

Informe que presenta la Comisión de Retribuciones al Consejo de Administración de BBVA, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529. novodécies de la Ley de Sociedades de Capital, en relación con la propuesta de acuerdo de aprobar la Política de remuneraciones de los consejeros de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.

I. Introducción: Marco normativo

El presente Informe se elabora por la Comisión de Retribuciones del Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (en adelante “BBVA”, la “Sociedad” o el “Banco”) conforme a lo establecido en el artículo 529 novodecies 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 “Ley de Sociedades de Capital”) que establece que la política de remuneraciones de los consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años y que la propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Retribuciones (en adelante, el “Informe”).

A este respecto, el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración de BBVA establece, entre las competencias del órgano de administración, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, a los efectos de someterla a la Junta General, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

A su vez, el artículo 36.1 del Reglamento del Consejo de BBVA establece que la Comisión de Retribuciones tiene entre sus competencias la de proponer al Consejo de Administración, 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.

En cumplimiento de lo anterior, la Comisión de Retribuciones ha acordado elevar al Consejo de Administración el presente Informe relativo a la política de remuneraciones de los consejeros de BBVA cuya aprobación se propone.

II. Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA: Proceso decisorio

La Comisión de Retribuciones, es consciente de la importancia que para las grandes instituciones tiene contar con un sistema que establezca unos estándares que orienten la estructura y el funcionamiento de sus órganos sociales en interés de la Sociedad y de sus accionistas. Uno de los principales objetivos de BBVA es 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 adecuado.

Así, entre los mecanismos de este sistema, el Consejo de Administración cuenta con un Reglamento que, recogiendo los principios y elementos que conforman el sistema de gobierno corporativo de BBVA, recoge las normas de régimen interno y funcionamiento del Consejo y de sus Comisiones, y los derechos y deberes de los consejeros en el desempeño de sus cometidos, que conforman el Estatuto del Consejero.

El texto del Reglamento del Consejo se encuentra a disposición de accionistas e inversores en la página web de la Sociedad (www.bbva.com).

Comisión de Retribuciones

De acuerdo con las mejores prácticas de gobierno corporativo el Consejo de Administración de BBVA ha constituido, para el mejor desempeño de sus funciones, distintas Comisiones que le asisten en aquellas cuestiones que correspondan a materias de su competencia.

Entre las Comisiones del Consejo de Administración 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, regulada en el artículo 36 y siguientes del Reglamento del Consejo, estará formada por un mínimo de tres vocales que serán designados por el Consejo de

Administración, quien también nombrará su Presidente. Todos sus miembros deberán ser consejeros no ejecutivos, y la mayoría de ellos consejeros independientes al igual que su Presidente.

A la fecha de este informe, la Comisión de Retribuciones está compuesta por cinco consejeros, todos ellos no ejecutivos, siendo la mayoría independientes, cuyos nombres, cargos y condición se detallan a continuación:

Nombre y Apellidos	Cargo	Condición
Carlos Loring Martínez de Irujo	Presidente	Independiente
Tomás Alfaro Drake	Vocal	Independiente
Ignacio Ferrero Jordi	Vocal	Externo
José Maldonado Ramos	Vocal	Externo
Juan Pi Llorens	Vocal	Independiente

Esta Comisión se reúne con la frecuencia que fuere necesaria para el cumplimiento de sus funciones, convocada por su Presidente.

Como se ha indicado, la Comisión de Remuneraciones tienen entre sus funciones la de proponer la política de remuneraciones de los consejeros, contando para ello con la colaboración de la Comisión de Riesgos del Consejo, que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del 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 Sociedad.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del Reglamento del Consejo, la Comisión de Retribuciones desempeñará las siguientes funciones:

1. Proponer al Consejo de Administración, 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 de Administración las correspondientes propuestas.
3. Proponer anualmente al Consejo de Administración el informe anual sobre las remuneraciones de los consejeros del Banco, que se someterá a la Junta General Ordinaria de Accionistas, con arreglo a lo dispuesto en la legislación aplicable.
4. Proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los altos directivos y de aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad.
5. Proponer al Consejo de Administración las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos, y supervisar de forma directa la remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento en la Sociedad.
6. Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros, a los altos directivos y a aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad.
7. Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueren atribuidas por decisión del Consejo de Administración o por la legislación aplicable.

