

# 5. Información sobre remuneraciones

5.1.	Información sobre el proceso decisorio para establecer la política de remuneración del Colectivo Identificado	140
5.2.	Descripción de los diferentes tipos de empleados incluidos en el Colectivo Identificado	143
5.3.	Características más importantes del sistema de remuneración	144
5.4.	Información sobre la conexión entre la remuneración del Colectivo Identificado y los resultados del desempeño del Grupo	148
5.5.	Descripción de los criterios utilizados para la toma en consideración, en los procesos de remuneración, de los riesgos presentes y futuros	148
5.6.	Los principales parámetros y la motivación de cualquier componente de los posibles planes de remuneración variable y de otras ventajas no pecuniarias	149
5.7.	Ratios entre la remuneración fija y variable del Colectivo Identificado	149
5.8.	Información cuantitativa sobre las remuneraciones del Colectivo Identificado	150

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, así como 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 sus políticas y 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, entre otras facultades, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, para su sometimiento a la Junta General, la de los altos directivos y la del resto del Colectivo Identificado, así como la determinación de la remuneración de los consejeros no ejecutivos y, en el caso de los consejeros ejecutivos, la retribución que les corresponda por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos.

Asimismo, entre las Comisiones constituidas para apoyar al Consejo en el desarrollo de sus funciones, la Comisión de Retribuciones es el órgano que le asiste en las cuestiones relativas a las remuneraciones de los consejeros, de los altos directivos y del resto del Colectivo Identificado, velando por la observancia de las políticas retributivas establecidas.

Así, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones, y sin perjuicio de cualesquiera otras funciones que le asigne la ley, la normativa interna del Banco o le fueren atribuidas por decisión del Consejo, la Comisión de Retribuciones desempeña, con carácter general, las siguientes funciones:

1. Proponer al Consejo, para su sometimiento a la Junta General, la política de remuneraciones de los consejeros, elevándole además su correspondiente informe, todo ello en los términos que en cada momento establezca la normativa aplicable.
2. Determinar la remuneración de los consejeros no ejecutivos, conforme a lo previsto en la política de remuneraciones de los consejeros, elevando al Consejo las correspondientes propuestas.
3. 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, de conformidad con la política de remuneraciones de los consejeros, elevando al Consejo las correspondientes propuestas.
4. Determinar los objetivos y los criterios de medición de la retribución variable de los consejeros ejecutivos y evaluar su grado de consecución, elevando las correspondientes propuestas al Consejo.
5. Analizar, cuando corresponda, la necesidad de llevar a cabo ajustes, *ex ante* o *ex post*, a la retribución variable, incluida la aplicación de cláusulas de reducción o recuperación de la remuneración variable, elevando al Consejo las correspondientes propuestas, previo informe de las comisiones que correspondan en cada caso.
6. 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.
7. Proponer al Consejo la política de remuneraciones de los altos directivos y demás empleados del Colectivo Identificado; así como supervisar su implementación, incluyendo la supervisión del proceso para la identificación de dicho Colectivo.
8. Proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones del Grupo, que podrá incluir la de los altos directivos y del resto del Colectivo Identificado, señalada en el apartado anterior y supervisar su implementación.
9. Proponer al Consejo las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos, incluidas sus retribuciones e indemnizaciones en caso de cese.
10. Supervisar, de forma directa, la remuneración de los altos directivos.
11. Velar por la observancia de las políticas retributivas establecidas por la Entidad y revisarlas periódicamente, proponiendo, en su caso, las modificaciones que

resulten oportunas, para asegurar, entre otros, que son adecuadas para atraer y retener a los mejores profesionales, que contribuyen a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión adecuados de los riesgos, y que atienden al principio de equidad salarial. En particular, la Comisión velará por que las políticas retributivas establecidas por la Entidad se sometan a una revisión interna, central e independiente, al menos una vez al año.

12. 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.
13. Supervisar la selección de aquellos asesores externos cuyo asesoramiento o apoyo se requiera para el cumplimiento de sus funciones en materia retributiva, velando por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento prestado.

