

5. Información sobre remuneraciones

5.1. Información sobre el proceso decisorio para establecer la política de remuneración del Colectivo Identificado	151
5.2. Descripción de los diferentes tipos de empleados incluidos en el Colectivo Identificado	154
5.3. Características más importantes del sistema de remuneración	155
5.4. Información sobre la conexión entre la remuneración del Colectivo Identificado y los resultados del desempeño del Grupo	159
5.5. Descripción de los criterios utilizados para la toma en consideración, en los procesos de remuneración, de los riesgos presentes y futuros	161
5.6. Los principales parámetros y la motivación de cualquier componente de los posibles planes de remuneración variable y de otras ventajas no pecuniarias	162
5.7. Ratios entre la remuneración fija y variable del Colectivo Identificado	162
5.8. Información cuantitativa sobre las remuneraciones del Colectivo Identificado	163

De conformidad con lo establecido en el artículo 85 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (la "LOSS"), y en el artículo 93 del Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla dicha Ley, y de conformidad con lo previsto en la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013

(la "Circular 2/2016 del Banco de España") las entidades de crédito facilitarán al público y actualizarán periódicamente, al menos una vez al año, entre otras, la información sobre su política y sus prácticas de remuneración establecida en la parte octava del Reglamento 575/2013/UE en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo (en adelante, el "Colectivo Identificado" o "Risk Takers").

5.1. Información sobre el proceso decisorio para establecer la política de remuneración del Colectivo Identificado

En el marco de lo dispuesto en los Estatutos Sociales de BBVA, el Reglamento del Consejo de Administración de BBVA reserva a este órgano (en adelante, el "Consejo"), entre otras, las facultades de aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, para su sometimiento a la Junta General, la de los altos directivos y la de aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo, así como la determinación de la remuneración de los consejeros en su condición de tal y, en el caso de los consejeros ejecutivos, la retribución por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos.

El Reglamento del Consejo recoge asimismo las normas de régimen interno y funcionamiento del Consejo y sus Comisiones, que le asisten en aquellas cuestiones que correspondan a materias de su competencia. Entre éstas, la Comisión de Retribuciones es el órgano que asiste al Consejo en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo, velando por la observancia de la política retributiva establecida.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del Reglamento del Consejo, la Comisión de Retribuciones 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 el Reglamento o le fueren atribuidas por decisión del Consejo o por la legislación aplicable.

Al cierre del ejercicio 2017, la Comisión de Retribuciones está compuesta por cinco vocales; todos ellos tienen la condición de consejeros no ejecutivos, siendo la mayoría independientes incluida su Presidenta. Los nombres, cargos

y condición de los miembros de la Comisión de Retribuciones se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 93. Composición de la Comisión de Retribuciones

Nombre y Apellidos	Cargo	Condición
D ^a . Belén Garijo López	Presidenta	Independiente
D. Tomás Alfaro Drake	Vocal	Independiente
D. José Antonio Fernández Rivero	Vocal	Externo
D ^a Lourdes Máiz Carro	Vocal	Independiente
D. Carlos Loring Martínez de Irujo	Vocal	Externo

La Comisión desempeña sus funciones con plena autonomía de funcionamiento, reuniéndose con la frecuencia que fuere necesaria para el cumplimiento de sus funciones, dirigida por su Presidenta; habiéndose reunido durante el ejercicio 2017 en 5 ocasiones.

Para el adecuado desarrollo de sus funciones, la Comisión se sirve del asesoramiento que le proporcionan los servicios internos del Banco, pudiendo contar además con el asesoramiento externo que fuere necesario para formar criterio sobre las cuestiones de su competencia. A estos efectos, la Comisión ha contado, durante 2017, con la información y asesoramiento facilitado por firmas globales de consultoría de primer nivel en materia de compensación de consejeros y altos directivos; las firmas McLagan y Garrigues Human Capital Services en lo relativo a la modificación de la política retributiva de los consejeros de BBVA y la firma Willis Towers Watson para el análisis de las retribuciones fijas y variables de los consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección.

Además, la Comisión de Riesgos 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 el Grupo. Al cierre del ejercicio, la Comisión de Riesgos integra en su seno a uno de los vocales de la Comisión de Retribuciones.

Durante el ejercicio 2017, la actividad de la Comisión de Retribuciones ha sido especialmente intensa por lo que se refiere al análisis de las novedades regulatorias en materia retributiva publicadas en el ejercicio 2016, que han tenido una incidencia en las políticas y prácticas de remuneración de las entidades de crédito, particularmente lo previsto en la Circular 2/2016, del Banco de España y lo previsto en las Directrices de la EBA (*European Banking Authority*), de 27 de junio de 2016, sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n° 575/2013, adoptadas como propias por el Banco de España el 27 de julio de 2016 (en adelante, las "Directrices EBA").

Como consecuencia de las novedades regulatorias en materia retributiva, los avances de la práctica del mercado, el resultado del diálogo entre BBVA y sus inversores y la propia naturaleza del sistema de gobierno corporativo del Banco, la Comisión de Retribuciones realizó, con la colaboración de los consultores independientes de primera línea internacional en materia de compensación ya indicados, una revisión de la política retributiva vigente y del sistema de remuneración en su conjunto, elevando al Consejo las siguientes propuestas para su aprobación:

- Una nueva política de remuneraciones de los consejeros de BBVA (la "Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA"), para los ejercicios 2017, 2018 y 2019. Esta Política fue sometida a la Junta General del Banco celebrada el día 17 de marzo de 2017, de conformidad con el artículo 529 novodécimos del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, la "Ley de Sociedades de Capital"), y aprobada con un voto favorable del 96,54%, un 1,75% de votos en contra y una abstención del 1,72%, sobre un 63,71% del capital presente o representado en dicha Junta General.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA distingue, de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales de BBVA, entre el sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos y el de los consejeros ejecutivos. El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se corresponde, con carácter general, con el aplicable a los restantes miembros del Colectivo Identificado, incorporando ciertas especificidades propias, derivadas de su condición de consejeros. Por su parte, el sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos se basa en los criterios de responsabilidad, dedicación e incompatibilidades inherentes al cargo que desempeñan, y consiste exclusivamente en elementos de carácter fijo, no percibiendo remuneración variable.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA se encuentra disponible en la página web corporativa del Banco (www.bbva.com).

- Una nueva política de remuneraciones de aplicación con carácter general a la plantilla de BBVA y de las sociedades dependientes que forman parte de su grupo consolidado (el "Grupo BBVA" o el "Grupo"), en la que se recogen las especialidades del sistema retributivo aplicable a los miembros del Colectivo Identificado del Grupo BBVA, y se incluye asimismo el procedimiento para su identificación, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable, tal y como se detalla más adelante (la "Política de Remuneraciones del Grupo BBVA").

