 3 años), procediéndose a su entrega, de darse las condiciones para ello, con el siguiente calendario de pago: el 60% de la Parte Diferida en 2022; el 20% en 2023; y el 20% en 2024.

El importe en el que finalmente se determine la Parte Diferida de la RVA 2018 dependerá del grado de cumplimiento de los indicadores de evaluación plurianual y sus ponderaciones, que se detallan a continuación, aprobados por el Consejo en su sesión de 12 de febrero 2018 a propuesta de la Comisión de Retribuciones y previo análisis de la Comisión de Riesgos:

- Adecuación Económica (Patrimonio Económico/CER) 20%
- Common Equity Tier (CET) 1 Fully Loaded 20%
- Loan to Stable Customer Deposits (LtSCD) 10%
- Liquidity Coverage Ratio (LCR) 10%
- Return On Equity (ROE) 20%
- (Margen Neto – Saneamientos) / Activos Totales Medios 10%
- Total Shareholder Return (TSR) 10%

Las escalas de consecución de cada uno de estos indicadores han sido determinadas por la Comisión de Retribuciones, para su aprobación por el Consejo de Administración, una vez determinada la RVA del ejercicio 2018.

El resultado de dichos indicadores plurianuales, que se encuentran alineados con el Marco de Apetito al Riesgo (Risk Appetite Framework) y con la rentabilidad para el accionista, en función de los correspondientes objetivos y escalas establecidos, determinará si corresponde realizar algún ajuste ex post, mediante la reducción del importe de la Parte Diferida de la RVA 2018, pudiendo incluso llevar a la pérdida de la totalidad de las cantidades diferidas.

Por lo que respecta al indicador de TSR, la escala determinará la reducción de las cantidades diferidas de la RVA 2018 asociadas a este indicador cuando su resultado, transcurrido el periodo de medición, suponga la posición de BBVA por debajo de la mediana del grupo de referencia.

El grupo de referencia aprobado a los efectos del cálculo del indicador TSR para la RVA 2018, que se mantiene con respecto al ejercicio anterior, es el siguiente: Banco Santander, BNP Paribas, Société Générale, Barclays, HSBC Holdings, Lloyds Banking Group, Deutsche Bank, Commerzbank, UniCredit, Intesa SanPaolo, Bank of America Corporation, Citigroup, Wells Fargo & Company, The Bank of Nova Scotia, ING Groep.

En todo caso, la Parte Diferida de la RVA 2018 quedará sujeta a las restantes condiciones del sistema de liquidación y pago de la retribución variable previsto en la Política de 2017 vigente, establecidas en el apartado anterior.

Esta retribución no se encuentra devengada ni consolidada a la fecha de este informe, al no haber finalizado el periodo durante el cual se mide el desempeño y consecución de los indicadores de evaluación plurianual, conforme a los objetivos y escalas fijados, y que podrán determinar su reducción.

El actual Consejero Delegado del Banco, D. Onur Genç, nombrado en fecha 20 de diciembre de 2018, formaba parte del Colectivo Identificado del Grupo BBVA en el ejercicio 2018, estando su RVA sujeta al sistema específico de liquidación y pago recogido en la Política retributiva aplicable a dicho Colectivo, explicado en el apartado A.1 anterior.

De acuerdo con dicho sistema, un 60% de la RVA 2018 ha quedado diferida, 50% en efectivo y 50% en acciones, por un periodo de 3 años.

La cantidad en que, transcurrido el periodo de diferimiento, finalmente se determine para la Parte Diferida de la RVA 2018 de D. Onur Genç dependerá del grado de cumplimiento de los indicadores de evaluación plurianual, ponderaciones y escalas de consecución que se han descrito para los consejeros ejecutivos, y sujeta a las restantes condiciones del sistema de liquidación y pago de la retribución variable, que incluye cláusulas malus y clawback, periodos de retención de las acciones, etc.

Retribución variable anual (RVA) diferida del ejercicio 2015

De conformidad con la política de remuneraciones aplicable a los ejecutivos en el ejercicio 2015, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de marzo de 2015, una vez determinada la RVA 2015 en 2016, el 50% quedó diferida, 50% en efectivo y 50% en acciones, por 3 años, de conformidad con el sistema de liquidación y pago que era de aplicación en ese momento, en las siguientes cantidades:

- 530 miles de euros y 79.956 acciones, en el caso de D. Carlos Torres Vila;
- 98 miles de euros y 14.815 acciones en el caso de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo;
- 897 miles de euros y 135.299 acciones en el caso de D. Francisco González Rodríguez.

(El precio utilizado para la determinación del número de acciones fue el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre 2015 y el 15 de enero 2016, ambas inclusive, que fue de 6,63 euros por acción).

Estas cantidades, tanto en efectivo como en acciones, quedaron sometidas al cumplimiento de los siguientes indicadores de evaluación plurianual, que fueron aprobados por el Consejo de Administración en 2015 para el periodo de 3 años de diferimiento (2016-2018): Adecuación Económica (Patrimonio Económico/CER) 30%; Loan to Stable Customer Deposits (LtSCD) 30%; Return On Equity (ROE) 10%; Coste de Riesgo 20%; Total Shareholder Return (TSR) relativo 10%.

Con respecto al indicador TSR, la evolución del retorno total para el accionista del Banco se ha comparado con la evolución de ese mismo indicador para el siguiente grupo de referencia: Banco Santander, BNP Paribas, Société Générale, Barclays, HSBC Holdings, Lloyds Banking Group, Deutsche Bank, Commerzbank, UniCredit, Intesa SanPaolo, Bank of America Corporation, Citigroup, Wells Fargo & Company y The Bank of Nova Scotia.

Asimismo, la escala de consecución para el indicador TSR, aprobada por el Consejo en 2016, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, fue la siguiente:

Posición en el ranking Porcentaje de reducción de los importes diferidos

1-8 0%

9° 10%

10° 20%

12° 40%

13° 50%

14° 75%

15° 100%

Una vez cerrado el ejercicio 2018, habiendo transcurrido el periodo de diferimiento y medición de los indicadores plurianuales a los que se ha hecho referencia, se ha procedido a determinar la RVA diferida de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2015, aplicando las condiciones establecidas a tal efecto en la política de remuneraciones vigente en dicho ejercicio.

El resultado de los indicadores plurianuales de "Adecuación Económica", "LtSCD", "Coste de riesgo" y "ROE", en aplicación de las escalas de consecución asociadas y sus correspondientes objetivos y ponderaciones, no ha determinado la necesidad de efectuar un ajuste a la baja del importe de la RVA diferida del 2015 al haberse cumplido los objetivos establecidos por el Consejo.

No obstante, el resultado del indicador TSR, en aplicación de la escala anterior, sí ha determinado la necesidad de ajustar el importe de la RVA diferida de 2015, como consecuencia de encontrarse BBVA en la posición novena de la escala establecida; lo que ha dado lugar a una reducción del 10% de la cantidad asociada a dicho indicador.

Asimismo, en aplicación de la Política de remuneraciones vigente en 2015, se acordaron las reglas bajo las cuales procedería la actualización de las cantidades que, en su caso, correspondiera abonar en concepto de RVA diferida del ejercicio 2015, acordado el Consejo de Administración la actualización de la parte en efectivo conforme al Índice de Precios al Consumo (IPC) y de la parte en acciones sobre la base de los dividendos obtenidos por las acciones.

Como resultado de lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha determinado el importe final de la parte diferida de la RVA 2015, tanto en efectivo como en acciones, incluyendo sus correspondientes actualizaciones, en las siguientes cantidades:

- 612 miles de euros y 79.157 acciones, en el caso de D. Carlos Torres Vila;
- 113 miles de euros y 14.667 acciones en el caso de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo;
- 1.035 miles de euros y 133.947 acciones en el caso de D. Francisco González Rodríguez

A la fecha de aprobación de este Informe, la Parte Diferida de la RVA 2015 no ha sido satisfecha por el Banco.

De conformidad con lo expuesto sobre estas líneas, se han incluido en el apartado C.1 los siguientes conceptos de la RVA diferida del ejercicio 2015:

En el apartado C.1.a) i) "Retribución devengada en metálico", bajo el epígrafe "retribución variable a largo plazo", se incluye el importe en efectivo correspondiente a la Parte Diferida de la RVA del ejercicio 2015, una vez finalizado el periodo de diferimiento, y habiéndose determinado su importe en función del resultado de los indicadores de evaluación plurianual, en aplicación de las escalas de consecución asociadas, sus objetivos y ponderaciones, junto con su correspondiente actualización.