Durante el ejercicio 2019, la Comisión de Retribuciones ha estado 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 82.** Composición de la Comisión de Retribuciones

Nombre y Apellidos	Cargo	Condición
D <sup>a</sup> . Belén Garijo López	Presidenta	Independiente
D. Tomás Alfaro Drake	Vocal	Externo
D. Carlos Loring Martínez de Irujo	Vocal	Externo
D <sup>a</sup> . Lourdes Máiz Carro	Vocal	Independiente
D <sup>a</sup> . Ana Peralta Moreno	Vocal	Independiente

La Comisión de Retribuciones 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 2019 en 7 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 2019, con información facilitada por la firma global de consultoría de primer nivel en materia de compensación de consejeros y altos directivos Willis Towers Watson.

Además, la Comisión de Riesgos y Cumplimiento participa en el proceso de 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. Durante el ejercicio 2019, la Comisión de Riesgos y Cumplimiento ha integrado en su seno a uno de los vocales de la Comisión de Retribuciones.

BBVA cuenta, desde el año 2011, con un sistema retributivo específico aplicable a los miembros del Colectivo Identificado, diseñado en el marco de lo establecido en la normativa aplicable a las entidades de crédito y considerando las mejores prácticas y recomendaciones a nivel local e internacional en esta materia.

Por lo que respecta a los miembros del Consejo de Administración, BBVA cuenta con una política retributiva específica aplicable a sus consejeros (la "Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA"), que distingue, de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales de BBVA, entre el sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos y el aplicable a los consejeros ejecutivos. El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se corresponde, con carácter general, con el aplicable a los miembros del Colectivo Identificado, del que forman parte, 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.

Como se ha indicado, la Comisión de Retribuciones tiene entre sus funciones la de proponer al Consejo, para su sometimiento a la Junta General, la política de remuneraciones de los consejeros, elevándole además su correspondiente informe, todo ello en los términos que en cada momento establezca la ley aplicable.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA aplicable durante el ejercicio 2019 fue la aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 15 de marzo de 2019 y se encuentra disponible en la página web corporativa del Banco ([www.bbva.com](http://www.bbva.com)).

Por lo que respecta al resto del Colectivo Identificado, también corresponde a la Comisión de Retribuciones proponer al Consejo la política de remuneraciones de los altos directivos y demás empleados que forman parte de este Colectivo en el Grupo.

La última actualización de la política retributiva aplicable al Colectivo Identificado del Grupo, incluyendo a la Alta Dirección, tuvo lugar en 2017 para su adaptación a los requisitos establecidos en la normativa de aplicación, y en particular a la Circular 2/2016, del Banco de España y a las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea, de 27 de junio de 2016, sobre políticas de remuneración adecuadas.

Esta política se integra en la política de remuneraciones de aplicación con carácter general a toda la plantilla de BBVA y de las sociedades dependientes que forman parte de su grupo consolidado (la "Política de Remuneraciones del Grupo BBVA") y recoge, en un capítulo específico, las especialidades del sistema retributivo aplicable a los miembros del Colectivo Identificado del Grupo, así como el procedimiento para su identificación, de conformidad con lo establecido en la

normativa aplicable, tal y como se detalla en los siguientes apartados.

La Política de Remuneraciones del Grupo, aprobada por el Consejo a propuesta de la Comisión de Retribuciones, se coordina a nivel corporativo por el área de Talento y Cultura de BBVA, y en su diseño y supervisión de su aplicación cooperan activa y regularmente las funciones de control del Grupo, de acuerdo con las atribuciones que les hayan sido conferidas por la normativa aplicable. Así, el Consejo de Administración revisa periódicamente los principios generales de la Política y supervisa su aplicación, sobre la base de la información y el reporte recibido del área de Talento y Cultura y de las distintas funciones de control que correspondan, garantizando así que esta Política se aplica adecuadamente y de forma acorde con el sistema de gobierno corporativo de BBVA.

En desarrollo de las políticas retributivas aprobadas por los órganos sociales del Banco, la Comisión de Retribuciones ha analizado, durante el ejercicio 2019, las propuestas retributivas necesarias para el desarrollo y ejecución de las mismas y, en particular, para la aplicación del sistema de liquidación y pago de la retribución variable anual de los miembros del Colectivo Identificado.

Así, 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 2019 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* para determinar la generación de la retribución variable anual del ejercicio 2019 de los consejeros ejecutivos y del resto del Colectivo Identificado, así como sus correspondientes escalas.

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 2019 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 y Cumplimiento, 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 las políticas retributivas establecidas, esta ha llevado a cabo la revisión de la Política de Remuneraciones del Grupo BBVA en el ejercicio 2018, de conformidad con la normativa y recomendaciones aplicables. A estos efectos, esta revisión ha analizado la Política de Remuneraciones del Grupo BBVA, que incluye la política retributiva del Colectivo Identificado, así como el procedimiento para su identificación,

sobre la base de la revisión interna, central e independiente llevada a cabo por el área de Auditoría Interna del Banco, dando cuenta de todo ello al Consejo.

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 2019, de conformidad con los criterios establecidos en la normativa aplicable y los criterios internos establecidos por el Banco, incluyendo tanto el número de personas incluidas en el Colectivo Identificado como la información sobre las exclusiones a este Colectivo, informando de todo ello al Consejo.

Adicionalmente, en el ejercicio 2019 la Comisión de Retribuciones ha elevado al Consejo, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas celebrada en 2019, la propuesta de acuerdo relativa a la elevación del nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total para un determinado colectivo de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo, proponiendo asimismo al Consejo, el Informe que acompaña a este acuerdo y que fue puesto a disposición de 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, que fue sometido a votación consultiva en la Junta General de Accionistas celebrada en 2019, 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](http://www.bbva.com)) desde la fecha de convocatoria de la referida 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 2019, publicado en la página web corporativa del Banco con ocasión de la convocatoria de la Junta General de 2020 ([www.bbva.com](http://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 2019 han percibido un total agregado de 278 miles de euros por su pertenencia a la misma. Además, en el Informe Anual sobre

Remuneraciones de los Consejeros de BBVA referido a este ejercicio 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 Consejo 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. En relación con los criterios cuantitativos, en el Proceso de Identificación se tendrá en cuenta la remuneración total concedida en el ejercicio anterior o la que en cada momento establezca la normativa aplicable.

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 2019 se habían identificado un total de 580 *Risk Takers*, incluyendo:

- Miembros del Consejo de Administración de BBVA.<sup>11</sup>
- 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 cumplen los criterios cuantitativos del artículo 4 del citado Reglamento Delegado UE 604/2014.

El total de *Risk Takers* identificados en el ejercicio 2019 se ha mantenido en un nivel similar al ejercicio anterior, en que el total de miembros identificados ascendió a 578 personas, no habiendo experimentado dicha cifra, por tanto, cambios significativos.

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.

11. 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, cuentan con un sistema retributivo específico, distinto al aplicable a los consejeros ejecutivos, y no perciben remuneración variable.

## 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, aprobó en el ejercicio 2017 la 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 del Grupo consiste en:

- 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.

La remuneración variable garantizada, en cualquiera de sus formas, no formará parte de los modelos de remuneración variable del Grupo. BBVA sólo podrá conceder remuneración variable garantizada con carácter excepcional y en el marco de las condiciones establecidas por la normativa aplicable.

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 del Grupo, 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 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, y no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse un determinado nivel de beneficios y ratio de capital.
- 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").  
Los indicadores financieros y no financieros de evaluación anual se alinearán con las métricas de gestión más relevantes del Grupo y estarán relacionados con las prioridades estratégicas.
- 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 (la "Parte Inicial"). Para los consejeros ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y aquellos miembros del Colectivo Identificado con retribuciones variables de cuantías especialmente elevadas, la Parte Inicial se corresponderá con un 40% de la Retribución Variable Anual.
  - La parte restante quedará diferida en el tiempo (en adelante, la "Parte Diferida") por un periodo 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 el 60% de la Parte Diferida se fijará en acciones.
- Las acciones recibidas en concepto de Retribución Variable Anual serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega, salvo las que proceda enajenar para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.
- 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 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 y Cumplimiento, que se asegura de que son adecuados para alinear la retribución diferida con una gestión prudente del riesgo.

Los indicadores aprobados para el ejercicio 2019 son los siguientes:

**Tabla 83.** Indicadores de evaluación plurianual

Indicador	Ponderación
Common Equity Tier (CET ) 1 fully loaded	40%
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 2019, 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 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 y sujetas a los indicadores

de evaluación plurianual, que finalmente se abonen, serán objeto de actualización aplicando el índice de precios al consumo (IPC) medido como variación interanual de precios, de conformidad con lo establecido por el Consejo de Administración.