Esta Política, aprobada por el Consejo, se coordina a nivel corporativo por el área de Talento y Cultura de BBVA, y en

su diseño y supervisión cooperan activa y regularmente las funciones de control del Banco, de acuerdo con las atribuciones que les hayan sido conferidas por la normativa aplicable.

El sistema retributivo aplicable a los miembros del Colectivo Identificado, que recoge esta Política, tiene como objetivo profundizar en el alineamiento de las prácticas retributivas de BBVA con la normativa aplicable, las recomendaciones de buen gobierno y las mejores prácticas en la materia. El sistema retributivo específico del Colectivo Identificado resulta de aplicación, con carácter general, a los consejeros ejecutivos de BBVA, como miembros de dicho Colectivo, si bien ellos se encuentran sujetos a lo dispuesto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA aprobada por la Junta, y no a la del Grupo.

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

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

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

Igualmente, la Comisión de Retribuciones ha determinado, para su propuesta al Consejo, los indicadores de evaluación plurianual, establecidos como ajustes ex post, aplicables a la retribución variable anual diferida del ejercicio 2017 de los consejeros ejecutivos y del resto del Colectivo Identificado, incluyendo a los altos directivos, contando para ello con el análisis previo realizado por la Comisión de Riesgos del Consejo, que aseguró su adecuación al perfil de riesgo del Banco.

Por otra parte, en el marco de la función atribuida a la Comisión de Retribuciones para la observancia y revisión periódica de la política retributiva aplicable para el Colectivo Identificado, la Comisión ha revisado la aplicación de la misma durante el ejercicio 2016, incluido el proceso llevado a cabo por el Banco para la identificación del Colectivo Identificado en ese mismo ejercicio, sobre la base de la revisión interna, central e independiente llevada a cabo por el área de Auditoría Interna del Banco.

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

Adicionalmente, la Comisión de Retribuciones ha elevado al Consejo la propuesta de acuerdo, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas de 2017, relativa a la aprobación de un nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la retribución total para un determinado colectivo de empleados cuyas actividades profesionales tienen incidencia significativa en el perfil de riesgo del Grupo, proponiendo asimismo, el Informe de Recomendaciones del Consejo que acompaña a dicha propuesta y se dirige a los accionistas del Banco.

Finalmente, el Consejo ha aprobado, siguiendo la propuesta elevada por la Comisión de Retribuciones, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, con arreglo al modelo establecido por la Comisión Nacional del Mercado de Valores mediante la Circular 4/2013, de 12 de junio, anualmente sometido a votación consultiva en la Junta General de Accionistas, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, estando disponible en la página web corporativa del Banco (www.bbva.com) desde la fecha de convocatoria de la Junta General.

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA contiene una descripción de los principios básicos de la política retributiva del Banco en lo que se refiere a los miembros del Consejo, tanto ejecutivos como no ejecutivos, así como una presentación detallada de los distintos elementos y cuantías que componen su retribución.

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

Así, y como se ha indicado, BBVA cuenta con un sistema de toma de decisiones en materia retributiva que tiene como elemento central la Comisión de Retribuciones, que es la encargada de determinar la política retributiva aplicable al Colectivo Identificado, elevando al Consejo las correspondientes propuestas para su aprobación. Todo lo anterior asegura un adecuado proceso de toma de decisiones en el ámbito retributivo.

Los miembros de la Comisión de Retribuciones que han ostentado tal condición durante el ejercicio 2017 han percibido un total agregado de 271 miles de euros por su pertenencia a la misma. Además, en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA se incluye la retribución individualizada de cada consejero, desglosada por conceptos retributivos.

5.2. Descripción de los diferentes tipos de empleados incluidos en el Colectivo Identificado

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones del Grupo BBVA, la selección de las personas que conforman el Colectivo Identificado en el Grupo se enmarca dentro de un proceso anual, cuya determinación se basa en los criterios cualitativos y cuantitativos establecidos en el Reglamento Delegado (UE) 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad (el "Reglamento Delegado 604/2014"). Este proceso incluye, además, criterios internos establecidos por BBVA, complementarios a los indicados en dicho Reglamento, en cumplimiento de la Norma 38 de la Circular 2/2016 del Banco de España (en adelante, el "Proceso de Identificación").

Los criterios cualitativos establecidos en el Proceso de Identificación se definen alrededor de la responsabilidad del puesto (por ejemplo, miembros del órgano de administración de BBVA, miembros de la Alta Dirección de BBVA, personal responsable de las funciones de control y otras funciones clave o unidades de negocio importantes dentro del Grupo), así como sobre la base de la capacidad o responsabilidad del personal para asumir o gestionar riesgos.

Los criterios cuantitativos, por su parte, establecen que el personal tiene incidencia significativa en el perfil de riesgo del Grupo sobre la base de la remuneración total concedida, salvo que por BBVA se determine que, de hecho, la actividad de dicho personal no tiene incidencia importante en el perfil de riesgo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 4 del Reglamento Delegado 604/2014.

El Proceso de Identificación se actualiza durante el año y toma en consideración a todo el personal del Grupo BBVA,

permitiendo la inclusión en el Colectivo Identificado del personal que cumpla o sea probable que cumpla los criterios cualitativos establecidos en el artículo 3 del Reglamento Delegado 604/2014 durante al menos tres meses en un ejercicio financiero.

Todas las sociedades que formen parte del Grupo BBVA participarán activamente en el Proceso de Identificación llevado a cabo por BBVA, proporcionando toda la información necesaria para identificar de manera adecuada al personal que tenga una incidencia importante en el perfil de riesgo del Grupo.

De conformidad con el Proceso de Identificación detallado, al cierre del ejercicio 2017 se habían identificado un total de 572 *Risk Takers*, incluyendo:

- Miembros del Consejo de Administración de BBVA.⁶
- Miembros de la Alta Dirección de BBVA.
- *Risk Takers* por función: colectivo configurado por las funciones que se corresponden con los criterios cualitativos establecidos en el artículo 3 del Reglamento Delegado 604/2014 de la Comisión Europea, entre los puntos 4 y 15 ambos inclusive, así como aquellos *Risk Takers* identificados conforme a criterios internos del Banco.
- *Risk takers* por retribución: integrado por aquellos empleados que cumplieron los criterios cuantitativos del artículo 4 del citado Reglamento Delegado UE 604/2014.

El total de *Risk Takers* identificados en el ejercicio 2017 se ha mantenido en un nivel similar al ejercicio anterior, en que el total de miembros identificados ascendió a 565 personas, no habiendo experimentado dicha cifra, por tanto, cambios significativos.

6. Por lo que respecta a los consejeros no ejecutivos, se encuentran delimitados como *Risk Takers* por virtud de lo dispuesto en el artículo 3 del Reglamento Delegado 604/2014, si bien, tal y como se detalla en el apartado 5.3, más abajo, cuentan con un sistema retributivo específico, distinto al aplicable a los consejeros ejecutivos, y no perciben remuneración variable.

No obstante lo anterior, BBVA adaptará la definición del Colectivo Identificado, incluyendo a las categorías de profesionales que en cada momento resulte necesario, en

atención a los requerimientos que a tal efecto se establezcan de acuerdo con la normativa aplicable.

5.3. Características más importantes del sistema de remuneración

Tal y como se ha detallado en el apartado 5.1, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado en el ejercicio 2017 la nueva Política de Remuneraciones del Grupo BBVA, en la que se incluye el sistema retributivo aplicable al Colectivo Identificado, así como el Proceso de Identificación detallado en el apartado 5.2 anterior.

La Política de Remuneraciones del Grupo BBVA está orientada hacia la generación recurrente de valor para el Grupo, buscando además el alineamiento de los intereses de sus empleados y accionistas con una gestión prudente del riesgo.

Esta política forma parte de los elementos diseñados por el Consejo como parte del sistema de gobierno corporativo de BBVA para garantizar una gestión adecuada del Grupo, 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; y
- asegurar la transparencia del modelo retributivo.

A partir de los principios generales mencionados, 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 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;
- promueve un trato igualitario para todo el personal, no instaurando diferencias por razón de género ni personales de cualquier otro tipo; y
- persigue que la remuneración no se base exclusiva o primordialmente en criterios cuantitativos y tenga en cuenta criterios cualitativos adecuados, que reflejen el cumplimiento de las normas aplicables.

De conformidad con lo anterior, el modelo retributivo de aplicación general a toda la plantilla se materializa a través de los siguientes elementos:

- a) Una retribución fija, que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada empleado, los principios de equidad interna y el valor de la función en el mercado, constituyendo una parte relevante de la compensación total.

La concesión y el importe de la retribución fija se basan en criterios objetivos predeterminados y no discrecionales.

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

Dentro de este modelo retributivo de aplicación general, la Política de Remuneraciones del Grupo BBVA incluye determinadas particularidades aplicables, por una parte, al

personal que ejerce funciones de control y, por otra parte, al personal involucrado en la prestación de servicios a clientes. Así:

- i. El personal que ejerce funciones de control es independiente de las unidades de negocio que supervisa, cuenta con la autoridad necesaria y es remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

Para reforzar la independencia y objetividad de dichas funciones, los componentes fijos de su remuneración tienen un peso mayor que los componentes variables, estando estos últimos relacionados en su mayor parte con los objetivos propios de la función.

Además, la remuneración de los altos directivos de BBVA en funciones de control independiente, incluidas las funciones de cumplimiento y de gestión de riesgos, se supervisa directamente por la Comisión de Retribuciones de BBVA, como la del resto de los miembros de la Alta Dirección.

- ii. En el diseño y establecimiento de la remuneración del personal involucrado en la prestación de servicios a clientes debe velarse por la protección de los intereses de estos y por la calidad de los servicios prestados, de tal forma que:

- se fomente una conducta empresarial responsable y un trato justo de los clientes;
- no se establezcan incentivos que puedan inducir al personal a anteponer sus propios intereses o los del Grupo BBVA en posible detrimento de los intereses de sus clientes;
- no se vincule la remuneración primordial o exclusivamente con la venta de un producto o una categoría o tipo concreto de productos, como aquellos productos que sean más lucrativos para la entidad o el empleado, existiendo otros más acordes con las necesidades del cliente, ni se fije tal objetivo como el de mayor ponderación en la remuneración; y
- se mantenga un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.

Sobre la base de los principios y premisas mencionados, y en atención a los requerimientos normativos establecidos por la LOSS y su normativa de desarrollo, BBVA ha definido las particularidades de la política retributiva aplicable al Colectivo Identificado, diseñando un sistema de incentivación especialmente orientado a mantener el alineamiento de su remuneración con los riesgos, así como con los objetivos e intereses a largo plazo del Grupo. El resultado es un esquema

retributivo para el Colectivo Identificado basado en las siguientes características fundamentales:

- Equilibrio entre los componentes fijos y los componentes variables de la retribución total, en línea con lo establecido en la regulación aplicable, permitiendo una política plenamente flexible en lo que se refiere al pago de los componentes variables, que podrá hacer que estos lleguen a reducirse, en su caso, hasta su totalidad. La proporción entre ambos componentes se ha establecido teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por cada beneficiario (negocio, apoyo o control) y, en consecuencia, su impacto en el perfil de riesgo, adaptándose en cada caso a la realidad existente en los distintos países o funciones.
- La retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado estará basada en una gestión eficaz de los riesgos y vinculada al grado de consecución de objetivos, tanto financieros como no financieros, previamente establecidos, definidos a nivel de Grupo, área e individuo, que tienen en cuenta los riesgos asumidos actuales y futuros y los intereses a largo plazo del Grupo.
- La retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado correspondiente a cada ejercicio no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse un determinado nivel de beneficios y ratio de capital, y estará sometida a ajustes ex ante, de manera que se reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados del Grupo o de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.
- El cálculo de la retribución variable anual para cada miembro del Colectivo Identificado se realizará sobre la base de: (i) unos indicadores de evaluación anual de Grupo, área e individuo (financieros y no financieros); (ii) las correspondientes escalas de consecución, según la ponderación atribuida a cada indicador; y (iii) una retribución variable anual "objetivo", que representa el importe de la retribución variable anual en caso de alcanzar el 100% de los objetivos preestablecidos. La cantidad resultante constituirá la retribución variable anual de cada beneficiario (en adelante, la "Retribución Variable Anual").

En el caso de extinción de la relación contractual de un miembro del Colectivo Identificado con anterioridad a la fecha de cierre del ejercicio al que corresponda la Retribución Variable Anual, éste tendrá derecho a percibir, de darse las condiciones para ello, la parte proporcional de dicha Retribución Variable Anual, calculada a prorrata del tiempo de prestación de servicios en dicho ejercicio y quedando sujeta, en todo caso, al mismo sistema de liquidación y pago que le sería aplicable si hubiese permanecido en activo, conforme a las reglas que se

indican a continuación. Lo anterior no será de aplicación a los supuestos de extinción de la relación contractual por baja voluntaria o despido procedente, en los que no se generará el derecho a la Retribución Variable Anual.

