

Informe de la Comisión de Retribuciones

Informe que presenta la Comisión de Retribuciones en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en relación con la propuesta de acuerdo relativa a la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.

Índice

1. Antecedentes y marco normativo	3
2. Modelo de gobierno de la Política de Remuneraciones de los Consejeros	4
3. Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA	9

1. Antecedentes y marco normativo

El artículo 529 *novodecies* del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, la “**Ley de Sociedades de Capital**”), establece que la política de remuneraciones de los consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas y que la propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Retribuciones.

A este respecto, el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (en adelante “**BBVA**”, la “**Entidad**” o el “**Banco**”), establece, entre las competencias del Órgano de Administración, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, a los efectos de someterla a la Junta General de Accionistas, en los términos que establezca la normativa aplicable.

A su vez, el artículo 36.1 del Reglamento del Consejo de BBVA establece que la Comisión de Retribuciones tiene, entre sus funciones, la de proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General, la política de remuneraciones de los consejeros, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como a sus cuantías, parámetros para su determinación y sistema de percepción, elevándole además su correspondiente informe, todo ello en los términos que en cada momento establezca la ley aplicable.

En el ejercicio 2019, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha considerado conveniente someter a la Junta General la actualización de la política de remuneraciones de los consejeros de BBVA aprobada en el ejercicio 2017, para incluir en ella los ajustes que se han realizado a las condiciones contractuales de los nuevos Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado, como consecuencia de sus nuevos cargos y funciones, además de para incluir algunas mejoras técnicas, todo ello al objeto de ofrecer a sus accionistas y al mercado la máxima transparencia y claridad en el esquema retributivo que resulte aplicable a sus administradores.

Así, en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa citada, la Comisión de Retribuciones ha acordado elevar al Consejo de Administración el presente informe relativo a la política de remuneraciones de los consejeros de BBVA, de aplicación en los ejercicios 2019, 2020 y 2021, cuya aprobación se propone a la Junta General bajo el punto Tercero del orden del día (en adelante, el “**Informe**”).

2. Modelo de gobierno de la Política de Remuneraciones de los Consejeros

BBVA es consciente de la importancia que, para las grandes instituciones, tiene contar con un sistema que oriente la estructura y el funcionamiento de sus órganos sociales en interés de la Entidad y de sus *stakeholders*.

Uno de los principales objetivos de BBVA es la creación de valor a largo plazo y una de las principales premisas para lograr la consecución de este objetivo es la existencia de un Sistema de Gobierno Corporativo sólido y eficaz, adecuado a la realidad del Banco, que permita tanto una gestión y como una supervisión adecuadas de la Entidad.

El Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA se ha diseñado tomando en consideración los siguientes elementos:

- la realidad del Banco, sus circunstancias y sus necesidades;
- la estrategia y la cultura corporativa de BBVA;
- la normativa que, como entidad financiera y cotizada en mercados nacionales e internacionales, le resulte de aplicación;
- el resultado de las actuaciones y expectativas supervisoras y del *engagement* con accionistas, inversores y *proxy advisors*; y
- las mejores prácticas y recomendaciones en materia de gobierno corporativo.

Así, el Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA se ha ido conformando a lo largo del tiempo sobre la base de los siguientes **principios**:

1. Una adecuada **composición de sus órganos sociales**.
2. Una clara **distribución de funciones** entre el Consejo de Administración y sus Comisiones, y entre éstos y la Alta Dirección.
3. Un sólido **proceso de toma de decisiones** y un robusto **modelo informacional**.

4. Un completo **sistema de seguimiento, supervisión y control** de la gestión de la Entidad.

En línea con dichos principios, el Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA se encuentra reflejado en distintos documentos societarios, entre ellos en el Reglamento del Consejo de Administración, que recoge las normas de régimen interno y funcionamiento del Consejo y de sus Comisiones, así como los derechos y deberes de los consejeros en el desempeño de sus cometidos, que conforman el Estatuto del Consejero. El texto del Reglamento del Consejo se encuentra a disposición de accionistas e inversores en la página web de la Entidad (www.bbva.com).