En el apartado C.1.a) ii) "Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados", bajo el epígrafe "Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio 2018", se incluye el número de acciones correspondiente a la Parte Diferida de la RVA del ejercicio 2015, una vez finalizado el periodo de diferimiento y determinada su cuantía en función del resultado de los indicadores de evaluación plurianual, en aplicación de las escalas de consecución asociadas y sus correspondientes objetivos y ponderaciones.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

A la fecha de este informe, no se ha procedido a reducir o reclamar la devolución de la remuneración variable.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, 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.

De conformidad con lo detallado en el apartado A anterior de este Informe, tal y como se recoge en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA de 2017 vigente, el Banco tiene asumidos compromisos de previsión con D. Carlos Torres Vila y con D. José Manuel González-Páramo Martínez Murillo, para cubrir las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento.

Las características fundamentales de los sistemas de previsión para cubrir la contingencia de jubilación de estos consejeros ejecutivos son:

- Se trata de sistemas establecidos en régimen de aportación definida, para los cuales se fija con carácter previo las aportaciones anuales a realizar para la contingencia de jubilación.

- No se prevé la posibilidad de percibir la pensión de jubilación de forma anticipada.

- Se ha establecido que un 15% de las aportaciones anuales pactadas tengan la consideración de "beneficios discrecionales de pensión", de conformidad con lo exigido por la normativa aplicable.

Las condiciones concretas de estos compromisos se incluyen en el apartado D.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

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

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

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

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, 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.

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

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Tal y como prevé la Política de 2017 vigente, los consejeros son beneficiarios de pólizas de seguro médico y de accidentes a suscribir por el Banco, que satisfará las correspondientes primas, las cuales se imputarán a los consejeros como retribución en especie.

Asimismo, el Banco satisface a los consejeros ejecutivos los beneficios aplicables con carácter general a la Alta Dirección del Banco.

Estos importes se detallan en la columna "Otros conceptos" del apartado C.1.a) i).

A efectos informativos, se indica que el Consejero Delegado del Banco, D. Onur Genç, nombrado en fecha 20 de diciembre de 2018, no ha percibido remuneraciones asociadas a dicho cargo en el ejercicio 2018, habiendo percibido la totalidad de su remuneración vinculada a su anterior cargo de Presidente y CEO de BBVA Compass (Country Manager de BBVA en Estados Unidos), incluyendo un importe de 376 miles de euros en concepto de retribución en especie, que incluye beneficios por su condición de expatriado en Estados Unidos.

B.15. Explique 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 tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

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

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera 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.

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

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don CARLOS TORRES VILA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don TOMÁS ALFARO DRAKE	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JAIME CARUANA LACORTE	Consejero Independiente	Desde 04/06/2018 hasta 31/12/2018
Doña BELÉN GARDO LÓPEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don SUNIR KUMAR KAPOOR	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña LOURDES MÁIZ CARRO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JOSÉ MALDONADO RAMOS	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña ANA PERALTA MORENO	Consejero Independiente	Desde 08/05/2018 hasta 31/12/2018
Don JUAN PÍ LLORENS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JAN PAUL MARIE FRANCIS VERPLANCKE	Consejero Independiente	Desde 16/03/2018 hasta 31/12/2018
Don FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 21/12/2018
Don JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ RIVERO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 16/03/2018

C.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 de la sociedad objeto del presente informe:
- i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don CARLOS TORRES VILA				1.965	479	612		154	3.210	3.323
Don TOMÁS ALFAPO DRAKE	129		129						258	370
Don JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	129		357					7	493	462
Don JAIME CARUANA LACORTE	75		162						237	
Doña BELÉN GARCÍA LÓPEZ	129		199					12	340	292
Don JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO				834	79	113		82	1.108	1.105
Don SUNIR KUMAR KAPOOR	129		43						172	172
Don CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	129		317					16	462	441
Doña LOURDES MÁIZ CARPO	129		155					14	298	279
Don JOSÉ MALDONADO RAMOS	129		261					14	404	412
Doña ANA PERALTA MORENO	86		57					4	147	
Don JUAN PI LLORENS	129		328					14	471	426
Doña SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	129		314					14	457	456
Don JAN PAUL MARIE FRANCIS VERPLANCKE	107		25						132	
Don FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ				2.475	528	1.035		20	4.058	3.943
Don JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ RIVERO	32		63					13	108	377

Observaciones

Las cifras indicadas en este apartado C podrían reflejar variaciones no significativas respecto a otros documentos que contengan información sobre retribuciones de los consejeros de BBVA publicados o que vayan a ser publicados por BBVA, debido a la necesidad de completar este informe con cifras en miles de euros.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Con arreglo a las instrucciones para completar este informe, las cantidades incorporadas en las celdas de "Retribución variable a corto plazo" y "Retribución variable a largo plazo" para los consejeros ejecutivos se corresponden, respectivamente con:

- i) La Parte Inicial de la RVA del ejercicio 2018 (40%) en efectivo.
- ii) La Parte Diferida de la RVA del ejercicio 2015 (50%) en efectivo, junto con su correspondiente actualización.

A la fecha de formulación de este informe ninguna de estas remuneraciones han sido satisfechas.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	
Don CARLOS TORRES VILA	Parte Inicial RVA 2018 en acciones						100.436	4,77	479				
Don CARLOS TORRES VILA	Parte Diferida RVA 2015 en acciones						79.157	6,63	524				
Don TOMÁS ALFARO DRAKE	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	73.082	73.082	10.367	10.367			0,00					
Don JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	23.810	23.810	12.755	12.755			0,00					
Doña BELÉN GARDIO LÓPEZ	Sistema de retribución en	26.776	26.776	7.865	7.865			0,00					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Acciones equivalentes
	acciones con entrega diferida												
Don JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	Parte Inicial RVA 2018 en acciones						16.641	4,77	79				
Don JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	Parte Diferida RVA 2015 en acciones						14.667	6,63	97				
Don SUNIR KUMAR KAPOOR	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	4.165	4.165	4.811	4.811			0,00					
Don CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	86.891	86.891	11.985	11.985			0,00					
Doña LOURDES MÁIZ CARRO	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	15.706	15.706	7.454	7.454			0,00					
Don JOSÉ MALDONADO RAMOS	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	67.819	67.819	11.176	11.176			0,00					
Don JUAN PI LLORENS	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	42.609	42.609	11.562	11.562			0,00					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Acciones equivalentes
Doña SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	92.558	92.558	12.425	12.425			0,00					
Don FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Parte Inicial RVA 2018 en acciones						110.814	4,77	528				
Don FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Parte Diferida RVA 2015 en acciones						133.947	6,63	888				
Don JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ RIVERO	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	102.053	102.053	10.188	10.188	112.241	112.241	6,36	714				

Observaciones

Con arreglo a las instrucciones para completar este informe, las cantidades incorporadas en la celda "Instrumentos consolidados en el ejercicio" de los consejeros ejecutivos se corresponden con:

i) La Parte Inicial de la RVA del ejercicio 2018 (40%) en acciones (monetizadas). Dado que estas acciones no han sido entregadas a sus beneficiarios, a los efectos de calcular su valor en efectivo, se ha tomado el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2018 y el 15 de enero de 2019, ambas inclusive, que, de conformidad con la Política, es el criterio que sirve para determinar la parte en acciones de la RVA 2018. Este precio ha sido de 4,77 € por acción.

ii) La Parte Diferida de la RVA del ejercicio 2015 (50%) en acciones (monetizadas). Dado que estas acciones no han sido entregadas a sus beneficiarios, a los efectos de calcular su valor en efectivo, se ha tomado el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2015 y el 15 de enero de 2016, ambas inclusive, que, de conformidad con la Política, fue el criterio que sirvió para determinar la parte en acciones de la RVA 2015. Este precio era de 6,63 € por acción.

A la fecha de elaboración de este informe estas remuneraciones no han sido satisfechas.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don CARLOS TORRES VILA	
Don JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)			Importe de los fondos acumulados (miles €)		
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017		Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2017
Don CARLOS TORRES VILA			1.896	1.853		17.503
Don JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO			405	393		842

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[]

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don CARLOS TORRES VILA										
Don TOMÁS ALFARO DRAKE										
Don JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS										
Don JAIME CARUANA LACORTE										
Doña BELÉN GARDO LÓPEZ										
Don JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO										
Don SUNIR KUMAR KAPOOR										
Don CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO										
Doña LOURDES MÁIZ CARRO										
Don JOSÉ MALDONADO RAMOS										
Doña ANA PERALTA MORENO										
Don JUAN PI LLORENS										
Doña SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don JAN PAUL MARIE FRANCIS VERPLANCKE										
Don FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ										
Don JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ RIVERO										

Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)		
Sin datos											

Observaciones	

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)			Importe de los fondos acumulados (miles €)		
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Sin datos						

Observaciones	

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Observaciones	

- 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.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Nombre										
Don CARLOS TORRES VILA	3.210	1.003			4.213					
Don TOMÁS ALFARO DRAKE	258				258					
Don JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	493				493					
Don JAIME CARUANA LACORTE	237				237					
Doña BELÉN GARIJO LÓPEZ	340				340					
Don JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	1.108	176			1.284					
Don SUNIR KUMAR KAPOOR	172				172					
Don CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	462				462					
Doña LOURDES MÁIZ CARRO	298				298					
Don JOSÉ MALDONADO RAMOS	404				404					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo			
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos
Doña ANA PERALTA MORENO	147				147			
Don JUAN PI LLORENS	471				471			
Doña SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	457				457			
Don JAN PAUL MARIE FRANCIS VERPLANCKE	132				132			
Don FRANCISCO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	4.058	1.416			5.474			
Don JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ RIVERO	108	714			822			
TOTAL	12.355	3.309			15.664			

Observaciones

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Continuación del Apartado A. punto 1

La Política atiende a las siguientes premisas:

- es compatible y promueve una gestión prudente y eficaz de los riesgos, no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por el Grupo BBVA;
- es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Grupo BBVA e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses;
- distingue de forma clara los criterios para el establecimiento de la retribución fija y la retribución variable.

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

1. Proponer al Consejo, para su sometimiento a la Junta General, la política de remuneraciones de los consejeros, tanto en lo que se refiere a sus conceptos como a sus cuantías, parámetros para su determinación y sistema de percepción, elevándole además su correspondiente informe, todo ello en los términos que en cada momento establezca la ley aplicable.
2. Determinar, para que puedan ser convenidas contractualmente, la extensión y cuantía de las retribuciones individuales, derechos y compensaciones de contenido económico, así como las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, elevando al Consejo las correspondientes propuestas.
3. Proponer anualmente al Consejo el informe anual sobre las remuneraciones de los consejeros del Banco, que se someterá a la Junta General Ordinaria de Accionistas, con arreglo a lo dispuesto en la legislación aplicable.
4. Proponer al Consejo la política de remuneraciones de los altos directivos y demás empleados del Colectivo Identificado.
5. Proponer al Consejo las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos, y supervisar de forma directa la remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento en la Entidad.
6. Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Entidad y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los miembros del Colectivo Identificado, incluidos los consejeros ejecutivos y los altos directivos.
7. Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y de los altos directivos contenida en los diferentes documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.
8. Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueren atribuidas por decisión del Consejo o por la legislación aplicable.

Así, en el ejercicio de sus funciones, la Comisión analiza de forma continuada la política retributiva aplicable a los consejeros de BBVA.

A los efectos de valorar y determinar la conveniencia de actualizar la Política de 2017 vigente, la Comisión ha contado, además de con el asesoramiento de los servicios internos de BBVA, con el asesoramiento independiente facilitado por dos de las firmas de consultoría líderes en materia de compensación de consejeros y altos directivos: Willis Towers Watson, por lo que respecta a los análisis y comparativas de mercado, y J&A Garrigues, S.L.P., por lo que respecta al análisis jurídico de la política.

A estos efectos, y sirviéndose del asesoramiento al que se ha hecho referencia, en la actualización de la Política de 2017 vigente y, en particular, en el establecimiento de las condiciones contractuales del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado, la Comisión de Retribuciones ha analizado las compensaciones que, para posiciones semejantes, tienen establecidas las principales compañías financieras internacionales, incluyendo la relación de entidades comparables que conforman el grupo de referencia de BBVA a efectos retributivos, cuyo detalle se incluye como anexo I del presente Informe.

De conformidad con lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, somete a la consideración de la Junta General una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 (en adelante, la "Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021" o la "Política 2019-2021").

Todo lo anterior asegura un adecuado proceso de toma de decisiones en el ámbito retributivo, que ha quedado reflejado en Informe de la Comisión de Retribuciones que acompaña a la Política 2019-2021, habiéndose puesto ambos documentos a disposición de los accionistas de forma simultánea con el presente Informe Anual sobre Remuneraciones.

El desarrollo de lo previsto en la Política 2019-2021 para el ejercicio en curso, se recoge en los apartados de la parte A del presente informe.

Continuación del Apartado A.1 punto 7.

El Banco ha asumido compromisos de previsión con los tres consejeros ejecutivos para cubrir las contingencias de invalidez y fallecimiento, en los siguientes términos:

En el caso del Presidente, D. Carlos Torres Vila, se mantiene el marco previsional que tenía reconocido como Consejero Delegado, que se concreta en lo siguiente:

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

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

En cuanto a D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo, éste también mantiene su marco de previsión para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez, en los siguientes términos:

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

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

En lo que se refiere a D. Onur Genç, el Banco no ha asumido compromisos por jubilación, si bien ha asumido, con efectos 1 de enero 2019, compromisos para cubrir las contingencias de invalidez y fallecimiento en los términos que se detallan a continuación:

-En el caso de fallecimiento en el ejercicio del cargo, se le reconoce el derecho a una pensión anual de viudedad y de orfandad para cada uno de sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, de cuantía equivalente al 50% y 20% (30% caso de orfandad total), respectivamente, de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro para garantizar la cobertura de la prestación. La acumulación de prestaciones de viudedad y orfandad no podrá exceder el 100% de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores.

-Igualmente, tiene reconocido el derecho a percibir una pensión anual en el supuesto de que estando en el ejercicio de su cargo se produjese una incapacidad permanente total o absoluta, de cuantía equivalente al 62% de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores, con reversión a cónyuge e hijos en caso de fallecimiento en los mismos porcentajes anteriormente citados, limitada dicha reversión en todo caso a la propia pensión de incapacidad, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro para garantizar la cobertura de la prestación.

Continuación del apartado B.1.

En relación con la actividad de la Comisión de Retribuciones en 2018, la Comisión de Retribuciones ha analizado las remuneraciones de los consejeros no ejecutivos establecidas por el cargo de vocal del Consejo y de miembro de las distintas Comisiones, de conformidad con el sistema contemplado en la Política, proponiendo al Consejo la no actualización en 2018 de los importes acordados por este órgano en sesiones anteriores; importe que no han sido actualizados desde 2007. El Consejo aprobó mantener estos importes que han quedado reflejados, para cada uno de los consejeros en función de su pertenencia a las distintas Comisiones del Consejo durante el ejercicio 2018, en el apartado C siguiente. Estos importes a la fecha de este Informe son los siguientes:

- Vocal del Consejo: 129 miles de euros;
- Vocal de la Comisión Delegada Permanente: 167 miles de euros;
- Comisión de Auditoría y Cumplimiento: Vocal 71 miles de euros; Presidente 179 miles de euros;
- Comisión de Riesgos: Vocal 107 miles de euros; Presidente 214 miles de euros;
- Comisión de Retribuciones: Vocal 43 miles de euros; Presidente 107 miles de euros;
- Comisión de Nombramientos: Vocal 41 miles de euros; Presidente 102 miles de euros;
- Comisión de Tecnología y Ciberseguridad: Vocal 43 miles de euros; Presidente 107 miles de euros.

Asimismo, en ejecución del sistema de remuneración con entrega de acciones diferidas para los consejeros no ejecutivos, el Consejo, determinó el número de "acciones teóricas" a asignar a cada uno de los consejeros no ejecutivos beneficiarios, correspondiente al 20% de las retribuciones totales en efectivo percibidas por cada uno de ellos en el ejercicio 2017.