- La Retribución Variable Anual de los miembros del Colectivo Identificado quedará sujeta a reglas específicas de liquidación y pago, y en particular:
 - El 60% de la Retribución Variable Anual se pagará, de darse las condiciones para ello, en el ejercicio siguiente al que corresponda (el "Pago Inicial"). Para los consejeros ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y aquellos miembros del Colectivo Identificado con retribuciones variables de cuantías especialmente elevadas, el Pago Inicial se corresponderá con un 40% de la Retribución Variable Anual. La parte restante quedará diferida en el tiempo (en adelante, la "Parte Diferida").
 - El periodo de diferimiento será de 5 años, para los consejeros ejecutivos y los miembros de la Alta Dirección, y de 3 años para los restantes *Risk Takers*.
 - Un 50% de la Retribución Variable Anual, tanto de la Parte Inicial como de la Parte Diferida, se fijará en acciones de BBVA. Para los consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección una parte más alta de la Parte Diferida se fijará en acciones (un 60%).
 - Las acciones recibidas en concepto de Retribución Variable Anual serán indisponibles durante un periodo de un 1 año desde su entrega, salvo las que proceda enajenar para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.

En el caso de los consejeros ejecutivos, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA recoge además el compromiso, por parte de los consejeros ejecutivos, de no transmitir un número de acciones equivalente a dos veces su retribución fija anual hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su entrega, manteniéndose el periodo de indisponibilidad general de un año para todas las acciones; no siendo de aplicación lo anterior a las acciones que proceda enajenar para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.

- La Parte Diferida de la Retribución Variable Anual podrá verse reducida hasta su totalidad, pero nunca incrementada, en función del resultado de indicadores de evaluación plurianual alineados con las métricas fundamentales de control y gestión de riesgos del Grupo, relacionadas con la solvencia, el capital, la liquidez, la financiación o la rentabilidad, o con la evolución de la acción y recurrencia de los resultados del Grupo.

Los indicadores de evaluación plurianual son 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 con una gestión prudente del riesgo.

Los indicadores de evaluación plurianual a los que se sujetará la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2017, aprobados por el Consejo a propuesta de la Comisión de Retribuciones, son los siguientes:

Tabla 94. Sistema de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual

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

Estos indicadores de evaluación plurianual tienen asociadas unas escalas de consecución, aprobadas por el Consejo a propuesta de la Comisión de Retribuciones, de manera que, de no alcanzarse los objetivos establecidos para cada uno de los indicadores en el periodo de medición de tres años desde el comienzo del periodo de diferimiento, podrán minorar la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual de 2017, pudiendo llevar incluso a la pérdida de su totalidad, pero nunca incrementarla.

En el caso de los consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección, la Parte Diferida diferida de la Retribución Variable Anual, sujeta a los indicadores de evaluación plurianual, que corresponda abonar se entregará, de darse las condiciones para ello, con el siguiente calendario: 60% transcurrido el tercer año de diferimiento, 20% transcurrido el cuarto año de diferimiento, y 20% transcurrido el quinto año de diferimiento.

- Las cantidades en efectivo de la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual, sujetas a los indicadores de evaluación plurianual, que finalmente se abonen, serán objeto de actualización aplicando los criterios que se establezcan por el Consejo.
- 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, en los términos que se indican más adelante.
- 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 a un ejercicio estará limitado a un importe máximo del 100% del componente fijo de la remuneración total, salvo que la Junta General acuerde elevar dicho porcentaje hasta un máximo del 200%. Tal y como se explica detalladamente en el apartado 5.7 de este informe, la Junta General celebrada el pasado 17 de marzo de 2017 autorizó la elevación del límite máximo, hasta el 200%, para un máximo de 200 *Risk Takers*.

Además, de conformidad con lo indicado, hasta el 100% de la Retribución Variable Anual de cada miembro del Colectivo Identificado correspondiente a cada ejercicio estará sometida a cláusulas de reducción (malus) y de recuperación de la retribución ya satisfecha (clawback), ligadas ambas a un deficiente desempeño financiero del Banco en su conjunto o de una división o área concreta o de las exposiciones generadas por un miembro del Colectivo Identificado, cuando dicho deficiente desempeño financiero se derive de cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Conductas irregulares, fraude o incumplimientos graves del Código de Conducta y demás normativa interna aplicable por parte del miembro del Colectivo Identificado.
- Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a una unidad concreta o al personal responsable de aquellos.
- Fallos importantes en la gestión de riesgos cometidos por el Banco o por una unidad de negocio o de control del riesgo, a los que haya contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente del miembro del Colectivo Identificado.
- Reformulación de las cuentas anuales del Banco, excepto cuando venga motivada por una modificación de la normativa contable de aplicación.

A estos efectos, el Banco comparará la evaluación del desempeño realizada para el miembro del Colectivo Identificado con el comportamiento a posteriori de algunas de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos. Tanto las cláusulas de reducción como las de recuperación aplicarán sobre la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio en que se produjo el evento que dé lugar a la aplicación de la cláusula, y estarán vigentes durante el periodo de diferimiento e indisponibilidad que aplique sobre dicha Retribución Variable Anual.

No obstante, en el caso de que los supuestos anteriores resulten en un despido o cese por incumplimiento grave y culpable de los deberes del miembro del Colectivo Identificado, las cláusulas de reducción podrán aplicarse a la totalidad de la Retribución Variable Anual diferida pendiente

de abono a la fecha en que se adopte la decisión del despido o cese, en función del perjuicio causado.

En todo caso, la retribución variable se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación del Grupo BBVA en su conjunto y si se justifica en función de los resultados del Banco, de la unidad de negocio y del miembro del Colectivo Identificado de que se trate.

Por otra parte, conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones del Grupo BBVA y en línea con lo previsto en la normativa aplicable, los pagos por rescisión anticipada de un contrato a los miembros del Colectivo Identificado se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo. En ningún caso recompensarán malos resultados o conductas indebidas y no podrán concederse en los casos en los que haya habido incumplimientos evidentes y graves que justifiquen la cancelación inmediata del contrato o el despido del miembro del Colectivo Identificado. En el caso de los consejeros de BBVA, el Banco no cuenta con compromisos de pago de indemnizaciones.

Por lo que respecta a la política de pensiones, ésta será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos y los intereses a largo plazo de la entidad. A estos efectos, BBVA cuenta con un sistema de previsión social, que se ordena en función de las geografías y coberturas que ofrece a diferentes colectivos de empleados. Con carácter general, el Banco cuenta con sistemas de previsión social de aportación definida para la contingencia de jubilación. Las aportaciones a los sistemas de previsión social de los empleados del Grupo se efectuarán en el marco de la normativa laboral de aplicación y de los acuerdos individuales o colectivos de aplicación en cada entidad, sector o geografía. BBVA determinará las características de los compromisos por pensiones con las distintas categorías profesionales de empleados, incluyendo el salario pensionable.