- La totalidad de la Retribución Variable Anual estará sometida a cláusulas de reducción y de recuperación de la retribución variable (*malus* y *clawback*) durante la totalidad del periodo de diferimiento e indisponibilidad, 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 15 de marzo de 2019 autorizó la elevación del límite máximo, hasta el 200%, para un máximo de 285 Risk Takers.

Asimismo, en el caso de los consejeros ejecutivos, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA recoge además que, una vez recibidas las acciones, los consejeros no 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.

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.

d. 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 a los miembros del Colectivo Identificado por rescisión anticipada de un contrato 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, estos 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 de entrega en acciones, retención y recuperación establecidas en la normativa y políticas retributivas aplicables. Se puede consultar información más detallada sobre la forma de implementación de las obligaciones contraídas en materia de previsión en el ejercicio cerrado en la Nota 54 de la Memoria Anual correspondiente a las Cuentas Anuales Consolidadas del Banco del ejercicio 2019, disponibles en la página web corporativa del Banco ([www.bbva.com](http://www.bbva.com)).

Por lo que respecta a los consejeros no ejecutivos de BBVA, la descripción detallada de su sistema retributivo se incluye en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, y la implementación de dicho sistema se recoge en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA correspondiente al ejercicio 2019, estando ambos documentos disponibles en la página web corporativa del Banco ([www.bbva.com](http://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 el cargo de vocal del Consejo y de miembros de las distintas Comisiones, en su caso, 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. 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 exigidas en cada caso.

Además, el Banco cuenta para sus consejeros no ejecutivos con un sistema de retribución con entrega diferida de acciones de BBVA, 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, 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 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 estratégicos (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 2019, el Grupo BBVA ha obtenido un beneficio sin extraordinarios de 4.830 millones de euros, lo que representa un incremento del 2,7% respecto al ejercicio 2018. Este resultado se debe, entre otros, al incremento de los ingresos más recurrentes y a la contención de los gastos de explotación.

Dicho beneficio es el que se ha considerado a efectos de incentivación y no incluye el impacto negativo de 1.318 millones de euros derivado de la contabilización del deterioro en la valoración del fondo de comercio de BBVA USA, puesto que no afecta ni al patrimonio neto tangible, ni al capital, ni a la liquidez, ni a la capacidad de reparto de dividendos, ni a la cuantía de pago de dividendos del Grupo BBVA.

En consecuencia, el resultado y la evolución de los indicadores anuales de la Retribución Variable Anual de 2019, en el caso de los consejeros ejecutivos, e incluidos asimismo como indicadores de Grupo para los restantes miembros del Colectivo Identificado, ha representado una mejora respecto al ejercicio anterior en los cuatro indicadores financieros (Beneficio Atribuido, RORC, Ratio de Eficiencia y Tangible Book Value), situándose por encima del objetivo establecido por el Consejo para el ejercicio.

En relación con los indicadores no financieros, el indicador de Ventas Digitales, ha tenido una consecución de 113,12 puntos. Por su parte, la consecución del Índice de Satisfacción del Cliente (IreNe) ha quedado ligeramente por debajo de los objetivos.

De conformidad con lo expuesto, la Retribución Variable Anual de los miembros del Colectivo Identificado se vincula, entre otros, 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 2019 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 generación y determinación de la Retribución Variable Anual.
- Indicadores financieros para la evaluación de los resultados, que incorporan ajustes por riesgos, actuales y futuros.
- Consideración en la medición del desempeño de medidas financieras y no financieras que valoran tanto los aspectos individuales de la gestión como los objetivos 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.
- Reglas de diferimiento diseñadas para que una parte sustancial de la Retribución Variable Anual – 60% en el caso de consejeros ejecutivos, Alta Dirección y *Risk Takers* con retribución variable especialmente elevada; y 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 2019 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 derivado de la entrega de las mismas.
- 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 285 empleados para los que la Junta General de BBVA autorizó la aplicación de un 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 o funciones en los que los miembros del Colectivo Identificado desarrollan su actividad.