A los efectos de garantizar un mejor desempeño de las funciones de gestión y de supervisión, a través de un adecuado proceso de toma de decisiones, y de fomentar el equilibrio de poderes, el Consejo de Administración de BBVA ha constituido comisiones específicas, que le asisten en las materias que son de su competencia, habiéndose establecido un esquema de trabajo coordinado entre estos órganos sociales.

Entre las Comisiones del Consejo de Administración destaca, a los efectos de este Informe, la Comisión de Retribuciones, como órgano que asiste al Consejo en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración.

Comisión de Retribuciones

De conformidad con lo previsto en los artículos 35 y siguientes del Reglamento del Consejo, la Comisión de Retribuciones presenta las siguientes características:

- | | |
|------------------------------------|---|
| Número de miembros | ■ La Comisión de Retribuciones estará formada por un número mínimo de tres vocales . |
| Designación de sus miembros | ■ Los miembros de la Comisión de Retribuciones son designados por el Consejo de Administración, quien también nombrará a su Presidente. |
| Condición de sus miembros | ■ Todos los miembros de la Comisión de Retribuciones deberán ser consejeros no ejecutivos .
■ La mayoría de sus miembros deberán ser consejeros independientes, incluyendo su Presidente . |

Frecuencia de las reuniones

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

La Comisión de Retribuciones podrá solicitar la asistencia a las sesiones de las personas que, dentro de la organización del Grupo, tengan cometidos relacionados con sus funciones y contar con los asesoramientos que fueren necesarios para formar criterio sobre las cuestiones de su competencia.

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

Nombre	Cargo	Condición
D ^a . Belén Garijo López	Presidenta	Independiente
D. Tomás Alfaro Drake	Vocal	Externo
D. Carlos Loring Martínez de Irujo	Vocal	Externo
D ^a . Lourdes Máiz Carro	Vocal	Independiente
D ^a . Ana Peralta Moreno	Vocal	Independiente

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

- Proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General la política de remuneraciones de los consejeros, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como a sus cuantías, parámetros para su determinación y sistema de percepción, elevándole además su correspondiente informe, todo ello en los términos que en cada momento establezca la ley aplicable.
- Determinar, para que puedan ser convenidas contractualmente, la extensión y cuantía de las retribuciones individuales, derechos y compensaciones de contenido económico así como las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, elevando al Consejo de Administración las correspondientes propuestas.

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

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

Como parte del proceso de toma de decisiones en materia retributiva, la Comisión de Retribuciones cuenta con la colaboración de la Comisión de Riesgos del Consejo que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Reglamento del Consejo, participa en el establecimiento de la política de remuneraciones, comprobando que la misma es compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos y que no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.

En todo caso, las decisiones relativas a la retribución de los consejeros que así lo requieran conforme a la Ley se someten a la aprobación de la Junta General de Accionistas del Banco.

Proceso decisorio para la elaboración de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión analiza de forma continuada la política retributiva de los consejeros de BBVA, contando para ello con la colaboración de los servicios técnicos del Banco en materia de compensación y, en su caso, de los expertos externos que considere necesarios en cada momento.

Sobre la base de lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, propuso a la Junta General del Banco, celebrada el 13 de marzo de 2015, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros de BBVA para los ejercicios 2015, 2016 y 2017. Dicha política ya se encontraba plenamente alineada con los requerimientos establecidos tanto en la Ley de Sociedades de Capital como en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y las empresas de inversión (la “**LOSS**”), la cual transpuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2013/36/UE, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y las empresas de servicios de inversión (“**CRD IV**”), que contiene una regulación específica de los sistemas retributivos de las entidades de crédito en lo que respecta a las retribuciones de determinados miembros del personal con impacto en el perfil de riesgos, entre los que se incluyen los miembros del Consejo de Administración.

No obstante, las novedades regulatorias en materia retributiva publicadas en 2016, junto con los avances de la práctica del mercado, el resultado del diálogo entre BBVA y sus inversores y la propia naturaleza del Sistema de Gobierno Corporativo del Banco, que se encuentra en constante evolución y mejora, llevaron a la Comisión de Retribuciones a realizar una revisión de la política retributiva aplicable y del sistema de remuneración en su conjunto.