Las bases de cálculo sobre las que giran las prestaciones (compromisos por jubilación, fallecimiento e invalidez), reflejan cuantías fijas de carácter anual, no existiendo fluctuaciones temporales derivadas de componentes variables o resultados individuales.

En el caso de los consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección, éstos están sujetos a las especialidades recogidas en la normativa aplicable en materia de "beneficios discrecionales de pensión". Así, un 15% de las aportaciones anuales pactadas para cubrir las contingencias de jubilación girarán sobre componentes variables y tendrán la consideración de "beneficios discrecionales de pensión", quedando sujetas a las condiciones establecidas en la normativa y políticas retributivas aplicables. Información más detallada sobre la forma de implementación de las obligaciones contraídas en materia de previsión en el ejercicio cerrado puede consultarse en la Nota 54 de la Memoria

Anual correspondiente a las Cuentas Anuales Consolidadas del Banco del ejercicio 2017, disponibles en la página web corporativa del Banco (www.bbva.com).

Por lo que respecta a los consejeros no ejecutivos, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA distingue entre el sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos del que resulta aplicable a los consejeros no ejecutivos, de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales del Banco. La descripción del sistema retributivo de consejeros no ejecutivos de BBVA se incluye de forma detallada en la mencionada Política, y la implementación de dicho sistema ha quedado explicada en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA correspondiente al ejercicio 2017, estando ambos documentos disponibles en la página web corporativa del Banco (www.bbva.com).

De conformidad con lo establecido en dichos documentos, los consejeros no ejecutivos no reciben remuneración variable, percibiendo una cantidad fija anual en efectivo por ostentar la condición de consejero y otra cantidad para los

miembros de las distintas comisiones, dándose una mayor ponderación al ejercicio de la función de presidente de cada comisión y fijándose el importe relativo según la naturaleza de las funciones atribuidas a cada comisión.

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

5.4. Información sobre la conexión entre la remuneración del Colectivo Identificado y los resultados del desempeño del Grupo

Tal y como se ha explicado en los apartados precedentes, la Política de Remuneraciones del Grupo BBVA contempla la percepción, por parte de los miembros del Colectivo Identificado, de una Retribución Variable Anual, cuyo devengo se somete a ajustes ex ante y cuyo importe se obtiene a partir del cumplimiento de los objetivos establecidos a principio del ejercicio para cada uno de los indicadores de evaluación anual, de acuerdo con las escalas y ponderaciones asociadas a cada uno de ellos. De esta forma, la percepción de remuneración variable por parte de los miembros del Colectivo Identificado se vincula a los resultados del Grupo BBVA y varía en función de los mismos.

Así, la aplicación de las escalas de consecución definidas para cada indicador, sobre la base de los objetivos establecidos, ha determinado la cuantía de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos. En el caso de los restantes miembros del Colectivo Identificado, además del resultado de los indicadores de evaluación anual del Grupo, el importe de su Retribución Variable Anual se ha determinado conforme al grado de consecución de los objetivos estratégico (financieros y no financieros) fijados a nivel de área y propios de cada individuo, en función de los pesos asociados a cada indicador y que, tal y como ya se ha indicado, se han fijado en atención al tipo de función desarrollada por cada beneficiario (negocio, apoyo o control).

En el ejercicio 2017, el Grupo BBVA ha generado un Beneficio Atribuido de 3.519 millones de euros, lo que representa un incremento del 1,3% con respecto al ejercicio anterior. Dicho resultado se ha visto afectado, entre otros, por la contabilización del deterioro contable de la participación del Grupo en el capital de Telefónica y por determinadas operaciones de compraventa de participaciones en otras sociedades y de carteras mayoristas de real estate, así como por cambios en las políticas fiscales de algunos de los países en los que el Grupo BBVA está presente (principalmente, Estados Unidos).

Por lo que respecta al deterioro contable de la participación en el capital de Telefónica, éste ha derivado de la aplicación de una norma contable (NIC 39) y de las políticas contables del Grupo y ha implicado para el Banco contabilizar contra la cuenta de Pérdidas y Ganancias del ejercicio 2017 las minusvalías latentes (1.123 millones de euros) derivadas de dicha participación, registradas previamente en el patrimonio neto del Grupo. Esta reclasificación contable no ha afectado a la solvencia ni al valor real del Grupo, dado que no ha tenido impacto ni en el patrimonio, ni en la ratio de capital CET 1 *fully loaded*, ni en la liquidez del Banco, al no suponer una salida de caja.

Asimismo, esta circunstancia no ha tenido ningún impacto en la capacidad del Banco para la distribución de

dividendos, no afectando, por tanto, a la rentabilidad para el accionista.

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

Así, para el cálculo del resultado de los indicadores financieros de evaluación anual que forman parte, conforme se ha indicado en el apartado 5.3 de este informe, del sistema retributivo aplicable al Colectivo Identificado y que se utilizan para la determinación de la Retribución Variable Anual, no se han considerado ninguno de los impactos anteriores, al traer causa de operaciones o circunstancias que se han considerado por el Banco ajenas a la gestión ordinaria del Grupo.

De esta forma, el resultado y evolución de los indicadores de evaluación anual fijados para la determinación de la Retribución Variable Anual de 2017 de los consejeros ejecutivos, e incluidos asimismo como indicadores de Grupo para los restantes miembros del Colectivo Identificado, ha sido el siguiente:

- El Beneficio Atribuido sin operaciones corporativas del Grupo, una vez ajustado para excluir las operaciones o circunstancias anteriores, ha alcanzado en 2017 un resultado de 4.286 millones de euros, lo que representa un incremento del 23,3% respecto al año anterior, con una evolución positiva de los ingresos recurrentes, moderación de los gastos y gestión efectiva del riesgo, que permite la contención de los saneamientos.

- El RORC (Return On Regulatory Capital) del Grupo se ha situado en 2017 en el 7,96%, lo que supone 151 puntos básicos por encima del obtenido en el ejercicio 2016 (6,45%), lo que se debe al incremento del resultado atribuido así como a la priorización del Grupo en el crecimiento de actividades más eficientes desde el punto de vista de uso de capital regulatorio.
- El RAROE (Risk Adjusted Return On Economic Capital) en el año 2017 ha experimentado un ligero retroceso, situándose en el 10,4% frente al 10,9% del año anterior, si bien se mantiene el perfil de riesgo del Grupo y se observa una reducción del capital económico. Este ligero retroceso conlleva que el nivel de consecución de este indicador se sitúe ligeramente por debajo del objetivo establecido para el ejercicio.
- Por otra parte, se observa una notable mejoría de la Ratio de Eficiencia, situándose en el 49,9% en 2017 (frente al 51,9% en 2016), impulsada por la fortaleza del crecimiento en ingresos recurrentes, así como por la disciplina mantenida en el control del gasto, con materialización de sinergias (especialmente en España) y avances en la transformación.