A estos efectos, el Banco ha definido unos 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 15 de marzo de 2019 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 emitido a estos efectos por el Consejo de Administración con fecha 11 de febrero de 2019. 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 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 inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo, pudiendo a estos efectos las filiales de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., aplicar igualmente dicho nivel máximo para sus profesionales, todo ello según el Informe emitido a estos efectos por el Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., con fecha 11 de febrero de 2019 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 285 *Risk Takers*, con un voto favorable del 98,24% sobre un 64,29% 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, sus cargos, 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 del Consejo, las personas para las que se solicitó la aprobación del nivel superior de remuneración para el ejercicio 2019 desempeñaban alguna de las siguientes funciones:

- Miembros del Consejo de Administración de BBVA con la condición de consejeros ejecutivos.
- Miembros de la Alta Dirección de BBVA.
- Miembros del Colectivo Identificado que desempeñan sus funciones en las áreas de negocio de España, Estados Unidos, México, Turquía, países de América del Sur, y *Corporate and Investment Banking* (CIB).
- Miembros del Colectivo Identificado que desempeñan sus funciones en áreas corporativas de apoyo, trabajando de forma global para el conjunto del Grupo, sin estar adscritas a un área de negocio, incluyendo actividades enfocadas en la transformación digital.

## 5.8. Información cuantitativa sobre las remuneraciones del Colectivo Identificado

Una vez cerrado el ejercicio 2019, 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 2019 establecido para el Colectivo Identificado:

- La Parte Inicial se abonará, de darse las condiciones para ello, en el ejercicio 2020, 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 2023. 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 2023, un 20% en 2024, y el 20% restante en 2025.

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

**Tabla 84.** Remuneraciones del Colectivo Identificado correspondientes al ejercicio 2019 (Miles de euros o número de acciones)

Remuneraciones del Colectivo Identificado 2019	Consejeros Ejecutivos	Consejeros no Ejecutivos	Alta Dirección <sup>(1)</sup>	Resto Colectivo Identificado	Total Colectivo Identificado
Nº de beneficiarios de remuneración fija	3	12	15	550	580
Importe de la remuneración fija total para el ejercicio 2019 <sup>(2)</sup>	7.037	4.239	14.652	209.897	235.825
Nº de beneficiarios de remuneración variable	3	-	15	528	546
Importe de la remuneración variable total para el ejercicio 2019 <sup>(3)</sup>	6.411	-	6.363	89.564	102.338
En metálico	2.821	-	2.811	44.630	50.262
Número de acciones de BBVA	713.891	-	709.473	8.994.881	10.418.245
Remuneración variable correspondiente al ejercicio 2019 de abono en 2020	2.564	-	2.583	51.721	56.868
En metálico	1.282	-	1.291	25.861	28.434
Número de acciones de BBVA	254.960	-	257.907	5.176.666	5.689.533
Remuneración variable del ejercicio 2019 que queda diferida y pendiente de pago <sup>(4)</sup>	3.847	-	3.780	37.842	45.469
En metálico	1.539	-	1.520	18.769	21.827
Número de acciones de BBVA	458.931	-	451.566	3.818.215	4.728.712

<sup>(1)</sup> Se incluye la información de los miembros de la Alta Dirección, excluyendo a los consejeros ejecutivos, que tenían tal condición el 31 de diciembre de 2019.

<sup>(2)</sup> Retribución fija percibida en 2019, incluyendo en efectivo y en especie, a excepción de lo relativo a previsión social.

En el caso de los consejeros ejecutivos y de la Alta Dirección, las aportaciones realizadas por el Banco en 2019 en relación con los compromisos asumidos en materia de previsión se encuentran detalladas en la Nota 54 de la Memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas de BBVA.

En el caso de los consejeros no ejecutivos, estos cuentan con un sistema de retribución fija con entrega diferida de acciones tras el cese. La información detallada sobre dicho sistema, incluyendo el número de "acciones teóricas" asignadas en el ejercicio 2019 (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.

<sup>(3)</sup> Se incluye la retribución variable total correspondiente al ejercicio 2019 (incluyendo la Retribución Variable Anual y otros pagos considerados variable de conformidad con la normativa aplicable). Respecto a los "beneficios discretos de pensión" (15% de la aportación anual pactada para cubrir la contingencia de jubilación de los consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección), la información detallada se encuentra en la Nota 54 de la Memoria Anual correspondientes a las Cuentas Anuales Consolidadas de BBVA, en el apartado de obligaciones contraídas en materia de previsión.