Por lo que se refiere a las cuestiones retributivas de los consejeros ejecutivos, la Comisión de Retribuciones ha elevado al Consejo, la revisión de sus condiciones retributivas (Retribución Fija Anual y RVA objetivo) para el ejercicio 2018, proponiendo al Consejo que no se procediese a la

actualización de los importes señalados en la Política aprobada en 2017. El Consejo aprobó los importes correspondientes a la Retribución Fija Anual, manteniendo los mismos que en el ejercicio anterior y que han quedado reflejados en el apartado C siguiente.

Igualmente, la Comisión ha determinado para su propuesta al Consejo, el establecimiento de los umbrales mínimos de Beneficio Atribuido y Ratio de Capital establecidos en la Política para la generación de la Retribución Variable Anual (RVA) de 2018 de los consejeros ejecutivos, los cuales fueron aprobados por el Consejo de Administración, así como las siguientes propuestas en relación con su sistema de retribución variable:

- El establecimiento de los indicadores de evaluación anual de aplicación para el cálculo de la RVA de 2018 y sus correspondientes ponderaciones, así como los objetivos y escalas de consecución asociadas a dichos indicadores.
- El establecimiento de los indicadores de evaluación plurianual que serán de aplicación a la RVA diferida de 2018.
- El establecimiento de los criterios aplicables para la actualización y pago de la RVA diferida del ejercicio 2018.
- Una vez cerrado el ejercicio, la verificación del cumplimiento de los umbrales mínimos establecidos para la generación de la RVA del ejercicio 2018, así como la determinación del importe de la RVA del ejercicio 2018 de los consejeros ejecutivos, a la vista del grado de consecución de los indicadores financieros y no financieros establecidos para el cálculo de la RVA en función de sus objetivos y escalas.

Igualmente, la Comisión ha elevado en 2018 al Consejo de Administración para su posterior sometimiento a la Junta General, el acuerdo de elevación del nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% de los componentes fijos de la remuneración total para los consejeros ejecutivos, acuerdo que fue aprobado por la Junta General celebrada el 16 de marzo de 2018, por una mayoría del 97,96%. Como continuación del apartado B.9, por lo que respecta a los compromisos por pensión asumidos con D. Carlos Torres Vila, el importe que se estableció en la Política de 2017 vigente como aportación anual para la cobertura de la contingencia de jubilación, como parte del sistema de aportación definida, ha sido de 1.642 miles de euros.

Asimismo, y en aplicación de lo previsto en dicha Política, un 15% de la citada aportación anual pactada girará sobre componentes variables con la consideración de "beneficios discrecionales de pensión", como ha quedado detallado.

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

Por otra parte, el Banco ha asumido compromisos para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez en los términos establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA. Así, el Banco asumirá el pago de las correspondientes primas anuales de seguro, con objeto de completar las coberturas de las contingencias de fallecimiento e invalidez del sistema de previsión de D. Carlos Torres Vila.

De acuerdo con lo anterior, en el ejercicio 2018 se han registrado 1.896 miles de euros para atender a los compromisos asumidos en materia de previsión con D. Carlos Torres Vila, importe que incluye tanto la aportación para la contingencia de jubilación (1.642 miles de euros) como la de fallecimiento e invalidez (212 miles de euros), así como 42 miles de euros que se corresponden con el ajuste de los "beneficios discrecionales de pensión" correspondientes al ejercicio 2017, ya declarados a cierre de dicho ejercicio, y que correspondía aportar al fondo acumulado en 2018. Así, el total del fondo acumulado para atender los compromisos de jubilación con D. Carlos Torres Vila asciende a 18.581 miles de euros a 31 de diciembre de 2018.

De la aportación anual pactada para la contingencia de jubilación, el 15% (246 miles de euros) se ha registrado en el ejercicio 2018 como "beneficios discrecionales de pensión" y, una vez cerrado el ejercicio, se ha procedido a ajustar dicho importe, en aplicación de los mismos criterios empleados para determinar la Retribución Variable Anual de D. Carlos Torres Vila correspondiente a 2018. En consecuencia, los "beneficios discrecionales de pensión" del ejercicio han quedado determinados en un importe de 245 miles de euros, que se aportará al fondo acumulado en el ejercicio 2019, sujeto a las mismas condiciones que la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2018, así como al resto de condiciones establecidas para estos beneficios en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA.

Estos importes han quedado detallados en el apartado C.1.a) iii) "Sistemas de ahorro a largo plazo" siguiente.

En el caso de D. José Manuel González-Páramo Martínez Murillo, el sistema de previsión recogido en la Política de 2017 vigente establece una aportación anual del 30% sobre su retribución fija, para la cobertura de la contingencia de jubilación, así como el pago de las primas de seguro correspondientes para completar las coberturas de las contingencias de fallecimiento e invalidez.

Al igual que en el caso de D. Carlos Torres Vila, un 15% de la citada aportación anual pactada girará sobre componentes variables y tendrá la consideración de "beneficios discrecionales de pensión".

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

Por lo que respecta a los compromisos asumidos para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez con D. José Manuel González-Páramo, el Banco asumirá el pago de las correspondientes primas anuales de seguro, con objeto de completar las coberturas de las contingencias de fallecimiento e invalidez de su sistema de previsión.

Conforme a lo anterior, en el ejercicio 2018 se han registrado 405 miles de euros para atender a los compromisos asumidos en materia de previsión con D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo, importe que incluye tanto la aportación para la contingencia de jubilación (250 miles de euros) como el pago de las primas para cubrir las coberturas de fallecimiento e invalidez (147 miles de euros), así como 8 miles de euros

que se corresponden con el ajuste de los "beneficios discrecionales de pensión" correspondientes al ejercicio 2017, ya declarados a cierre de dicho ejercicio, y que correspondía aportar al fondo acumulado en 2018. Así, el total del fondo acumulado para atender los compromisos de jubilación con D. José Manuel González-Páramo asciende a 1.067 miles de euros a 31 de diciembre de 2018.

De la aportación anual pactada para la contingencia de jubilación, el 15% (38 miles de euros) se ha registrado en el ejercicio 2018 como "beneficios discrecionales de pensión" y, una vez cerrado el ejercicio, se ha procedido a ajustar dicho importe, en aplicación de los mismos criterios empleados para determinar la Retribución Variable Anual de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo correspondiente a 2018. En consecuencia, los "beneficios discrecionales de pensión" del ejercicio han quedado determinados en un importe de 42 miles de euros, que se aportará al fondo acumulado en el ejercicio 2019, sujeto a las mismas condiciones que la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2018, así como al resto de condiciones establecidas para estos beneficios en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA.

Estos importes han quedado detallados en el apartado C.1.a) iii) "Sistemas de ahorro a largo plazo" siguiente.

A 31 de diciembre de 2018 no existían otras obligaciones en materia de previsión a favor de otros consejeros ejecutivos.

Continuación apartado B.13

Los consejeros de BBVA no han devengado remuneración derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías. A efectos de transparencia, se indica que el actual Consejero Delegado del Banco, D. Onur Genç, nombrado en fecha 20 de diciembre de 2018, tenía en vigor a la fecha de su nombramiento un crédito concedido por BBVA Compass en su anterior condición de Presidente y CEO de BBVA Compass (Country Manager de BBVA en Estados Unidos). Este crédito tiene condiciones de empleado, y el importe dispuesto a 31 de diciembre de 2018 ascendía a 611 miles de euros.