De este modo, y tras un análisis en profundidad llevado a cabo con la colaboración de consultores independientes de primera línea internacional en materia de compensación, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, sometió a la consideración de la Junta General una nueva política de remuneraciones de los consejeros de BBVA para los ejercicios 2017, 2018 y 2019, que fue aprobada por un 96,54% de los votos.

En el ejercicio 2019, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha considerado conveniente someter a la Junta General la actualización de la Política aprobada en 2017, aun cuando se mantiene el mismo sistema retributivo establecido en la misma, principalmente para incluir en ella los ajustes que se han realizado a las condiciones

contractuales de los nuevos Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado, como consecuencia de sus nuevos cargos y funciones, además de incluir algunas mejoras técnicas.

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

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

3. Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA

Tal y como se ha puesto de manifiesto, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA que se somete a la aprobación de la Junta General conforme al proceso de toma de decisiones detallado, conserva el mismo esquema retributivo para los consejeros establecido en la política anterior.

Así, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA continua asentada sobre los principios generales de la Política de Remuneraciones del Grupo BBVA, orientada hacia la generación recurrente de valor para el Grupo, el alineamiento de los intereses de sus empleados y accionistas con una gestión prudente del riesgo, y definida 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.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA distingue, de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales de BBVA, entre el sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos y el aplicable a los consejeros ejecutivos, y contiene una clara descripción de

ambos, contemplando la naturaleza y cuantía de sus retribuciones y, en el caso de los ejecutivos, los parámetros para la fijación de los elementos variables de la remuneración, así como los términos y condiciones principales de sus contratos, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 *octodecies* de la Ley de Sociedades de Capital.

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

- Una asignación anual en efectivo, que será determinada por el Consejo de Administración, teniendo en cuenta las condiciones de cada consejero, las funciones y responsabilidades que les sean atribuidas por el Consejo y su pertenencia a las distintas Comisiones, lo que podrá dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de los consejeros no ejecutivos; correspondiendo igualmente al Consejo la determinación de la periodicidad y forma de pago de la asignación.

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

- Los seguros y sistemas de previsión que se establezcan en cada momento.
- Una retribución diferida en acciones, aprobada por la Junta General, que se instrumenta mediante la asignación anual a cada consejero no ejecutivo de un número de “acciones teóricas” de BBVA equivalente al 20% de su retribución anual en efectivo percibida en el ejercicio anterior. Las acciones reales serán entregadas, en su caso, tras la fecha de su cese como consejero por cualquier causa no debida al incumplimiento grave de sus funciones.

Los **consejeros ejecutivos**, por su parte, tienen un sistema retributivo propio definido de acuerdo con las mejores prácticas de mercado, cuyos conceptos se incluyen en el artículo 50º bis de los Estatutos Sociales y se corresponden con aquellos que se aplican también, con carácter general, para los miembros de la Alta Dirección de BBVA.

A estos efectos, el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos comprende los siguientes elementos:

- Una retribución fija, que tendrá en cuenta el nivel de responsabilidad y las funciones desarrolladas y que constituirá una parte relevante de su compensación total. La retribución fija comprenderá el salario (la Retribución Fija Anual), así como otros elementos fijos de la remuneración, como beneficios o remuneraciones en especie, en línea con los que puedan ser reconocidos a la Alta Dirección.
- Una retribución variable, cuya cuantía estará determinada en función del grado de consecución de objetivos previamente establecidos, vinculados a los resultados del Grupo, a la generación de valor a largo plazo y al desempeño de las funciones desarrolladas. Esta retribución estará sujeta al sistema de liquidación y pago aplicable al resto del Colectivo Identificado, de forma compatible con una gestión eficaz de los riesgos, con las especificidades propias aplicables a los consejeros ejecutivos.
- Los sistemas de incentivos que, con carácter general, puedan establecerse para la Alta Dirección del Banco.
- Una parte asistencial, que podrá incluir los sistemas de previsión y seguro oportunos.

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de cada consejero ejecutivo, que se procurará sean competitivos con los aplicados a funciones equivalentes en el conjunto de las principales entidades comparables, se reflejarán en sus respectivos contratos, que son aprobados por el Consejo de Administración y cuyas condiciones principales son las siguientes:

- Tienen duración indefinida.
- No establecen ningún plazo de preaviso, ni cláusulas de permanencia o fidelización.
- Pueden contemplar una parte asistencial, en atención a las condiciones particulares de cada consejero ejecutivo, incluyendo los sistemas de previsión y los seguros oportunos.
- Incluyen una cláusula de no competencia post-contractual retribuida.
- No contemplan compromisos de pago de indemnizaciones.

Dentro del marco general descrito, la Política de Remuneraciones que se somete a la Junta General incluye los importes de la Retribución Fija Anual de los consejeros ejecutivos,

determinados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, así como los criterios para su actualización y el porcentaje de variación que podrá experimentar la Retribución Fija Anual durante el periodo de vigencia de la Política.

Conforme a lo establecido en la Política, y de acuerdo con lo previsto más adelante en este Informe, la Retribución Fija Anual del Presidente Ejecutivo, D. Carlos Torres Vila, y del Consejero Delegado, D. Onur Genç, se han determinado en atención a las funciones asignadas a cada uno de ellos y a su nivel de responsabilidad, tomando en consideración los análisis de mercado elaborados por firmas de consultoría independientes de primer nivel en la materia, a los efectos de establecer compensaciones que resulten adecuadas a las funciones que desempeñan, sean competitivas en el mercado internacional y se encuentren alineadas con las de las entidades comparables.

La Remuneración Fija Anual de D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo, Head of Global Economics & Public Affairs (“**Head of GE&PA**”), no ha sido modificada.

Con respecto al equilibrio de los componentes fijos y variables de la retribución total de los consejeros ejecutivos, no se introducen cambios en la Política, respetándose por tanto las ratios “objetivo” fijadas en la Política aprobada en 2017 por la Junta General, que se mantienen inalteradas.

Por su parte, la retribución variable de los consejeros ejecutivos correspondiente a cada ejercicio continúa basada en un único incentivo que se otorga de forma anual y que refleja su desempeño medido a través del cumplimiento de unos objetivos establecidos para evaluar los resultados obtenidos en cada ejercicio, en función de las prioridades estratégicas definidas por el Grupo y considerando el riesgo incurrido.

En línea con lo previsto en la Política aprobada en 2017, la retribución variable correspondiente a cada ejercicio estará sometida a ajustes *ex ante*, de manera que:

- ✓ no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse un determinado nivel de beneficios y ratio de capital; y
- ✓ 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.

Asimismo, se conserva el sistema de liquidación y pago recogido en la Política aprobada en 2017, que se corresponde con el aplicable al resto del Colectivo Identificado, con las especificidades propias de los consejeros ejecutivos. Así:

- Un porcentaje significativo de la retribución variable de cada ejercicio (60%) quedará diferido en el tiempo, por un periodo de 5 años.
- Una parte sustancial de la retribución variable de cada ejercicio (el 50% de la parte inicial y el 60% de la parte diferida) se fijará en acciones de BBVA.
- El componente diferido de la retribución variable podrá verse reducido hasta en su totalidad, pero nunca incrementado, en función del resultado de indicadores plurianuales alineados con las métricas fundamentales de control y gestión de riesgos del Grupo (ajustes *ex post*).
- Durante todo el periodo de diferimiento e indisponibilidad de las acciones, la retribución variable estará sujeta a cláusulas *malus* y *clawback*.
- Las cantidades en efectivo diferidas que finalmente se abonen serán objeto de actualización, aplicando el índice de precios al consumo (IPC) medido como variación interanual de precios, o cualesquiera otros criterios se establezcan a tal efecto por el Consejo de Administración del Banco con la misma finalidad. No se procederá a la actualización de las acciones diferidas.
- Todas las acciones entregadas serán indisponibles para sus beneficiarios durante un periodo de un año desde su entrega. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que proceda enajenar para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.
- No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión prudente de los riesgos.
- El componente variable de la remuneración 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 200%.

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

En lo que respecta a los sistemas de previsión, la Política recoge los compromisos asumidos por el Banco con cada uno de los consejeros ejecutivos.