<sup>(4)</sup> Incluye la retribución variable correspondiente al ejercicio 2019 que queda diferida y pendiente de abono. Esta retribución 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).

<sup>(5)</sup> Datos provisionales de Turquía.

**Tabla 85.** Remuneraciones extraordinarias del Colectivo Identificado correspondientes al ejercicio 2019 (Miles de euros)

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	-	-	-	360	360
Número de beneficiarios de incentivos de contratación	-	-	-	2	2
Importe total de los incentivos de contratación pagados en el ejercicio	-	-	-	1.088	1.088
Número de destinatarios de indemnizaciones por despido	-	-	4	23	27
Importe total de las indemnizaciones por despido pagadas en el ejercicio <sup>(1)</sup>	-	-	9.568	23.174	32.742
Pago inicial	-	-	8.368	19.164	27.532
Pago diferido	-	-	1.199	4.010	5.210

<sup>(1)</sup> Se incluye el importe de la indemnización obligatoria con arreglo a la normativa laboral, así como, en su caso, el importe adicional a dicha indemnización legal (que se considera remuneración variable de conformidad con la normativa de solvencia aplicable a este colectivo) y, en su caso, los importes correspondientes a las cláusulas de preaviso, todo ello de conformidad con lo recogido en los contratos de algunos miembros del Colectivo Identificado.

Por otro lado, se han firmado acuerdos de no competencia con algunos beneficiarios por un importe total de 19.031 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.

Del total de las indemnizaciones abonadas en 2019, la más elevada concedida a un solo miembro asciende a un importe de 5.602 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 27 casos de pagos por resolución anticipada de contrato no hay ningún caso en el que el importe haya superado dos anualidades de la remuneración fija.

Igualmente se ha procedido a abonar en 2019 los importes diferidos de ejercicios anteriores cuyo pago correspondía en dicho ejercicio. La siguiente tabla muestra las cantidades satisfechas tanto en efectivo como en acciones, así como las cantidades que a 31 de diciembre de 2019 continúan diferidas de ejercicios anteriores:

**Tabla 86.** Remuneración variable diferida proveniente de ejercicios anteriores a 2019 (Miles de euros o número de acciones)

Retribución variable diferida de ejercicios anteriores a 2019 para el Colectivo Identificado	Consejeros Ejecutivos <sup>(5)</sup>	Consejeros no Ejecutivos	Alta Dirección <sup>(6)</sup>	Resto Colectivo Identificado	Total Colectivo Identificado
<b>Consolidada<sup>(1)</sup></b>					
En metálico	725	-	1.263	24.505	26.493
Número de acciones de BBVA	93.824	-	163.215	3.198.608	3.455.647
<b>No Consolidada<sup>(2)</sup></b>					
En metálico	2.873	-	3.068	63.933	69.875
Número de acciones de BBVA	611.308	-	621.783	10.743.341	11.976.432
<b>Ajustes ex-post implícitos aplicados en el año<sup>(3)</sup></b>	<b>(135)</b>	<b>-</b>	<b>(227)</b>	<b>(3.744)</b>	<b>(4.105)</b>
<b>Ajustes ex-post explícitos aplicados en el año<sup>(4)</sup></b>	<b>(13)</b>	<b>-</b>	<b>(5.266)</b>	<b>(416)</b>	<b>(5.694)</b>

<sup>(1)</sup> Se incluyen los importes abonados en 2019 de la retribución variable diferida correspondiente a ejercicios anteriores y su actualización (importe total de la retribución variable diferida del ejercicio 2015 incluyendo el ajuste a la baja por los indicadores de largo plazo).

<sup>(2)</sup> Se incluye los importes pendientes de abono a 31 de diciembre de 2019 de la retribución variable diferida correspondiente a ejercicios anteriores a 2019 (la totalidad de la retribución variable diferida de los ejercicios 2016, 2017 y 2018).

<sup>(3)</sup> Ajuste derivado de la disminución del valor de las acciones de la retribución variable diferida correspondiente a ejercicios anteriores y entregadas en 2019.

<sup>(4)</sup> Ajuste derivado del resultado de los indicadores plurianuales, que significó una reducción del 1% en los importes diferidos de la retribución variable del ejercicio 2015 abonados en 2019.

<sup>(5)</sup> Los importes abonados en 2019 de la retribución variable diferida correspondiente a ejercicios anteriores 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 abonada ni consolidada en 2019, los importes correspondientes a cada consejero ejecutivo son los siguientes:

- La totalidad de la retribución variable anual diferida del ejercicio 2016: 591 miles de euros y 91.915 acciones de BBVA en el caso del Presidente; 124 miles de euros y 32.047 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado; y 89 miles de euros y 13.768 acciones de BBVA en el caso del Director de GE&PA.

- La totalidad de la retribución variable anual diferida del ejercicio 2017: 675 miles de euros y 139.488 acciones de BBVA en el caso del Presidente; 319 miles de euros y 39.796 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado y 105 miles de euros y 21.654 acciones de BBVA en el caso del Director de GE&PA.

- La totalidad de la retribución variable anual diferida del ejercicio 2018: 574 miles de euros y 180.785 acciones de BBVA en el caso del Presidente; 305 miles de euros y 61.901 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado y 95 miles de euros y 29.954 acciones de BBVA en el caso del Director de GE&PA.

<sup>(6)</sup> Incluye información de los miembros de la Alta Dirección que tenían tal condición a 31 de diciembre de 2019, excluyendo a consejeros ejecutivos.

La siguiente tabla presenta, desglosando por ámbito de actividad, la remuneración total del Colectivo Identificado en el año 2019:

**Tabla 87.** Remuneraciones del Colectivo Identificado correspondientes a 2019 por áreas de actividad (Miles de euros)

Área de actividad	Nº personas	Importe Remuneración total 2019 <sup>(1)</sup>	Promedio ratio variable/fijo
Consejeros ejecutivos	3	13.448	81%
Consejeros no ejecutivos	12	4.239	0%
Alta Dirección <sup>(2)</sup>	15	21.015	42%
Banca Comercial <sup>(3)</sup>	177	110.635	45%
Banca de Inversión <sup>(4)</sup>	101	58.111	66%
Gestión de Activos <sup>(5)</sup>	24	12.489	57%
Funciones corporativas <sup>(6)</sup>	132	73.541	36%
Funciones de control <sup>(7)</sup>	116	44.684	25%
<b>Total Colectivo Identificado</b>	<b>580</b>	<b>338.163</b>	

<sup>(1)</sup> Retribución fija percibida en 2019 y retribución variable total correspondiente al ejercicio 2019.

<sup>(2)</sup> Incluye la información de los miembros de la Alta Dirección que tenían tal condición al 31 de diciembre de 2019, excluyendo a consejeros ejecutivos.

<sup>(3)</sup> Incluye las actividades de Banca Minorista, Empresas, Corporativa y Seguros.

<sup>(4)</sup> Incluye las actividades de trading y otras actividades de Banca de Inversión.

<sup>(5)</sup> Incluye las actividades de Gestión de Activos y Banca Privada.

<sup>(6)</sup> Incluye las áreas de apoyo al Grupo BBVA y a las áreas de apoyo al negocio (Finanzas, Jurídico, Recursos Humanos, etc.).

<sup>(7)</sup> Incluye las actividades de Gestión de Riesgos, Auditoría Interna y Cumplimiento Normativo.

<sup>(8)</sup> Datos provisionales de Turquía.

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

**Tabla 88.** Número de personas con retribución total superior a 1 millón de euros en el ejercicio 2019

<b>Retribución total en 2019<sup>(1)</sup></b>	<b>Número de personas</b>
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	0
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	1
Entre 2,5 millones de euros y 3 millones de euros	2
Entre 2 millones de euros y 2,5 millones de euros	5
Entre 1,5 millones de euros y 2 millones de euros	7
Entre 1 millón de euros y 1,5 millones de euros	40
<b>Total</b>	<b>59</b>

<sup>(1)</sup> Incluye la suma de la retribución fija percibida en 2019 y de la retribución variable total correspondiente a 2019. La parte de la retribución variable del ejercicio 2019 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 2019.

<sup>(2)</sup> Datos provisionales de Turquía.