Se incluye además adjunta al presente Informe la Nota 54 de la Memoria Anual correspondiente a las Cuentas Anuales consolidadas del Banco del ejercicio 2018, en la que se indica la retribución percibida por los consejeros durante dicho ejercicio, así como las aportaciones realizadas a los sistemas de previsión.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

11/02/2019

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

☐ Si
☒ No

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

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

ANEXO II - NOTA 54 de la Memoria Anual correspondiente a las Cuentas Anuales Consolidadas del Banco del ejercicio 2018:

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

■ Remuneraciones percibidas por los consejeros no ejecutivos en el ejercicio 2018

Las retribuciones satisfechas a los consejeros no ejecutivos miembros del Consejo de Administración durante el ejercicio 2018 son las que se indican a continuación, de manera individualizada y por concepto retributivo:

Retribución de los consejeros no ejecutivos (Miles de euros)

	Consejo de Administración	Comisión Delegada Permanente	Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Comisión de Riesgos	Comisión de Retribuciones	Comisión de Nombramientos	Comisión de Tecnología y Ciberseguridad	Total
Tomás Alfaro Drake	129	-	18	-	43	25	43	258
José Miguel Andrés Torrecillas	129	-	179	107	-	71	-	485
Jaime Félix Caruana Lacorte (1)	75	83	-	53	-	-	25	237
Belén Garijo López	129	-	71	-	107	20	-	328
Sunir Kumar Kapoor	129	-	-	-	-	-	43	172
Carlos Loring Martínez de Irujo	129	167	-	107	43	-	-	445
Lourdes Máiz Carro	129	-	71	-	43	41	-	284
José Maldonado Ramos	129	167	-	53	-	41	-	390
Ana Peralta Moreno (1)	86	-	36	-	21	-	-	143
Juan Pi Llorens	129	-	71	214	-	-	43	457
Susana Rodríguez Vidarte	129	167	-	107	-	41	-	443
Jan Verplancke (1)	107	-	-	-	-	-	25	132
Total (2)	1.427	584	446	642	257	239	179	3.773

(1) Consejeros nombrados por la Junta General de 16 de marzo de 2018. Incluye los importes por la pertenencia a las distintas Comisiones del Consejo durante el ejercicio 2018. La composición de estas Comisiones se modificó a 27 de junio de 2018. Remuneraciones percibidas en función de la fecha de aceptación del cargo.

(2) Además, el consejero D. José Antonio Fernández Rivero, que cesó como consejero el 16 de marzo de 2018, percibió en 2018 la cantidad total de 95 miles de euros, por su pertenencia al Consejo y a las distintas Comisiones del Consejo.

Asimismo, en el ejercicio 2018 se han satisfecho 107 miles de euros en primas por seguros médicos y de accidentes a favor de los consejeros no ejecutivos miembros del Consejo de Administración.

■ Remuneraciones percibidas por los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2018

Durante el ejercicio 2018, los consejeros ejecutivos han percibido el importe de la Retribución Fija Anual correspondiente a ese ejercicio, determinada en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA aplicable en el ejercicio 2018, que fue aprobada por la Junta General de 17 de marzo de 2017.

Asimismo, los consejeros ejecutivos han percibido la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2017 que, de acuerdo con el sistema de liquidación y pago recogido en dicha Política, correspondía entregarles durante el primer trimestre del ejercicio 2018.

Así, en aplicación de este sistema de liquidación y pago:

- El 40% de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente a 2017 se ha abonado, al darse las condiciones para ello, en el primer trimestre del ejercicio 2018 (la "Parte Inicial"), por partes iguales en efectivo y en acciones.
- El restante 60% de la Retribución Variable Anual, tanto en efectivo como en acciones, ha quedado diferido en su totalidad por un periodo de cinco años, sometiéndose su devengo y pago al cumplimiento de una serie de indicadores plurianuales (la "Parte Diferida"). La aplicación de estos indicadores, calculados sobre el periodo de los tres primeros años de diferimiento, podrá dar lugar a la reducción de la Parte Diferida, incluso hasta llegar a cero, sin que en ningún caso pueda incrementarse, procediéndose a la entrega del importe resultante, 40% en efectivo y 60% en acciones, de darse las condiciones para ello, con el siguiente calendario de pago: un 60% en 2021, un 20% en 2022, y el 20% restante en 2023.
- Todas las acciones entregadas a los consejeros ejecutivos en concepto de Retribución Variable Anual, tanto de la Parte Inicial como de la Parte Diferida, serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega, no siendo de aplicación a las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.
- El componente en efectivo de la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual será objeto de actualización en los términos establecidos por el Consejo de Administración.
- Los consejeros ejecutivos no podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionadas con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión prudente de los riesgos.
- El componente variable de la remuneración de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2017 está limitado a un importe máximo del 200% del componente fijo de la remuneración total, de conformidad con lo acordado por la Junta General.
- La totalidad de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos estará sometida, durante todo el periodo de diferimiento y retención, a cláusulas de reducción y de recuperación de la retribución variable ("malus" y "clawback").

Además, en el caso de los consejeros ejecutivos, una vez recibidas las Acciones, los consejeros ejecutivos no podrán transmitir el número de acciones equivalentes a dos veces su Retribución Fija Anual hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su entrega.

Igualmente, en aplicación del sistema de liquidación y pago de la retribución variable anual del ejercicio 2014, conforme a la política retributiva aplicable en ese ejercicio, los consejeros ejecutivos han percibido en 2018 el último tercio diferido de la retribución variable anual de 2014, cuya entrega correspondía en 2018, dando por concluido así, el pago de las remuneraciones variables diferidas correspondientes al ejercicio 2014.

De conformidad con lo anterior, las retribuciones satisfechas a los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2018 son las que se indican a continuación, de manera individualizada y por concepto retributivo:

Retribución Fija Anual (Miles de euros) percibida en 2018

Carlos Torres Vila	1.965
José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo	834
Total	2.799

Retribución variable correspondiente al ejercicio 2017 percibida en 2018

	En efectivo (1) (Miles de euros)	En acciones (1)
Carlos Torres Vila	562	77.493
José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo	87	12.029
Total	649	89.522

(1) Retribuciones correspondientes a la Parte Inicial (40%) de la Retribución Variable Anual ("RVA") del ejercicio 2017, 50% en efectivo y 50% en acciones.

Retribución variable diferida correspondiente al ejercicio 2014 percibida en 2018

	En efectivo (1) (Miles de euros)	En acciones (1)
Carlos Torres Vila	105	11.766
José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo	33	3.678
Total	137	15.444

(1) Retribuciones correspondientes al último tercio diferido de la RVA del ejercicio 2014, 50% en efectivo y 50% en acciones, junto con su actualización en efectivo.

Asimismo, los consejeros ejecutivos han percibido durante el ejercicio 2018, retribuciones en especie, que incluyen primas por seguros y otras, por un importe total conjunto de 236 miles de euros, de los cuales 154 miles de euros corresponden a D. Carlos Torres Vila y 82 miles de euros al consejero ejecutivo D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo.

El anterior Presidente, D. Francisco González Rodríguez, que cesó en el cargo con efectos el 21 de diciembre de 2018, percibió durante el ejercicio 2018 la cantidad de 2.475 miles de euros en concepto de Retribución Fija Anual; 660 miles de euros y 90.933 acciones de BBVA correspondientes al 40% de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2017; y la cantidad de 332 miles de euros y 37.390 acciones de BBVA como liquidación del último tercio diferido de la retribución variable del ejercicio 2014, cuyo pago correspondía realizar en el primer trimestre del ejercicio 2018, incluyendo la correspondiente actualización; así como 20 miles de euros en concepto de retribución en especie.

Por su parte, se indica que el Consejero Delegado del Banco, D. Onur Genç, que fue nombrado por acuerdo del Consejo de Administración de BBVA de fecha 20 de diciembre de 2018 no ha percibido por esta condición remuneración alguna en 2018; habiendo percibido las remuneraciones, fija y variable, asociadas a su anterior cargo de Presidente y CEO de BBVA Compass y estando esta última sujeta al sistema de liquidación y pago que le era aplicable por dicha condición. Así, durante el ejercicio 2018 ha percibido la cantidad de 2.240 miles de euros^(*) en concepto de Retribución Fija Anual; 191 miles de euros^(*) y 26.531 ADSs de BBVA correspondientes al 40% de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2017; y la cantidad de 376 miles de euros en concepto de retribución en especie que incluye beneficios por su condición de expatriado en Estados Unidos.

(*) Cantidades satisfechas en dólares estadounidenses. Los datos facilitados en euros son a título informativo.