La Comisión de Retribuciones podrá solicitar, de conformidad con el Reglamento del Consejo, 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.

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión ha analizado de forma continuada la política de remuneraciones de los consejeros de BBVA, contando para ello con la colaboración de los servicios técnicos del Banco en materia de compensación y de los expertos externos que ha considerado necesarios en cada momento.

Como resultado de lo anterior, la Comisión ha elevado al Consejo las propuestas concretas en relación con la política de remuneraciones de los consejeros y ha determinado, en aplicación de la política aprobada, la retribución y compensación de contenido económico y condiciones contractuales de los consejeros, elevando al Consejo las correspondientes propuestas.

A lo largo del último año, la Comisión ha analizado la política de remuneraciones de los consejeros en función de las modificaciones normativas, la evolución del sistema regulatorio y de supervisión y las prácticas más avanzadas del mercado, considerando conveniente a raíz de dicho análisis, elevar al Consejo de Administración una propuesta para modificar la política de remuneraciones de los consejeros por lo que respecta al sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos, a los efectos de mejorarlo, mediante:

- Aumento en el número y la tipología de indicadores utilizados para el cálculo de la retribución variable.
- Mayor vinculación entre la retribución variable y las métricas de riesgos, reforzando su alineamiento con una gestión prudente del riesgo.

- Mayor peso de los indicadores plurianuales en la determinación de la retribución variable y con ello refuerzo de la evaluación de los resultados a largo plazo.
- Refuerzo del período de diferimiento en el pago de la retribución variable.
- Incremento de la transparencia del cálculo de la retribución variable.

Así, la política de remuneraciones de BBVA para los miembros de su Consejo de Administración, de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales, distingue entre el sistema retributivo de los consejeros en su condición de tal (consejeros no ejecutivos) y el de los consejeros ejecutivos.

Respecto a los consejeros ejecutivos se aplican los conceptos retributivos utilizados por las grandes compañías internacionales cotizadas para remunerar a su alta dirección. Estos conceptos se incluyen en el artículo 50 bis de los Estatutos Sociales de BBVA y se corresponden con aquellos que se aplican también con carácter general para los miembros de la alta dirección del Banco.

A estos efectos, los consejeros ejecutivos cuentan con un sistema retributivo que comprende:

- Una retribución fija, que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de sus funciones, velando porque sea competitiva con la aplicada en funciones equivalentes en el conjunto de las principales instituciones financieras internacionales de los principales países europeos y de Estados Unidos, y que constituye una parte relevante de su compensación total; y
- Una retribución variable cuya cuantía está determinada sobre la base de objetivos vinculados con los resultados del Grupo, el desempeño de sus funciones y la generación de valor a largo plazo; y que se rige por los mismos principios que les aplican al colectivo de empleados cuyas actividades profesionales indiquen de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo o ejercen funciones de control (en adelante, el “Colectivo Identificado”).

En cuanto a los consejeros no ejecutivos, su sistema retributivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33 bis de los Estatutos Sociales, se basa en los criterios de responsabilidad, dedicación e incompatibilidades inherentes al cargo que desempeñan, consistiendo en una retribución fija que cuenta con los siguientes elementos:

- Una retribución anual en efectivo por desempeñar el cargo de consejero y de miembro de las diferentes Comisiones, dando una mayor ponderación al ejercicio de la función de Presidente de cada Comisión y fijándose el importe relativo según la naturaleza de las funciones atribuidas a cada Comisión, la dedicación exigida y el número de reuniones de estas comisiones; y
- Una retribución en acciones que se instrumenta mediante la asignación anual a sus beneficiarios un número de “acciones teóricas” correspondiente a un porcentaje de su retribución en efectivo. Estas acciones serán entregadas, en su caso, en la fecha de su cese en su condición de consejeros por cualquier causa no debida al incumplimiento grave de sus funciones.