Por lo que respecta a D. Carlos Torres Vila, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado mantener el marco previsional que tenía reconocido como Consejero Delegado para cubrir la contingencia de jubilación, acordando no actualizar, para el ejercicio 2019, el importe de la aportación anual para cubrir la prestación de jubilación al que tenía derecho en aplicación de su contrato.

En cuanto a D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo, también conserva su marco de previsión en los mismos términos que eran aplicables en virtud de la Política aprobada por la Junta General en 2017.

Los compromisos para cubrir la contingencia de jubilación cuentan con las siguientes características principales, tal y como se recoge en la Política y en línea con los asumidos con el resto de la Alta Dirección:

- Se trata de sistemas establecidos en régimen de aportación definida, para los cuales se fija con carácter previo las aportaciones anuales a realizar para la contingencia de jubilación.
- No se prevé la posibilidad de percibir la pensión de jubilación de forma anticipada.
- Se ha establecido que un 15% de las aportaciones anuales pactadas tengan la consideración de “beneficios discrecionales de pensión”, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable.

En lo que se refiere a D. Onur Genç, el Banco no ha asumido compromisos por jubilación.

Asimismo, la Política recoge los compromisos asumidos por el Banco con los tres consejeros ejecutivos para cubrir las contingencias de invalidez y fallecimiento, manteniéndose para D. Carlos Torres Vila y D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo el marco previsional reconocido en la Política anterior, y estableciendo para D. Onur Genç un esquema similar al

reconocido para D. José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo, estableciendo, en cuanto a las coberturas, las particularidades que le son propias, derivadas de la naturaleza de su cargo.

Por otra parte, en atención a su condición de alto ejecutivo internacional, se reconocen a D. Onur Genç las siguientes remuneraciones complementarias fijas:

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

En la determinación de las condiciones retributivas de los consejeros ejecutivos D. Carlos Torres Vila y D. Onur Genç, previstas en la Política y descritas en el presente Informe, el Banco ha tomado en consideración las funciones atribuidas a cada uno de ellos y el nivel de responsabilidad exigible en su condición de Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado, respectivamente, sobre la base de la nueva estructura organizativa del Grupo BBVA, aprobada por el Consejo de Administración en diciembre de 2018.

Asimismo, a los efectos de establecer las remuneraciones asociadas a estos cargos, el Banco ha analizado las compensaciones que, para posiciones semejantes, tienen establecidas las principales compañías financieras internacionales, incluyendo la relación de entidades comparables que conforman el grupo de referencia de BBVA a efectos retributivos¹, sirviéndose para ello del asesoramiento externo independiente proporcionado por la firma de consultoría Willis Towers Watson.

En el caso particular de D. Onur Genç, su modelo retributivo se ha adaptado, asimismo, a su condición de alto ejecutivo internacional, fijándose a tal efecto un complemento en efectivo “*in lieu of pension*”, así como, de acuerdo con la política de movilidad internacional del Grupo, una cantidad anual como complemento de movilidad, que toma en consideración cuestiones tales como el coste de vida, los tipos impositivos y demás circunstancias relevantes vinculadas a un

¹ La relación de entidades comparables que conforman el grupo de referencia de BBVA a efectos retributivos se acompaña, como Anexo I, al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA para el ejercicio 2018.

cambio de geografía; esquema retributivo que favorece la retención de una figura clave para el Grupo BBVA como la del Consejero Delegado.

Todo lo anterior, en los términos y con el detalle que se recogen en el texto de la Política, que se eleva a la Junta General.

De conformidad con cuanto se ha expuesto, la Comisión considera adecuadas las modificaciones planteadas a la Política, entendiéndose que mantienen la transparencia por parte de BBVA para con sus inversores, al tiempo que la Política conserva su alineamiento con los riesgos y con los objetivos e intereses a largo plazo del Banco.

Y, en virtud de lo anterior, la Comisión ha concluido que la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, que está previsto se eleve por el Consejo de Administración a la Junta General para su aprobación, resulta acorde con la normativa aplicable y las recomendaciones vigentes, y se encuentra alineada con los intereses de sus accionistas y con una gestión prudente de los riesgos.

* * *

Madrid, ocho de febrero de dos mil diecinueve.