• **Retribución variable anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2018**

Una vez cerrado el ejercicio 2018, 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 de BBVA aprobada por la Junta General de 17 de marzo de 2017, siéndole de aplicación el siguiente sistema de liquidación y pago:

- La Parte Inicial (40%) de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente a 2018 se pagará, de darse las condiciones para ello, durante el primer trimestre de 2019 por partes iguales en efectivo y en acciones, lo que supone 479 miles de euros y 100.436 acciones de BBVA en el caso de D. Carlos Torres Vila; y 79 miles de euros y 16.641 acciones de BBVA en el caso de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo.
- La Parte Diferida (60%) restante quedará diferida durante un periodo de cinco años, sujeto al cumplimiento de los indicadores de evaluación plurianual determinados por el Consejo de Administración al inicio del ejercicio 2018, calculados sobre el periodo de los tres primeros años de diferimiento, procediéndose a su entrega, 40% en efectivo y 60% en acciones, de darse las condiciones para ello, con el siguiente calendario de pago: el 60% de la Parte Diferida transcurrido el tercer año de diferimiento; el 20%, transcurrido el cuarto año de diferimiento; y el 20% restante, transcurrido el quinto año de diferimiento, todo ello sujeto a las condiciones del sistema de liquidación y pago establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, que incluye cláusulas “malus” y “clawback” y periodos de retención de las acciones.

Por lo que se refiere al anterior Presidente, D. Francisco González Rodríguez, se ha determinado su Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2018, que percibirá, de darse las condiciones para ello, con arreglo al mismo sistema de liquidación y pago aplicable a los consejeros ejecutivos, que incluye reglas de diferimiento, cláusulas “malus” y “clawback” y periodos de retención de las acciones. Así, la Parte Inicial (40%) ha sido determinada en: 528 miles de euros y 110.814 acciones de BBVA. El devengo y pago de la Parte Diferida (60% restante), 40% en efectivo y 60% en acciones, se someterá al cumplimiento de los indicadores de

evaluación plurianual aprobados por el Consejo, todo ello sujeto a las condiciones del sistema de liquidación y pago establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, que incluye cláusulas “malus” y “clawback” y periodos de retención de las acciones.

En el caso del Consejero Delegado, D. Onur Genç, por lo indicado anteriormente, su Retribución Variable Anual del ejercicio 2018 está asociada a su anterior cargo de Presidente y CEO de BBVA Compass y se ha determinado con arreglo al sistema de liquidación y pago aplicable por dicha condición. Así, el 40% de la Retribución Variable Anual correspondiente a 2018 se pagará, de darse las condiciones para ello, durante el primer trimestre de 2019, lo que supone 196 miles de euros^(*) y 41.267 acciones de BBVA. El 60% restante de la Retribución Variable Anual correspondiente a 2018, 50% en efectivo y 50% en acciones, quedará diferido por un periodo de tres años y se someterá al cumplimiento de los indicadores de evaluación plurianual determinados por el Consejo de Administración al inicio del ejercicio 2018 para todo el Colectivo Identificado, medidos a lo largo del periodo de tres años.

^(*) Los datos en euros son a título informativo. El tipo de cambio aplicado ha sido el de cierre del ejercicio 2018: EUR/USD 1,145001.

A la fecha de formulación de estas Cuentas Anuales consolidadas del Banco ninguna de estas remuneraciones ha sido satisfecha.

La parte de las acciones diferidas se encuentra registrada en el epígrafe “Remuneraciones basadas en Instrumentos de Capital - Patrimonio” y la parte correspondiente al efectivo en “Resto de pasivos - Otras Periodificaciones” del balance de situación consolidado a 31 de diciembre de 2018.

• **Retribución variable anual diferida de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2015**

Una vez cerrado el ejercicio 2018, se ha procedido a determinar la Retribución Variable Anual diferida de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2015, cuya entrega corresponderá realizar durante el primer trimestre del ejercicio 2019, de darse las condiciones para ello, aplicando las condiciones establecidas a tal efecto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA aprobada por la Junta General de 13 de marzo de 2015.

Así, en función del resultado de cada uno de los indicadores de evaluación plurianual que habían sido determinados en 2015 por el Consejo para el cálculo de la parte diferida de esta remuneración, y en aplicación de las escalas de consecución asociadas y sus correspondientes objetivos y ponderaciones, también aprobadas por el Consejo, se ha procedido a ajustar a la baja la cantidad diferida de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2015 como consecuencia del resultado del indicador TSR, cuya escala ha determinado la reducción de la cantidad diferida asociada a este indicador en un 10%. El importe final de la parte diferida de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2015, tras el correspondiente ajuste por el resultado del indicador TSR, se ha determinado en la cantidad de 612 miles de euros y 79.157 acciones de BBVA, en el caso de D. Carlos Torres Vila, y de 113 miles de euros y 14.667 acciones de BBVA, en el caso de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo, lo que incluye sus correspondientes actualizaciones.

Por lo que se refiere al anterior Presidente, D. Francisco González Rodríguez, se ha determinado su Retribución Variable Anual diferida correspondiente al ejercicio 2015 que percibirá, de darse las condiciones para ello, con arreglo al mismo sistema de liquidación y pago descrito aplicable a los consejeros ejecutivos, en la cantidad de 1.035 miles de euros y 133.947 acciones de BBVA, lo que incluye la correspondiente actualización.

A la fecha de formulación de estas Cuentas Anuales consolidadas del Banco ninguna de estas remuneraciones ha sido satisfecha.

Finalmente, al cierre del ejercicio 2018 y en aplicación de las condiciones establecidas en las políticas retributivas aplicables en cada ejercicio, quedan diferidos el 50% y el 60% de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos correspondientes a los ejercicios 2016 y 2017, respectivamente, para ser percibidas en ejercicios futuros, de darse las condiciones para ello, de conformidad con la política aplicable en esos ejercicios.

■ Remuneraciones percibidas por los miembros de la Alta Dirección en el ejercicio 2018

Los miembros de la Alta Dirección, excluyendo a los consejeros ejecutivos, que tenían tal condición hasta el 20 de diciembre de 2018^(*) (15 miembros) han percibido durante el ejercicio 2018 el importe de la Retribución Fija Anual correspondiente a ese ejercicio y la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2017, que, de acuerdo con el sistema de liquidación y pago recogido en la política retributiva aplicable a la Alta Dirección en ese ejercicio, correspondía entregarles durante el primer trimestre de 2018.

En aplicación de este sistema de liquidación y pago:

- El 40% de la Retribución Variable Anual de los miembros de la Alta Dirección correspondiente a 2017, se ha abonado, al darse las condiciones para ello, en el primer trimestre del ejercicio 2018 (la “Parte Inicial”), por partes iguales en efectivo y en acciones.
- El restante 60% de la Retribución Variable Anual, tanto en efectivo como en acciones, ha quedado diferido en su totalidad por un periodo de cinco años, sometiéndose su devengo y pago al cumplimiento de una serie de indicadores plurianuales (la “Parte Diferida”). La aplicación de estos indicadores, calculados sobre el periodo de los tres primeros años de diferimiento, podrá dar lugar a la reducción de la Parte Diferida, incluso hasta llegar a cero, sin que en ningún caso pueda incrementarse, procediéndose a la entrega del importe resultante de la Parte Diferida, 40% en efectivo y 60% en acciones, de darse las condiciones para ello, con el siguiente calendario de pago: un 60% en 2021, un 20% en 2022, y el 20% restante en 2023.
- Las acciones recibidas en concepto de Retribución Variable Anual serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega, salvo las que

^(*) Fecha del acuerdo del Consejo de Administración por el que se aprobaron cambios organizativos en el Grupo.

proceda enajenar para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.

- La parte en efectivo de la Retribución Variable Anual diferida será objeto de actualización, en los términos establecidos por el Consejo de Administración.
- 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 correspondiente al ejercicio 2017 estará limitado a un importe máximo del 200% del componente fijo de la remuneración total, de conformidad con lo acordado por la Junta General.
- 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.

Igualmente, en aplicación del sistema de liquidación y pago de la retribución variable anual del ejercicio 2014, conforme a la política retributiva aplicable en ese ejercicio, los miembros de la Alta Dirección que eran beneficiarios de dicha remuneración, han percibido el último tercio diferido de la retribución variable anual de ese ejercicio, cuya entrega correspondía durante el primer trimestre del ejercicio 2018, dando por concluido así, el pago de las remuneraciones variables diferidas del ejercicio 2014.

De conformidad con lo anterior, la retribución satisfecha durante el ejercicio 2018 al conjunto de los miembros de la Alta Dirección, que tenían tal condición hasta el 20 de diciembre de 2018, excluidos los consejeros ejecutivos, se indica a continuación por conceptos retributivos:

Retribución Fija Anual (Miles de euros) percibida en 2018

Total Alta Dirección	16.129
----------------------	--------

Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2017 percibida en 2018

	En efectivo (Miles de euros)	En acciones
Total Alta Dirección	1.489	205.104

Retribución variable diferida correspondiente al ejercicio 2014 percibida en 2018

	En efectivo (Miles de euros)	En acciones
Total Alta Dirección	573	64.853

Además, el conjunto del colectivo de la Alta Dirección que tenía tal condición hasta 20 de diciembre de 2018, excluidos los consejeros ejecutivos, ha percibido durante el ejercicio 2018 retribuciones en especie, que incluyen primas por seguros y otras, por importe total conjunto de 875 miles de euros.

Al cierre del ejercicio 2018 y en aplicación de las condiciones establecidas en las políticas retributivas aplicables en cada ejercicio, quedan diferidas partes de la retribución variable anual de los miembros de la Alta Dirección beneficiarios de la remuneraciones variables correspondientes a los ejercicios 2016 y 2017, respectivamente, para ser percibidas en ejercicios futuros, de darse las condiciones para ello, de conformidad con la política aplicable en esos ejercicios.

Por su parte, los miembros de la Alta Dirección que fueron nombrados por acuerdo del Consejo de Administración de BBVA de fecha 20 de diciembre de 2018 (5 miembros) no han percibido durante 2018 remuneraciones por tal condición, habiendo percibido las siguientes remuneraciones, fija y variables, asociadas a sus anteriores cargos y funciones, de forma conjunta: 1.757 miles de euros en concepto de Retribución Fija Anual; 337 miles de euros y 24.293 acciones de BBVA correspondientes a la Parte Inicial de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2017; y 33 miles de euros y 3.684 acciones de BBVA como liquidación del último tercio diferido de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2014 a los beneficiarios de dicha remuneración, lo que incluye la correspondiente actualización, así como retribuciones en especie y otras por un importe de 158 miles de euros; todo ello en aplicación de la política de remuneraciones que les correspondía en su condición de *risk takers* del Grupo.

- **Retribución variable anual de los miembros de la Alta Dirección correspondiente al ejercicio 2018**

Una vez cerrado el ejercicio 2018, se ha procedido a determinar la Retribución Variable Anual de los miembros de la Alta Dirección correspondiente a dicho ejercicio, excluyendo a los consejeros ejecutivos, que tenían tal condición hasta el 20 de diciembre de 2018 (15 miembros).

Así, la Retribución Variable Anual correspondiente a 2018 ha sido determinada para el conjunto de los miembros de la Alta Dirección, excluidos los consejeros ejecutivos, en un importe total conjunto de 7.074 miles de euros, en aplicación del sistema de liquidación y pago aplicable a este colectivo. El 40% de la Retribución Variable Anual correspondiente a cada uno de ellos se abonará, de darse las condiciones para ello, durante el primer trimestre de 2019, por partes iguales en efectivo y en acciones; y quedando el restante 60% de la Retribución Variable Anual (40% en efectivo y 60% en acciones) sometido al cumplimiento de los indicadores de evaluación plurianual, así como al resto de las condiciones del sistema de liquidación y pago establecido en la política retributiva aplicable a la Alta Dirección, que incluye cláusulas “malus” y “clawback” y periodos de retención de las acciones.

Por lo que respecta al conjunto de los miembros de la Alta Dirección que fueron nombrados por acuerdo del Consejo de Administración de BBVA de fecha 20 de diciembre de 2018 (5 miembros), su Retribución Variable Anual del ejercicio 2018 se ha calculado en atención a las condiciones asociadas a sus anteriores cargos, habiéndose determinado un importe total conjunto de 633 miles de euros, quedando

sujeta a las condiciones establecidas en el sistema de liquidación y pago que les corresponde en su condición de *risk takers* del Grupo.

A la fecha de formulación de estas Cuentas Anuales consolidadas del Banco ninguna de estas remuneraciones ha sido satisfecha.

- **Retribución variable anual diferida de los miembros de la Alta Dirección correspondiente al ejercicio 2015**

Una vez cerrado el ejercicio 2018, se ha procedido a determinar la Retribución Variable Anual diferida de los miembros de la Alta Dirección correspondiente al ejercicio 2015, excluyendo a los consejeros ejecutivos, que tenían tal condición hasta el 20 de diciembre de 2018 (15 miembros).

Así, en función del resultado de cada uno de los indicadores de evaluación plurianual que habían sido determinados en 2015 por el Consejo para el cálculo de la parte diferida de esta remuneración y en aplicación de las escalas de consecución asociadas y sus correspondientes objetivos y ponderaciones, también aprobadas por el Consejo, se ha procedido a ajustar a la baja la cantidad diferida de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2015 como consecuencia del resultado del indicador TSR, cuya escala ha determinado la reducción de la cantidad diferida asociada a este indicador en un 10%. El importe final de la parte diferida de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2015 que corresponderá abonar a los miembros de la Alta Dirección beneficiarios de esta remuneración, de darse las condiciones establecidas para ello, tras el correspondiente ajuste por el resultado del indicador TSR, se ha determinado en la cantidad de 2.936 miles de euros y 382.407 acciones de BBVA, lo que incluye sus correspondientes actualizaciones.

Por lo que respecta al conjunto de los miembros de la Alta Dirección que fueron nombrados por acuerdo del Consejo de Administración de BBVA de fecha 20 de diciembre de 2018 (5 miembros) que eran beneficiarios de esta remuneración, su Retribución Variable Anual del ejercicio 2015 se ha calculado en atención a las condiciones asociadas a sus anteriores cargos, habiéndose determinado un importe total conjunto de 110 miles de euros y 14.203 acciones de BBVA, incluyendo sus correspondientes actualizaciones, quedando sujeta a las condiciones establecidas en el sistema de liquidación y pago que les corresponde en su condición de *risk takers* del Grupo.

A la fecha de formulación de estas Cuentas Anuales consolidadas del Banco ninguna de estas remuneraciones ha sido satisfecha.

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

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

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

Las acciones serán objeto de entrega, en su caso, a cada beneficiario, tras 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 2018, correspondientes al 20% de las retribuciones en efectivo totales percibidas por cada uno de ellos en el ejercicio 2017, son las siguientes:

	Acciones teóricas asignadas en 2018	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre de 2018
Tomás Alfaro Drake	10.367	83.449
José Miguel Andrés Torrecillas	12.755	36.565
Belén Garijo López	7.865	34.641
Sunir Kumar Kapoor	4.811	8.976
Carlos Loring Martínez de Irujo	11.985	98.876
Lourdes Máiz Carro	7.454	23.160
José Maldonado Ramos	11.176	78.995
Juan Pi Llorens	11.562	54.171
Susana Rodríguez Vidarte	12.425	104.983
Total (1)	90.400	523.816

(1) Además, en el ejercicio 2018 se asignaron 10.188 acciones teóricas a D. José Antonio Fernández Rivero, que cesó como consejero el 16 de marzo de 2018.

- **Obligaciones contraídas en materia de previsión**

A cierre del ejercicio 2018, el Banco cuenta con compromisos asumidos en materia de previsión a favor de los consejeros ejecutivos D. Carlos Torres Vila y de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo para cubrir las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento, con arreglo a lo establecido en los Estatutos Sociales, en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA y en sus respectivos contratos celebrados con el Banco.

Por lo que respecta a D. Carlos Torres Vila, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA establece un marco previsional por el cual tiene reconocido, siempre que no se produzca su cese como Consejero Delegado debido al incumplimiento grave de sus funciones, el derecho a percibir una prestación de jubilación, cuando alcance la edad legalmente establecida para ello, en forma de capital o renta, cuyo importe será el que resulte de los fondos acumulados por el Banco hasta diciembre de 2016 para la cobertura de los compromisos previsionales al amparo de su anterior sistema de previsión más la suma de las aportaciones anuales

realizadas por el Banco a partir del 1 de enero de 2017 por este mismo concepto, junto con sus correspondientes rendimientos acumulados.

El importe establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA como aportación anual para la cobertura de la contingencia de jubilación en el sistema de aportación definida de D. Carlos Torres Vila es de 1.642 miles de euros.