Por lo que respecta al indicador de Satisfacción del Cliente (IreNe) 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 107,9.

De conformidad con lo expuesto, la Retribución Variable Anual de los miembros del Colectivo Identificado se vincula a los resultados financieros y no financieros del Grupo, todo ello en el marco y conforme a las reglas del sistema retributivo detallado en el apartado 5.3 de este informe.

5.5. Descripción de los criterios utilizados para la toma en consideración, en los procesos de remuneración, de los riesgos presentes y futuros

En línea con lo detallado en el apartado 5.3 de este informe, la política retributiva aplicable a los *Risk Takers* en el ejercicio 2017 ha contado con los siguientes elementos:

- Equilibrio entre los componentes fijos y los componentes variables de la remuneración total.
- Ajustes ex ante, cuyo cumplimiento se ha verificado con carácter previo a la determinación de la Retribución Variable Anual.
- Utilización de indicadores para la evaluación de los resultados, que incorporan ajustes por riesgos, actuales y futuros. Entre los indicadores financieros definidos en 2017 a nivel de Grupo se ha incluido el RAROEC, indicador que tiene en cuenta los riesgos presentes y futuros y pone en relación el beneficio obtenido en relación al capital económico necesario para la obtención de esos beneficios, y que aplica con carácter general para todos los empleados. Adicionalmente, este indicador se ha incluido también a nivel de área en las áreas de negocio.
- Consideración en la medición del desempeño de medidas financieras y no financieras que valoran tanto los aspectos individuales de la gestión como los objetivos del área y del Grupo.
- Mayor peso de los objetivos relacionados con las funciones propias en la medición del desempeño de los miembros que desempeñan funciones de control, para reforzar la independencia y objetividad de dichas funciones.
- Fijación de al menos un 50% de la Retribución Variable Anual en acciones (60% en el caso de la Parte Diferida de los consejeros ejecutivos y Alta Dirección).
- Cláusulas de diferimiento, diseñadas para que una parte sustancial de la retribución variable – 60% en el caso de consejeros ejecutivos, Alta Dirección y *Risk Takers* con retribución variable especialmente elevada; 40% en el resto de casos - se difiera en el tiempo, teniendo en cuenta de este modo el ciclo económico y los riesgos del negocio. El periodo de diferimiento establecido para la Retribución Variable Anual del ejercicio 2017 es de 5 años para los consejeros ejecutivos y Alta Dirección, y de 3 años para los restantes *Risk Takers*.
- Incorporación de indicadores de evaluación plurianual, medidos durante un periodo de 3 años desde el comienzo del periodo de diferimiento, a los que se ha atribuido unas ponderaciones y para los que se han establecido unas escalas de consecución, de manera que de no alcanzarse los objetivos establecidos para cada uno de ellos, la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual podrá reducirse, nunca incrementarse, pudiendo llevar a incluso la pérdida de su totalidad.
- Períodos obligatorios de retención de las acciones entregadas en concepto de Retribución Variable Anual, de manera que los beneficiarios no puedan disponer libremente de ellas hasta pasado un año desde la fecha de su entrega, salvo aquellas que proceda enajenar para hacer frente al pago de obligaciones fiscales.
- Prohibición de realización de estrategias personales de coberturas o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad.
- Limitación del componente variable de la retribución del ejercicio a un 100% del componente fijo de la retribución total, salvo para el máximo de 200 empleados para los que la Junta General de BBVA, celebrada el pasado 17 de marzo de 2017, autorizó la aplicación de una ratio máxima del 200%, tal y como se explica detalladamente en el apartado 5.7 de este informe.
- Sujeción de la totalidad de la Retribución Variable Anual a cláusulas de reducción y de recuperación de la retribución variable (*malus* y *clawback*) durante la totalidad del periodo de diferimiento e indisponibilidad, en los términos señalados en el apartado 5.3

5.6. Los principales parámetros y la motivación de cualquier componente de los posibles planes de remuneración variable y de otras ventajas no pecuniarias

Los principales parámetros y la motivación de los componentes de los planes de remuneración variable del

Colectivo Identificado han sido expuestos en los apartados anteriores de este informe.

5.7. Ratios entre la remuneración fija y variable del Colectivo Identificado

Tal y como se ha detallado en el apartado 5.3 precedente, en la remuneración total del Colectivo Identificado los componentes fijos y los componentes variables están 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 lleguen a reducirse, en su caso, hasta su totalidad.

La proporción entre ambos componentes se establece teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por cada beneficiario (negocio, apoyo o control) y, en consecuencia, su impacto en el perfil de riesgo, adaptándose en cada caso a la realidad existente en los distintos países en los que los miembros del Colectivo Identificado desarrollan su actividad, o sus funciones.

A estos efectos, el Banco ha definido ratios "objetivo" entre la retribución fija y la retribución variable objetivo, que tienen en cuenta tanto la función desarrollada por cada miembro del Colectivo Identificado como su impacto en el perfil de riesgo.

Sin perjuicio de lo anterior, conforme se establece en la legislación aplicable, el componente variable de la remuneración del Colectivo Identificado correspondiente a un ejercicio estará limitado a un importe máximo del 100% del componente fijo de la remuneración total, salvo para aquellas funciones para las que la Junta General acuerde elevar dicho porcentaje hasta un máximo del 200%.

A estos efectos, la Junta General celebrada el día 17 de marzo de 2017 acordó la elevación del nivel máximo del componente variable de la remuneración hasta un máximo del 200% del componente fijo de la remuneración total para determinados miembros del Colectivo Identificado, todo ello según el Informe de Recomendaciones emitido a estos efectos por el Consejo con fecha 9 de febrero de 2017. Así, el Banco sometió a la Junta General el siguiente acuerdo:

"A los efectos de lo dispuesto en el artículo 34.1, letra g), de la Ley 10/2014 de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia

de entidades de crédito, aprobar el colectivo de empleados cuyas actividades profesionales tienen incidencia significativa en el perfil de riesgo del Grupo al que resulte de aplicación el nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total de dichos profesionales, pudiendo a estos efectos las filiales de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., introducir igualmente dicho nivel máximo para sus profesionales, todo ello según el Informe de Recomendaciones emitido a estos efectos por el Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria S.A., con fecha 9 de febrero de 2017 y puesto a disposición de los accionistas desde la fecha de convocatoria de esta Junta General".

Este acuerdo fue aprobado por la Junta General, para un máximo de 200 *Risk Takers*, con un voto favorable del 98,39% sobre un 63,59% del capital presente o representado en dicha Junta General.

La propuesta sometida a la Junta General incluía la recomendación pormenorizada del Consejo que exponía los motivos y el alcance de la decisión que se proponía a la Junta General e incluía el número de personas afectadas, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento de una base sólida de capital, tomando en consideración lo establecido por la autoridad competente en materia de políticas de distribución de dividendos.

Conforme quedó reflejado en el Informe de Recomendaciones del Consejo, las personas para las que se solicitó la aprobación del nivel superior de remuneración para el ejercicio 2017 desempeñaban alguna de las siguientes funciones:

- Miembros ejecutivos del Consejo de Administración de BBVA.
- Miembros de la Alta Dirección de BBVA.
- Miembros del Colectivo Identificado que ocuparon primeros niveles de responsabilidad en diferentes áreas del Grupo.

- Miembros del Colectivo Identificado que desarrollaron actividades tecnológicas o digitales, compitiendo en el mercado salarial con empresas cuya estructura y niveles retributivos son diferentes a los de las entidades financieras.
- Miembros del Colectivo Identificado que desarrollaron su actividad en mercados geográficos donde el peso de la retribución variable es superior al de la retribución fija.
- Miembros del Colectivo Identificado que ocuparon primeros niveles de responsabilidad en geografías donde la legislación local no establece estas limitaciones y en las que el importe de la retribución variable es relevante.

5.8. Información cuantitativa sobre las remuneraciones del Colectivo Identificado

Una vez cerrado el ejercicio 2017, de conformidad con los resultados obtenidos, descritos en el apartado 5.4 precedente, se ha procedido a determinar la Retribución Variable Anual de los miembros del Colectivo Identificado correspondiente a dicho ejercicio.

De acuerdo con el sistema de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2017 establecido para el Colectivo Identificado:

- La Parte Inicial se abona en el ejercicio 2018, en un porcentaje del 40%, en el caso de consejeros ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y miembros del Colectivo Identificado con cuantías de remuneración variable

especialmente elevadas, y en un 60% para los restantes miembros del Colectivo Identificado.

- La Parte Diferida quedará sujeta a los indicadores de evaluación plurianual mencionados en el apartado 5.3 de este informe, abonándose, de darse las condiciones para ello, en el año 2021. Para los consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección, la Parte Diferida se abonará, en su caso, conforme al siguiente calendario de pago: un 60% en 2021, un 20% en 2022, y el 20% restante en 2023.

Lo que da lugar, entre otros, a los importes que se presentan en la siguiente tabla, desglosándose por tipos de empleados:

Tabla 95. Remuneraciones Colectivo Identificado durante el ejercicio 2017

Remuneraciones Colectivo Identificado 2017	Consejeros Ejecutivos ^(*)	Consejeros no Ejecutivos ⁽¹⁾	Alta Dirección ^(*)	Resto Colectivo Identificado	Total Colectivo Identificado
Nº de beneficiarios de remuneración fija	3	12	15	542	572
Importe de la remuneración fija total para el ejercicio 2017 ⁽²⁾ (miles de euros)	5.491	3.961	16.357	220.016	245.825
Nº de beneficiarios de remuneración variable	3	-	15	511	529
Importe de la remuneración variable total para el ejercicio 2017 (miles de euros)	6.545	-	7.491	90.173	104.210
En metálico (miles de euros)	2.880	-	3.296	45.087	51.263
Número de acciones de BBVA	505.277	-	574.304	5.918.775	6.998.356
Remuneración variable correspondiente al ejercicio 2017 de abono inmediato (miles de euros)	2.618	-	2.997	51.627	57.241
En metálico (miles de euros)	1.309	-	1.498	25.813	28.621
Número de acciones de BBVA	180.455	-	205.104	3.390.708	3.776.267
Remuneración variable del ejercicio 2017 que queda diferida y pendiente de pago ⁽³⁾ (miles de euros)	3.927	-	4.495	38.547	46.969
En metálico (miles de euros)	1.571	-	1.798	19.273	22.642
Número de acciones de BBVA	324.822	-	369.200	2.528.067	3.222.089

^(*) Se incluye la remuneración percibida por los dos consejeros no ejecutivos que han cesado en sus cargos durante el ejercicio 2017, por un importe total de 277 miles de euros. En la nota 54 de la Memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas de BBVA se encuentra la información individualizada para cada uno de los consejeros no ejecutivos.

⁽²⁾ Retribución fija, incluyendo beneficios en efectivo o en especie, percibida en 2017. La retribución fija del Colectivo Identificado se percibe íntegramente en metálico, no sujetándose a diferimiento. En el caso de los consejeros no ejecutivos, estos cuentan con un sistema de retribución fija con entrega diferida de acciones en el momento del cese. La información detallada sobre dicho sistema, incluyendo el número de acciones asignadas en el ejercicio 2017 (correspondientes al 20% de la retribución fija percibida en el ejercicio anterior), se recoge en la nota 54 de la Memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas de BBVA.

⁽³⁾ La retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2017 que queda diferida y pendiente de abono está sometida a unos indicadores de evaluación plurianual relacionados con el Marco de Apetito al Riesgo y la rentabilidad para el accionista que podrán minorar, hasta en su totalidad, dichos importes diferidos (nunca incrementarlos).

⁽⁴⁾ De conformidad con la normativa aplicable, un 15% de las aportaciones anuales pactadas para cubrir las contingencias de jubilación de los consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección girarán sobre componentes variables. La información detallada sobre la implementación de las obligaciones contraídas en materia de previsión en el ejercicio 2017 puede consultarse en la Nota 54 de la Memoria Anual correspondiente a las Cuentas Anuales Consolidadas de BBVA.

Tabla 96. Remuneraciones extraordinarias del Colectivo Identificado durante el ejercicio 2017

Remuneraciones extraordinarias	Consejeros Ejecutivos	Consejeros no Ejecutivos	Alta Dirección	Resto Colectivo Identificado	Total Colectivo Identificado
Número de beneficiarios de bonos garantizados	-	-	-	1	1
Importe total de los bonos garantizados concedidos en el ejercicio (miles de euros)	-	-	-	30	30
Número de beneficiarios de incentivos de contratación	-	-	-	1	1
Importe total de los incentivos de contratación pagados en el ejercicio (miles de euros)	-	-	-	125	125
Número de destinatarios de indemnizaciones por despido	-	-	-	23	23
Importe total de las indemnizaciones por despido pagadas en el ejercicio ⁽¹⁾ (miles de euros)	-	-	-	19.104	19.104
Abonadas en el ejercicio	-	-	-	18.845	18.845
Importe diferido	-	-	-	259	259

⁽¹⁾ En el momento de la desvinculación de los beneficiarios de estas indemnizaciones, se han firmado acuerdos de no competencia con algunos de ellos por un importe total de 3.773 miles de euros, que se irán abonando de forma periódica desde el momento de la salida del miembro del Colectivo Identificado, durante el periodo de no competencia. Las indemnizaciones por despido obligatorias, así como el importe vinculado a acuerdos de no competencia al que se ha hecho referencia, no han sido considerados, de conformidad con la normativa aplicable, a efectos del cálculo de la ratio fijo/variable, la aplicación de diferimientos y el pago en instrumentos.

Del total de las indemnizaciones pagadas, la más elevada pagada a un solo miembro asciende a un importe de 4.252 miles de euros.

Además, de acuerdo con lo establecido en la Norma 40.1 de la Circular 2/2016 del Banco de España, indicar que de los 23 casos de pagos por resolución anticipada de contrato hay 8 casos en los que el importe pagado ha superado dos anualidades de la remuneración fija.

Igualmente se ha procedido a abonar en 2017 los importes diferidos de ejercicios anteriores a 2017. La siguiente tabla muestra las cantidades satisfechas tanto en efectivo como en acciones, así como las cantidades que continúan diferidas de ejercicios anteriores al 31 de diciembre de 2017:

Tabla 97. Remuneraciones del Colectivo Identificado en el ejercicio 2017 por áreas de actividad

Retribución variable diferida de ejercicios anteriores a 2017 para el Colectivo Identificado	Consejeros Ejecutivos ⁽³⁾	Consejeros no Ejecutivos	Alta Dirección	Resto Colectivo Identificado	Total Colectivo Identificado
Consolidada ⁽¹⁾					
En metálico (miles de euros)	853	-	1.016	10.666	12.535
Número de acciones de BBVA	92.099	-	110.105	1.179.888	1.382.092
No Consolidada ⁽²⁾					
En metálico (miles de euros)	3.347	-	5.852	50.721	59.921
Número de acciones de BBVA	502.791	-	885.217	7.813.325	9.201.333
Ajustes ex-post implícitos aplicados en el año	-	-	-	-	-
Ajustes ex-post explícitos aplicados en el año	-	-	-	-	-

⁽¹⁾ Se incluyen los importes diferidos de la retribución variable correspondientes a ejercicios anteriores abonados en 2017 y su actualización (segundo tercio diferido de la retribución variable del ejercicio 2014 y el último tercio diferido de la retribución variable del ejercicio 2013)

⁽²⁾ Se incluye la retribución variable diferida correspondiente a ejercicios anteriores a 2017 pendiente de abono a 31 de diciembre de 2017 (último tercio de la retribución variable diferida del ejercicio 2014 y la totalidad de la retribución variable diferida de los ejercicios 2015 y 2016)

⁽³⁾ Los importes diferidos de la retribución variable correspondiente a ejercicios anteriores abonados en 2017 se encuentran recogidos de forma individualizada para cada consejero ejecutivo en la Nota 54 de la Memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas del Banco. En cuanto a la retribución variable diferida no consolidada al cierre del ejercicio 2017, los importes correspondientes a cada consejero ejecutivo son los siguientes:

- Último tercio de la retribución variable anual diferida del ejercicio 2014: 289 miles de euros 37.390 acciones de BBVA en el caso del Presidente; 91 miles de euros y 11.766 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado; y 28 miles de euros y 3.678 acciones de BBVA en el caso del consejero ejecutivo Director de GERPA.
- La retribución variable anual diferida del ejercicio 2015: 897 miles de euros y 135.299 acciones de BBVA en el caso del Presidente; 530 miles de euros y 79.956 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado; y 98 miles de euros y 14.815 acciones de BBVA en el caso del consejero ejecutivo Director de GERPA.
- La retribución variable anual diferida del ejercicio 2016: 734 miles de euros y 114.204 acciones de BBVA en el caso del Presidente; 591 miles de euros y 91.915 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado y 89 miles de euros y 13.768 acciones de BBVA en el caso del consejero ejecutivo Director de GERPA.

La siguiente tabla presenta, desglosando por ámbito de actividad, la remuneración total del colectivo identificado en el año 2017:

Tabla 98. Remuneraciones del Colectivo Identificado en el ejercicio 2017 por áreas de actividad

Área de actividad	Nº personas	Importe Remuneración total 2017 (miles de euros) ⁽¹⁾	Promedio ratio variable/fijo
Consejeros Ejecutivos	3	12.036	105%
Consejeros no ejecutivos	12	3.961	0%
Banca Comercial ⁽²⁾	177	123.656	43%
Banca de Inversión ⁽³⁾	97	64.787	67%
Gestión de Activos ⁽⁴⁾	29	14.583	54%
Funciones corporativas ⁽⁵⁾	138	88.340	32%
Funciones de control ⁽⁶⁾	116	42.671	25%
Resto ⁽⁷⁾	-	-	-
Total Colectivo Identificado	572	350.034	

⁽¹⁾ Retribución fija percibida en 2017 y retribución variable generada en el ejercicio 2017

⁽²⁾ Incluye las actividades de Banca Minorista, Empresas, Corporativa y Seguros

⁽³⁾ Incluye las actividades de trading y otras actividades de Banca de Inversión

⁽⁴⁾ Incluye las actividades de Gestión de Activos y Banca Privada

⁽⁵⁾ Incluye las áreas de apoyo al Grupo BBVA y a las áreas de apoyo al negocio (Finanzas, Jurídico, Recursos Humanos, etc.)

⁽⁶⁾ Incluye las actividades de Gestión de Riesgos, Auditoría Interna y Cumplimiento Normativo

⁽⁷⁾ Resto de actividades no incluidas en las categorías anteriores

Por otra parte el número de empleados con una remuneración igual o superior a 1 millón de euros, es la siguiente:

Tabla 99. Número de personas con retribución total superior a 1 millón de euros en el ejercicio 2017

Retribución total en 2017 ⁽¹⁾	Número de personas
Entre 6 millones de euros y 7 millones de euros	1
Entre 5 millones de euros y 6 millones de euros	1
Entre 4,5 millones de euros y 5 millones de euros	1
Entre 4 millones de euros y 4,5 millones de euros	1
Entre 3,5 millones de euros y 4 millones de euros	1
Entre 3 millones de euros y 3,5 millones de euros	0
Entre 2,5 millones de euros y 3 millones de euros	1
Entre 2 millones de euros y 2,5 millones de euros	6
Entre 1,5 millones de euros y 2 millones de euros	13
Entre 1 millón de euros y 1,5 millones de euros	34
Total	59

⁽¹⁾ Suma de la retribución fija correspondiente al ejercicio 2017 y de la retribución variable generada en 2017. La parte de la retribución variable del ejercicio 2017 que queda diferida está sometida a unos indicadores y objetivos plurianuales cuyo cumplimiento podría hacer minorar (nunca incrementar) dichos importes diferidos y por tanto la retribución total correspondiente al ejercicio 2017.