Por lo que se refiere a las modificaciones concretas propuestas a la política de remuneraciones de los consejeros, como resultado del análisis continuo llevado a cabo por la Comisión, cabe señalar que estas se concretan en el sistema de remuneración variable de los consejeros ejecutivos, que es igualmente aplicable al resto del Colectivo Identificado, y, ha sido diseñado en el marco de la legislación mercantil y de la normativa específica aplicable a las entidades de crédito, recogida básicamente en la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia que traspone la Directiva 2013/36/UE, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y empresas de inversión (la “Directiva CRD IV”); considerando las mejores prácticas y recomendaciones a nivel local e internacional, y de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales del Banco, contando con los siguientes elementos para los consejeros ejecutivos:

- La retribución variable estará constituida por un único incentivo que se otorga de forma anual, pero que combina indicadores que se evalúan anualmente, con indicadores plurianuales (a largo plazo), que permiten, en su conjunto, alinear

de forma eficaz las remuneraciones de los consejeros ejecutivos con los intereses a largo plazo de la Sociedad y de sus grupos de interés o stakeholders. (en adelante, la “Retribución Variable Anual”).

- La Retribución Variable Anual será calculada sobre la base de unos indicadores, financieros y no financieros, en función de las correspondientes escalas de consecución y según la ponderación atribuida a cada indicador.
- El pago del 50% de la Retribución Variable Anual- 60% en el caso de empleados del Colectivo distintos a los consejeros ejecutivos y miembros de la alta dirección- se realizará, de darse las condiciones para ello, durante el primer trimestre del ejercicio siguiente al que corresponda dicha retribución, por partes iguales en efectivo y en acciones.
- El porcentaje restante de la Retribución Variable Anual, a partes iguales en efectivo y en acciones, quedará diferido en su totalidad por un período de 3 años, sometiéndose su devengo y pago al cumplimiento de una serie de indicadores plurianuales relacionados con la evolución de la acción y las métricas fundamentales de riesgos del Grupo, que serán establecidos en el momento de la determinación de la Retribución Variable Anual y calculados a lo largo del período de los 3 años de diferimiento.
- Estos indicadores tendrán asociadas unas escalas de consecución, de manera que de no alcanzarse los objetivos establecidos para cada uno de ellos en el periodo de medición de 3 años, podrán minorar el importe diferido de la Retribución Variable Anual, pudiendo llevar a incluso la pérdida de la totalidad de las cantidades diferidas, y nunca a incrementarlas.
- Todas las acciones serán indisponibles para sus beneficiarios durante un periodo de tiempo, aplicándose esta retención sobre su importe neto, una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos.

- Se establecerán supuestos por los que la retribución variable pueda reducirse o no pagarse a sus beneficiarios, en línea con las que el Banco ya venía aplicando a este Colectivo (cláusulas *malus*).
- Además, se mantendrán varios de los elementos del sistema anterior de liquidación y pago de la retribución variable aplicable al Colectivo Identificado, y así:
 - No podrán realizarse operaciones de cobertura sobre las acciones recibidas en concepto de Retribución Variable Anual o sobre las diferidas y pendientes de recibir.
 - La parte diferida de la Retribución Variable Anual que deba ser satisfecha a los beneficiarios será objeto de actualización, en los términos establecidos por el Consejo de Administración.
 - Por último, el componente variable de la remuneración de los miembros del Colectivo Identificado estará limitado a un importe máximo del 100% del componente fijo de la remuneración total, salvo para aquellas personas para las que la Junta General acuerde elevar el porcentaje al 200%, conforme a lo establecido en el citado artículo 34 de la Ley 10/2014.

Todo ello, en los términos y con el detalle que se recogen en el texto de la Política de remuneraciones de los consejeros de BBVA que se eleva al Consejo de Administración para su sometimiento a la Junta General.

De conformidad con lo expuesto, la Comisión considera adecuadas las modificaciones planteadas a la política de remuneraciones de los consejeros, entendiendo que la mejoran; reforzando su alineamiento con los riesgos y los objetivos e intereses a largo plazo del Grupo, cumpliendo con los requerimientos que en materia retributiva establece la normativa aplicable a las entidades de crédito y permitiendo a BBVA mantenerse como referente de las mejores prácticas en materia retributiva.

Por todo lo anterior, la Comisión ha concluido que la política de remuneraciones de los consejeros que está previsto que el Consejo de Administración eleve a la Junta General para su aprobación, resulta acorde con la normativa, las recomendaciones, el entorno supervisor y con las mejores prácticas, siguiendo los criterios de prudencia en la asunción del riesgo, buen gobierno y transparencia; y en definitiva, permite a BBVA contar con una política retributiva adecuada, alineada con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos.