

*Informe sobre Recomendaciones que presenta el Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., a los efectos previstos en el artículo 10 bis Uno de la Ley 13/1985, de 25 de mayo, de coeficientes de inversión, recursos propios y obligaciones de información de los intermediarios financieros, sobre la aprobación de un nivel máximo de remuneración variable de los consejeros ejecutivos, de los altos directivos y de determinados empleados cuyas actividades profesionales tienen incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad o ejercen funciones de control*

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1 OBJETO DEL INFORME Y NORMATIVA APLICABLE.....	1
1.2 ASESORAMIENTO RECIBIDO .....	2
<b>2. SOBRE LA APROBACIÓN DEL NIVEL MÁXIMO DE REMUNERACIÓN VARIABLE.....</b>	<b>3</b>
2.1 MOTIVOS Y ALCANCE: PERSONAL AFECTADO .....	3
2.2 EFECTO SOBRE EL MANTENIMIENTO DE UNA BASE SÓLIDA DE CAPITAL .....	11
<b>3. PROPUESTA DE ACUERDO.....</b>	<b>11</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Objeto del informe y normativa aplicable

El presente informe de recomendaciones se formula por el Consejo de Administración de BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A. (“**BBVA**”, el “**Banco**” o la “**Sociedad**”), en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 10 bis Uno de la Ley 13/1985, de 25 de mayo, de coeficientes de inversión, recursos propios y obligaciones de información de los intermediarios financieros, en relación con la propuesta de acuerdo sometida a consideración de la Junta General ordinaria de accionistas de la Sociedad bajo el punto 6º del orden del día, consistente en la aprobación del componente variable máximo de la remuneración de los consejeros ejecutivos, de los altos directivos y de determinados empleados cuyas actividades profesionales tienen incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad o ejercen funciones de control, en adelante (el “Informe de Recomendaciones” o el “Informe”).

El artículo 10 bis. Uno. de la Ley 13/1985, de 25 de mayo de coeficientes de inversión, recursos propios y obligaciones de información de los intermediarios financieros, en su redacción dada por el Real Decreto 14/2013, de 29 de noviembre, de medidas urgentes para la adaptación del derecho español a la normativa de la Unión Europea en materia de supervisión y solvencia de entidades financieras, por el que se transpone parcialmente la Directiva comunitaria 36/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013 (“CRD IV”), relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito (en adelante, la “Ley”), establece que al fijar los componentes variables de la remuneración, las entidades de crédito deberán establecer los **ratios apropiados entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total**, aplicando los siguientes principios:

*a) El componente variable no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada persona.*

*b) No obstante, los accionistas de la entidad podrán aprobar un nivel superior al previsto en el párrafo anterior, siempre que no sea superior al 200% del componente fijo de la remuneración total.*

Para la aprobación de este nivel más elevado de remuneración variable, la Ley establece que los accionistas de la entidad tomarán su decisión sobre la base de una recomendación pormenorizada del Consejo de Administración que exponga los motivos y el alcance de la decisión e incluya el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la entidad de una base sólida de capital.

El objetivo del presente Informe de Recomendaciones es exponer a los accionistas de la Sociedad, de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable, los motivos que justifican la aprobación por la Junta General de un nivel más elevado de remuneración variable para determinadas personas cuyas actividades profesionales tienen incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad o ejercen funciones de control, así como el alcance de la decisión, incluyendo el número de personas que resultan afectadas y sus cargos.

Por otra parte, y tal y como determina la Ley, BBVA ha analizado el efecto que esta decisión tendría sobre el mantenimiento por la Sociedad de una base sólida de capital, tal y como se señala más adelante.

## **1.2 Asesoramiento recibido**

El presente Informe se emite sobre la base del informe elaborado por el área de Políticas y Servicios Globales de Recursos Humanos de BBVA, que a su vez se ha basado en los informes: (i) del área de Global Accounting and Information Management (GAIM) de BBVA; y (ii) de MERCER CONSULTING, S.L., firma líder de consultoría en materia de compensación.

## **2. SOBRE LA APROBACIÓN DEL NIVEL MÁXIMO DE REMUNERACIÓN VARIABLE**

### **2.1 Motivos y alcance: personal afectado**

En primer lugar, cabe destacar que BBVA cuenta con una política retributiva sólida y consistente, que viene aplicando a lo largo del tiempo, y que se encuentra alineada con el largo plazo, los intereses de los accionistas y la gestión prudente de los riesgos, extremos todos ellos que han sido confirmados por MERCER CONSULTING, S.L. (perteneciente a MARSH & McLENNAN), firma de consultoría de primer nivel en materia de retribuciones, en sendos informes emitidos en 2009 y 2014.

Así, la política retributiva de BBVA está plenamente adaptada a los requisitos que establece el capítulo XIII del Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las entidades financieras, sobre políticas de remuneración de las entidades de crédito, en su redacción dada por el Real Decreto 771/2011, de 3 de junio por el que se transpuso al ordenamiento español la Directiva comunitaria 76/2010 (“CRD III”), tal y como quedó acreditado en el informe elaborado al efecto en noviembre de 2011 por un experto independiente a requerimiento del Banco de España; y como se desprende de los resultados de la revisión anual centralizada que lleva a cabo el área de Auditoría Interna del Banco sobre la aplicación de la política retributiva aprobada por el Consejo de Administración, en cumplimiento de lo dispuesto en dicho Real Decreto.

Esta política se concreta en un esquema retributivo que atiende a los siguientes principios:

- 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.

- Contar con referencias de mercado a través de análisis realizados por compañías de reconocido prestigio, líderes en el sector de consultoría de compensación.
- Asegurar la transparencia en su política retributiva.

Y se materializa a través de los siguientes elementos:

- i) Una retribución fija, que teniendo en cuenta el principio de equidad interna y el valor del puesto en el mercado, recompensa a los empleados por el nivel de responsabilidad asumida y la trayectoria profesional.

A estos efectos, el área de Recursos Humanos cuenta con un Manual de Políticas Corporativas, que establece que:

*“La política retributiva marca para cada puesto una banda salarial (referencia salarial) que refleja su valor para la organización definida por:*

- *Un punto de control: es la retribución fija de referencia establecida mediante el contraste con el mercado y el análisis de la equidad interna en el Grupo.*
- *Una horquilla de fluctuación: que permite que empleados que ocupan el mismo puesto tengan el mismo punto de control pero diferente retribución fija en función de la evolución profesional de cada uno.*

*... Por lo tanto la banda salarial queda definida por el mínimo, el punto de control y el máximo, valores entre los que óptimamente se encajarán a todos los empleados del Grupo.”*

- ii) Una retribución variable vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos, que recompensa los resultados individuales, de Grupo y organizativos, medidos a través de indicadores de cliente, financieros, no financieros, y que toma

como base de cálculo unas referencias (bono de referencia) tanto en efectivo como en acciones.

A estos efectos, el Manual de Políticas Corporativas del área de Recursos Humanos indica que:

*“Cada puesto/función tiene asociada una referencia para calcular la retribución variable: ‘bono de referencia’ cantidad fija e igual para todos los ocupantes de un mismo puesto resultando creciente en función de su responsabilidad.”*

Para el cálculo de dicho bono de referencia, se tiene en cuenta la equidad interna así como la competitividad externa a través de la información proporcionada por las distintas encuestas salariales.

A su vez, la retribución variable anual en BBVA está constituida por una retribución variable ordinaria, de aplicación a todos los empleados, y una retribución variable en acciones basada en un incentivo específico para el equipo directivo (en adelante la “Retribución Variable Anual”), tal y como se describe a continuación:

- i) La retribución variable ordinaria se basa en el establecimiento de unos indicadores de creación de valor para cada Unidad (que son de dos tipos: financieros y propios de la Unidad), que junto con la evolución del resultado del Área a la que pertenece y del Grupo en su conjunto, determinan la retribución variable a distribuir entre los integrantes de dicha Unidad, realizándose dicha distribución entre ellos sobre la base del desempeño individual, que se concreta a través de una evaluación individual de los indicadores establecidos.

Además, el modelo de incentivación considera la gestión prudente del riesgo como un elemento determinante, lo que hace que sea el Beneficio Económico Añadido (BEA) uno de los principales indicadores financieros para el cálculo de la retribución variable de los empleados. El BEA además de incorporar los

riesgos presentes y futuros, considera el coste de capital en el que se incurre para la obtención de esos beneficios.

- ii) Por su parte, el incentivo específico en acciones para el equipo directivo consiste en la asignación anual a cada directivo de unas de unidades de referencia, determinadas con los mismos criterios de equidad interna y competitividad externa que el bono de referencia en la retribución variable ordinaria, que se transformarán en acciones de BBVA a la fecha de liquidación del incentivo y que va asociado al nivel de cumplimiento de una serie de indicadores a nivel de Grupo, que se determinarán cada año. En concreto los indicadores considerados los últimos años han sido: (i) Total Shareholders Return (TSR) medido de forma plurianual; (ii) Beneficio Económico Añadido (BEA) recurrente del Grupo sin singulares en euros constantes; y (iii) Beneficio Atribuido del Grupo sin singulares.

Por último, se han establecido, de conformidad con la legislación aplicable, unas reglas especiales de liquidación y pago de la retribución variable aplicables al colectivo de profesionales cuyas actividades profesionales pueden incidir de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo o que ejercen funciones de control (en adelante “*Colectivo sujeto*”).

Este sistema, que ha sido definido para fomentar una gestión prudente de los riesgos en el Grupo, se encuentra adaptado a los requisitos establecidos en el citado Real Decreto 216/2008 y contiene las siguientes reglas:

- En cada uno de los pagos al menos el 50% del total de la Retribución Variable Anual se abonará en acciones de BBVA.
- El pago de un porcentaje del 40% de la Retribución Variable Anual, tanto de la parte en efectivo como de la parte en acciones, se diferirá en el tiempo, abonándose la cantidad diferida por tercios durante el periodo de los tres años siguientes a su liquidación.

- El porcentaje diferido se incrementa en el caso de los consejeros ejecutivos y los miembros del Comité de Dirección hasta el 50%.
- Las acciones que se abonen serán indisponibles durante un periodo de un año a contar desde la fecha de su entrega, aplicándose esta retención sobre el importe neto de las acciones, una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos por las acciones recibidas.
- No podrán realizarse operaciones de cobertura sobre las acciones que se reciben en concepto de Retribución Variable Anual.

Además, se ha establecido que las partes de la Retribución Variable Anual que se encuentren diferidas y pendientes de abono de acuerdo con las reglas anteriores, no serán abonadas a sus beneficiarios cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias con anterioridad a la fecha de abono:

- i) Que el beneficiario no hubiese generado el derecho a la retribución variable de un ejercicio como consecuencia del efecto en los resultados del ejercicio de operaciones contabilizadas en ejercicios anteriores en los que sí generó el derecho al cobro de la retribución variable;
- ii) Que haya sido sancionado por un incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna, en particular la relativa a riesgos, que le resulte de aplicación;
- iii) En caso de extinción de la relación contractual, salvo en los supuestos de jubilación, prejubilación, declaración de incapacidad laboral permanente en todos sus grados o fallecimiento, en los que se mantendrá el derecho al cobro en los mismos términos que si hubiese permanecido en activo.

Además, si en un ejercicio el Grupo BBVA obtuviese resultados financieros negativos (presentase pérdidas), sin considerar los resultados singulares, los beneficiarios no recibirán ni la Retribución Variable Anual que corresponda al

ejercicio al que se refieran las pérdidas ni las cantidades diferidas que correspondiese abonarles en el ejercicio en el que se aprueben las cuentas anuales que reflejen dichos resultados negativos

En todo caso la retribución variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación del Grupo BBVA en su conjunto y si se justifica en función de los resultados de la Entidad.

Dentro del sistema retributivo descrito y tal y como se desprende del Informe del área de Recursos Humanos, existen determinadas funciones que forman parte del Colectivo sujeto en cuyos paquetes retributivos la retribución variable puede alcanzar hasta dos veces su retribución fija. Este sería el caso, en concreto, de 163 personas del Grupo BBVA.

Los cargos ocupados por estas personas, cuya relación se adjunta como Anexo a este Informe, se distribuyen en los siguientes colectivos:

- Consejeros ejecutivos y miembros del Comité de Dirección
- Corporate & Investment Banking
- Estados Unidos
- Dirección Financiera
- Responsables de Banca Retail

Como se puede observar por los colectivos donde se encuadran estas personas, se trata de:

- i) Funciones de alta dirección o directivos con funciones muy destacadas dentro del Grupo;
- ii) Áreas de negocio con modelos especiales de incentivación, según prácticas de mercado y mercados geográficos, en los que el peso de la retribución variable es superior a la retribución fija; y/o

- iii) Directivos que desempeñan su función en geografías donde la legislación local no establece limitaciones a la retribución variable y en las que su importe es relevante.

Así, la estructura retributiva y en consecuencia su nivel de retribución variable derivaría de su nivel de responsabilidad y de la importancia y la naturaleza de la función que desempeñan; determinándose todo ello por el área de Recursos Humanos, a través del esquema de bandas salariales y bonos de referencia anteriormente descritos.

Este esquema de bono de referencia y puntos de control es verificado y aprobado por el departamento de Compensación Corporativa de Recursos Humanos, según se recoge en el Manual de Políticas Corporativas de Recursos Humanos, de tal manera, que ninguna Unidad o Área puede establecer unas referencias de forma unilateral y alejadas de los criterios de equidad interna y competitividad externa que rigen el esquema de compensación en BBVA.

Además, a estos efectos, en la determinación de su estructura retributiva BBVA tiene como objetivo mantener una posición competitiva, teniendo en cuenta las particularidades de las geografías en las que se encuentra y de los negocios que desarrolla en su actividad profesional, para lo que resulta necesario atraer y retener a los mejores profesionales.

Para garantizar esa competitividad, BBVA cuenta con un esquema de encuestas salariales de mercado, realizadas por firmas especializadas en la materia tanto a nivel local como internacional, que permiten tener referentes; lo que unido a un criterio de equidad interna permiten la fijación de las bandas salariales y los bonos de referencia (en efectivo y en acciones) de todas las funciones del Grupo, de forma adecuada a las características de cada función y a su posicionamiento interno y respecto al mercado.

A estos efectos, cabe mencionar que el Grupo cuenta con un modelo regulado que establece el procedimiento para realizar las encuestas salariales, y que garantiza un uso

homogéneo y riguroso de las mismas en todas las geografías. En este sentido, el citado Manual de Políticas Corporativas de Recursos Humanos establece que:

*“Las encuestas salariales proporcionan una referencia completa y contrastada sobre la compensación total de determinados puestos de trabajo, así como las políticas y prácticas retributivas de mayor implantación en el mercado. Se trata de un estudio de mercado con los objetivos de:*

- *Conocer el posicionamiento retributivo de las distintas funciones de BBVA en el mercado, al objeto de valorar la competitividad interna y externa; y*
- *Facilitar la toma de decisiones en el ámbito retributivo.*

*La información que aporta la encuesta es uno de los factores empleados como criterio en la revisión de las características salariales de los puestos y la actualización de los bonos de referencia.”*

Tanto la determinación de los objetivos establecidos en el modelo de incentivación, entre los cuales se ha establecido como principal indicador el BEA, que vincula el pago de retribución variable al nivel de riesgos incurrido no sólo por el empleado sino por el Grupo en su conjunto; como el esquema de retribución variable, descrito anteriormente, en el que se conjugan los resultados no sólo de la persona, sino de la Unidad, el Área y del Grupo en su conjunto; impiden que un empleado pueda obtener una retribución variable derivada exclusivamente de su actuación personal.

De este modo, el sistema de retribución evita recompensar aquellos resultados individuales no vinculados a la generación de valor a medio y largo plazo, así como la asunción excesiva de riesgo de forma individual, de tal manera que el hecho de que existan determinadas funciones cuya retribución variable puede constituir un componente relevante de la compensación total no compromete la solidez de la política y del modelo de gestión de la retribución en el Grupo BBVA, que se ha venido

aplicando en el tiempo de manera consistente y que está plenamente alineado con el marco legal vigente.

## **2.2 Efecto sobre el mantenimiento de una base sólida de capital**

A los efectos de este Informe, se hace constar que el importe máximo estimado que podría alcanzar el nivel superior de retribución variable de las 163 personas indicadas sobre la retribución total fija del ejercicio sería de 70,8 millones de euros para 2014.

A la vista de este dato, y tal y como ha sido confirmado por el área de Global Accounting and Information Management de BBVA, encargada de analizar el impacto que esta decisión tendría sobre el mantenimiento de una base sólida de capital con arreglo a lo establecido en la Ley, se hace constar que la decisión de aprobar un nivel máximo de retribución variable para las personas indicadas no afectaría al mantenimiento de la base sólida de capital de BBVA, ni a las obligaciones de la entidad en virtud de la normativa de solvencia.

Con arreglo a todo lo anterior, se ha considerado conveniente proponer a la Junta General ordinaria de accionistas a celebrar el próximo 14 de marzo de 2014, la aprobación, para las personas que desarrollan su actividad profesional en el Grupo BBVA señaladas en este Informe, de un ratio superior del componente variable de la remuneración correspondiente a un ejercicio respecto al componente fijo de la remuneración de dicho ejercicio, de manera que el componente variable pueda alcanzar hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total de dichos profesionales, de conformidad con lo previsto por la Ley.

## **3. PROPUESTA DE ACUERDO**

***“PROPUESTA DE ACUERDOS SOBRE EL SEXTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS DE BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A. A CELEBRAR EL DÍA 14 DE MARZO DE 2014***

*A los efectos de lo dispuesto en el artículo décimo bis uno de la Ley 13/1985, de 25 de mayo, de coeficientes de inversión, recursos propios y obligaciones de información de los intermediarios financieros, aprobar que el componente variable de la remuneración correspondiente a un ejercicio de los consejeros ejecutivos, de los altos directivos y de determinados empleados cuyas actividades profesionales tienen incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad o ejercen funciones de control pueda alcanzar hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total de dichos profesionales, todo ello según en el Informe de Recomendaciones emitido a estos efectos por el Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria S.A. con fecha 30 de enero de 2014 y puesto a disposición de los accionistas desde la fecha de convocatoria de esta Junta General.*

\* \* \*

Madrid, treinta de enero de dos mil catorce

## COLECTIVO PARA EL QUE SE SOLICITA EL RATIO 2:1 PARA 2014

### Consejeros Ejecutivos

Cargo/Posición	País
Presidente	España
Consejero Delegado	España
Consejero Ejecutivo (Director de Global Economics, Regulation & Public Affairs)	España

### Comité de Dirección

Cargo/Posición	País
Director de Recursos Humanos y Servicios	España
Director de Servicios Jurídicos, Auditoría Interna y Cumplimiento Normativo	España
Director de Corporate & Investment Banking	España
Director de Global Risk Management	España
Director de Banca Retail	México
Director de Global Accounting & Informational Management	España
Director Financiero	España
Director de Comunicación y Marca	España
Director de Innovación y Tecnología	España
Director de México	México
Director de España y Portugal	España
Director de BBVA USA	USA
Director de Estrategia y Desarrollo Corporativo	España

### Responsables de Banca Retail

Cargo/Posición	País
Presidente Ejecutivo de BBVA Colombia	Colombia
Gerente General de BBVA Chile	Chile
Director Ejecutivo de BBVA Banco Francés	Argentina
Presidente Ejecutivo de BBVA Banco Provincial	Venezuela
Director Gerente General de BBVA Banco Continental	Perú
Director Presidente de BBVA Paraguay	Paraguay
Director de Negocios América del Sur	Chile
Director de Global Payment Systems	Turquía

### Dirección Financiera

Cargo/Posición	País
Director de Gestión de Riesgos Estructurales de Balance	España
Director de Participaciones Industriales y Financieras	España
Director de Gestión de Capital y Financiación	España

### Estados Unidos

Cargo/Posición	País
<b>Management Committee</b>	
BBVA USA Commercial Banking Director	USA
BBVA USA Retail Banking & Networks Director	USA
BBVA USA Human Resources Director	USA
BBVA USA General Counsel And Secretary	USA
BBVA USA Chief Risk Officer	USA

<b>Commercial Banking</b>	
North Texas Regional Executive	USA
South Texas Regional Executive	USA
West Region Executive	USA
East Texas Regional Executive	USA
Commercial Banking Regional Director	USA
Houston Commercial Banking Executive	USA
Head of Business Development	USA
Head of Large Middle Market	USA
<b>Retail Banking</b>	
West Region Retail Banking Executive	USA
Eastern Region Retail Banking Executive	USA
Retail Banking Affluent Segment - Director	USA
Retail Banking Consumer Segment - Director	USA
Head of Small & Medium Enterprises	USA
National Investment Sales Manager	USA
<b>Wealth Management</b>	
Head of International Wealth Management	USA
Wealth Management Chief Private Banking Officer	USA
Wealth Management North Texas Executive	USA
Private Client Executive	USA
Wealth Management Chief Investment Officer	USA
<b>Risk Management</b>	
Head of Risk Infrastructure Operations & Technology	USA
Head of Asset Recovery Management & Solutions	USA
Loan Administration Director	USA
<b>Financial</b>	
Accounting - Controller Director	USA
Head of Portfolio Management (Financial Area)	USA
<b>Business Development &amp; Shared Services</b>	
Head of Multichannel Development	USA
<b>Technology &amp; Support Services</b>	
Head of Design & Development	USA

## Corporate & Investment Banking

Cargo/Posición	País
<b>Global Markets</b>	
Director de Global Markets	Reino Unido
Director de Global Markets México	México
Responsable de Equity México	México
Responsable Trading Tipos de Interés y FX México	México
Responsable Trading Tipos de Interés a Largo Plazo México	México
Director de Global Markets USA	USA
Responsable de Sindicación USA	USA
Responsable de FX USA	USA
Responsable de Trading de Rates en USA	USA
Responsable de Originación USA	USA
Responsable de Crédito en USA	USA
Responsable de Business Evolution Group	USA
Responsable de Global Markets América del Sur	Perú

Responsable de Global Markets Perú	Perú
Responsable de Global Markets Chile	Chile
Responsable de Ventas Corporativas América del Sur	México
Responsable de Ventas de Inversores América del Sur	México
Director of Global Rates & Credit	Reino Unido
Director de Global Markets Asia	España
Responsable Trading de Exóticos & CVA	España
Responsable Trading Flujos de Tipos de Interés	España
Responsable Trading de Flujos Tipos de Interés Corto Plazo	España
Responsable de Trading de Renta Fija Asia	Hong Kong
Linear Trader de Renta Fija	Hong Kong
Responsable de Originación y Sindicación de Crédito	Reino Unido
Responsable de Originación América del Sur	USA
Latam DCM Senior Originator	USA
Responsable de Sindicación América del Sur	USA
Responsable de Sindicación Europa	Reino Unido
Trader de Gestión de Deuda	USA
Responsable de Ventas y Trading de Crédito	Reino Unido
Responsable de Market Making América del Sur	USA
Originador de SSA Europa	Reino Unido
Director de Global Equities	España
Director de Global FX	Reino Unido
Responsable de Trading y Ventas FX Europa	España
Product Manager FX	Reino Unido
Responsable de FX & E-Commerce	Reino Unido
Director de Global Sales & Structuring	España
Director de Global Rates: FX Sales	España
Responsable de Venta de Bonos en Europa	España
Responsable de Global Markets Alemania	Alemania
Responsable de Derivados de Renta Fija para Inversiones en Europa	España
Responsable de Ventas de Derivados de Tipos de Interés en España	España
Responsable de Ventas Corporativas de Renta Fija en Europa	España
Responsable de Ventas de FX	Reino Unido
Responsable de Ventas de Renta Variable Cash	España
Responsable de Estructuración	España
Responsable de Derivados de Renta Variable	España
New Products Development Director	España
Director de Market & Client Strategy	España
<b>Global Client Coverage</b>	
Global Client Coverage Director	España
Director de Clientes Globales España y Portugal	España
Director de Clientes Globales México	México
Director de Clientes Globales América del Sur	España
Director de Clientes Globales y Banca de Inversión Argentina	Argentina
Director de Clientes Globales y Banca de Inversión Colombia	Colombia
Director de Clientes Globales y Banca de Inversión Perú	Perú
Director de Clientes Globales y Banca de Inversión Chile	Chile
Responsable de Clientes Chile	Chile
Responsable de Clientes Globales y Banca de Inversión Italia	Italia
Responsable de Clientes Globales y Banca de Inversión Alemania	Alemania
Responsable de Clientes Globales y Banca de Inversión Francia	Francia
Responsable de Clientes Asia	Hong Kong

Director de Corporate Clients USA	USA
Director de Global Clients & Cross Border	España
Responsable Global Clients & Cross Border Energy	España
Director of Consumer Industry Bankers	España
Head of Corporate Finance	España
Responsable de Mercados de Capital de Renta Variable	España
Responsable de Financial Sponsors	Reino Unido
Responsable de Global Client Solutions	España
Responsable de Fusiones y Adquisiciones Global	España
Director of Client Development & Strategy	España
Director de Global Internal Networks	España
Responsable de Global Internal Networks	España
Responsable de Global Internal Networks México	México
Responsable Banca Inversión Banca de Empresas y Corporaciones	España
Director de Institutional Clients & Public Finance	España
Responsable de Clientes Institucionales México	México
Responsable de Clientes Institucionales Global Banks	España
Responsable Oficina de Inversiones IIC - Secondment BID	USA
<b>Structured &amp; Syndicated Lending</b>	
Structured & Syndicated Lending Director	España
Responsable de Préstamos Sindicados y Ventas	Reino Unido
Responsable de Financiación Estructurada	España
Responsable de Préstamos Sindicados EMEA y Asia	Reino Unido
Responsable de Préstamos Sindicados en BBVA New York	USA
Responsable de Financiación de Proyectos en Latam	USA
Responsable de Financiación de Proyectos en Norteamérica	USA
US Loan Syndication Banker	USA
<b>Global Transactional Banking</b>	
Director de Global Transactional Banking	España
Director de Global Transactional Banking USA	España
Responsable de Banca Transaccional Global Europa & Crossborder	España
Responsable de Banca Transaccional Latam	Argentina
Director of Customer Funding Desk	España
<b>Risk &amp; Portfolio Management</b>	
Risk & Portfolio Management Director	España
Global Markets Risk Unit Director	España
Responsable de Reestructuración	España
<b>COO</b>	
Chief Operating Officer (COO) C&IB	Reino Unido
Director de Operaciones	España
Responsable de COO Asia	Hong Kong
Responsable de Dirección de Producción Latam	México
<b>Estrategia &amp; Finanzas</b>	
Directora de Estrategia y Finanzas C&IB	España
<b>Legal</b>	
Directora Legal C&IB	España
Director of Financial Markets	España