Un 15% de la citada aportación anual pactada girará sobre componentes variables y tendrá la consideración de “beneficios discrecionales de pensión”, quedando por ello sujeta a las condiciones de entrega en acciones, retención y recuperación establecidas en la normativa aplicable, así como a aquellas otras condiciones de la retribución variable que les sean aplicables, de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

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

Por lo que respecta a los compromisos asumidos para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez con D. Carlos Torres Vila, el Banco asumirá el pago de las correspondientes primas anuales de seguro, con objeto de completar las coberturas de las contingencias de fallecimiento e invalidez de su sistema de previsión.

De acuerdo con lo anterior, en el ejercicio 2018 se han registrado 1.896 miles de euros para atender a los compromisos asumidos en materia de previsión con D. Carlos Torres Vila, importe que incluye tanto la aportación anual para la contingencia de jubilación (1.642 miles de euros) como la de fallecimiento e invalidez (212 miles de euros), así como 42 miles de euros que se corresponden con el ajuste de los “beneficios discrecionales de pensión” correspondientes al ejercicio 2017, ya declarados a cierre de dicho ejercicio, y que correspondía aportar al fondo acumulado en 2018. Así, el total del fondo acumulado para atender los compromisos de jubilación con D. Carlos Torres Vila asciende a 18.581 miles de euros a 31 de diciembre de 2018.

De la aportación anual pactada para la contingencia de jubilación, el 15% (246 miles de euros) se ha registrado en el ejercicio 2018 como “beneficios discrecionales de pensión” y, una vez cerrado el ejercicio, se ha procedido a ajustar dicho importe, en aplicación de los mismos criterios empleados para determinar la Retribución Variable Anual de D. Carlos Torres Vila correspondiente a 2018. En consecuencia, los “beneficios discrecionales de pensión” del ejercicio han quedado determinados en un importe de 245 miles de euros, que se aportará al fondo acumulado en el ejercicio 2019, sujeto a las mismas condiciones que la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2018, así como al resto de condiciones establecidas para estos beneficios en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA.

En el caso de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo, el sistema de previsión recogido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA establece una aportación anual del 30% sobre su Retribución Fija Anual, para la cobertura de la contingencia de jubilación, así como el pago de las primas de seguro correspondientes para completar las coberturas de las contingencias de fallecimiento e invalidez.

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

D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo tendrá derecho a percibir, alcanzada la edad de jubilación, en forma de capital o renta, la prestación que resulte de las aportaciones realizadas por el Banco para la cobertura de los compromisos de pensión, más sus correspondientes rendimientos acumulados hasta dicha fecha, siempre que no se produzca su cese debido al incumplimiento grave de sus funciones. En caso de extinción de la relación contractual antes de la jubilación por voluntad del consejero, la prestación quedará limitada a la resultante del 50% de las aportaciones realizadas por el Banco hasta esa fecha, junto con la correspondiente rentabilidad acumulada, cesando en todo caso las aportaciones a realizar por el Banco en el momento de la extinción de la relación contractual.

Por lo que respecta a los compromisos asumidos para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez con D. José Manuel González-Páramo, el Banco asumirá el pago de las correspondientes primas anuales de seguro, con objeto de completar las coberturas de las contingencias de fallecimiento e invalidez de su sistema de previsión.

Conforme a lo anterior, en el ejercicio 2018 se han registrado 405 miles de euros para atender a los compromisos asumidos en materia de previsión con D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo, importe que incluye tanto la aportación anual para la contingencia de jubilación (250 miles de euros) como el pago de las primas para cubrir las coberturas de fallecimiento e invalidez (147 miles de euros), así como 8 miles de euros que se corresponden con el ajuste de los “beneficios discrecionales de pensión” correspondientes al ejercicio 2017, ya declarados a cierre de dicho ejercicio, y que correspondía aportar al fondo acumulado en 2018. Así, el total del fondo acumulado para atender los compromisos de jubilación con D. José Manuel González-Páramo asciende a 1.067 miles de euros a 31 de diciembre de 2018.

De la aportación anual pactada para la contingencia de jubilación, el 15% (38 miles de euros) se ha registrado en el ejercicio 2018 como “beneficios discrecionales de pensión” y, una vez cerrado el ejercicio, se ha procedido a ajustar dicho importe, en aplicación de los mismos criterios empleados para determinar la Retribución Variable Anual de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo correspondiente a 2018. En consecuencia, los “beneficios discrecionales de pensión” del ejercicio han quedado

determinados en un importe de 42 miles de euros, que se aportará al fondo acumulado en el ejercicio 2019, sujeto a las mismas condiciones que la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2018, así como al resto de condiciones establecidas para estos beneficios en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA.

A 31 de diciembre de 2018 no existen otras obligaciones en materia de previsión a favor de otros consejeros ejecutivos.

Asimismo, en el ejercicio 2018 se han registrado 4.754 miles de euros para atender a los compromisos asumidos en materia de previsión con los miembros de la Alta Dirección, excluidos los consejeros ejecutivos, que tenían tal condición hasta el 20 de diciembre de 2018 (15 miembros) importe que incluye tanto la aportación para la contingencia de jubilación (3.883 miles de euros) como el pago de las primas para cubrir las coberturas de fallecimiento e invalidez (831 miles de euros), así como 40 miles de euros que se corresponden con el ajuste de los “beneficios discrecionales de pensión” correspondientes al ejercicio 2017, ya declarados a cierre de dicho ejercicio, y que correspondía aportar al fondo acumulado en 2018. Así, el total del fondo acumulado para atender los compromisos de jubilación con los miembros de la Alta Dirección asciende a 57.429 miles de euros a 31 de diciembre de 2018.

Un 15% de las aportaciones anuales pactadas de los miembros de la Alta Dirección que tenían tal condición hasta el 20 de diciembre de 2018, girarán sobre componentes variables y tendrán la consideración de “beneficios discrecionales de pensión”, quedando por ello sujetas a las condiciones de entrega en acciones, retención y recuperación establecidas en la normativa aplicable, así como a aquellas otras condiciones de la retribución variable que les sean aplicables de conformidad con la política retributiva aplicable a los miembros de la Alta Dirección.

A estos efectos, de la aportación anual para la contingencia de jubilación registrada en el ejercicio, un importe de 571 miles de euros se ha registrado en el ejercicio 2018 como “beneficios discrecionales de pensión” y, una vez cerrado el ejercicio, se ha procedido a ajustar dicho importe, en aplicación de los mismos criterios empleados para determinar la Retribución Variable Anual de la Alta Dirección correspondiente a 2018. En consecuencia, los “beneficios discrecionales de pensión” del ejercicio, correspondientes a los miembros de la Alta Dirección que tenían tal condición hasta el 20 de diciembre de 2018 han quedado determinados en un importe de 555 miles de euros, que se aportará al fondo acumulado en el ejercicio 2019, sujeto a las mismas condiciones que la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2018, así como al resto de condiciones establecidas para estos beneficios en la política retributiva aplicable a los miembros de la Alta Dirección.

En el ejercicio 2018 se han registrado 146 miles de euros para atender a los compromisos asumidos en materia de previsión con los miembros de la Alta Dirección, excluidos los consejeros ejecutivos, que fueron nombrados por acuerdo del Consejo de Administración de BBVA de fecha 20 de diciembre de 2018 (5 miembros), en virtud de los compromisos adquiridos por el Baco con cada uno de ellos, asociados

a sus anteriores cargos y funciones, importe que incluye tanto la aportación para la contingencia de jubilación (97 miles de euros) como el pago de las primas para cubrir las coberturas de fallecimiento e invalidez (49 miles de euros), ascendiendo a 1.713 miles de euros el total del fondo acumulado para atender a los compromisos de jubilación de este colectivo.

Extinción de la relación contractual

De conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, el Banco no cuenta con compromisos de pago de indemnizaciones a los consejeros ejecutivos.

El marco contractual definido en la mencionada Política para D. Carlos Torres Vila y para el consejero ejecutivo D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo, establece una cláusula de no competencia post-contractual por un periodo de dos años tras su cese como consejeros ejecutivos de BBVA, por la que percibirán del Banco una remuneración por un importe equivalente a una Retribución Fija Anual cada año de duración del pacto de no competencia, que será satisfecha de forma periódica durante el periodo de dos años, siempre que el cese como consejeros ejecutivos no sea debido a su jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones.