

Informe del Consejo de Administración

Sobre la aprobación, por la Junta General, de un nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la retribución total para un determinado colectivo de empleados, a los efectos del artículo 34.1, letra g) de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

Índice

1. Introducción.....	3
1.1. Objeto del informe y normativa aplicable.....	3
1.2. Asesoramiento recibido	4
2. Política retributiva en BBVA	5
2.1. Política de Remuneraciones del Grupo BBVA.....	5
2.2. Especificidades de la política retributiva aplicable al Colectivo Identificado	6
3. Aprobación del nivel máximo de remuneración variable a determinados <i>Risk Takers</i>	9
3.1. Motivos y alcance: personal afectado.....	9
3.2. Efecto sobre el mantenimiento de una base sólida de capital	12
4. Propuesta de acuerdo	13
Anexo: relación de cargos	14

1.Introducción

1.1. Objeto del informe y normativa aplicable

El presente informe se formula por el Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (“**BBVA**”, el “**Banco**”, o la “**Entidad**”), a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en cumplimiento 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 (en adelante, la “**LOSS**”), en relación con la propuesta de acuerdo sometida a la consideración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Entidad a celebrar, previsiblemente, el 15 de marzo de 2019, bajo el punto Cuarto del orden del día, consistente en la aprobación de un nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la retribución total para un determinado colectivo de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo (en adelante, el “**Informe**”).

El Informe se formula teniendo en cuenta, asimismo, la restante regulación aplicable a la materia, en particular lo previsto en: (i) el Reglamento Delegado (UE) N° 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 (en adelante, el “**Reglamento Delegado 604/2014**”); (ii) 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) N.º 575/2013 (en lo sucesivo, la “**Circular del Banco de España 2/2016**”) y (iii) las Directrices de la EBA (*European Banking Authority*), de 27 de junio de 2016, sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) N° 575/2013, adoptadas como propias por el Banco de España el 27 de julio de 2016 (en adelante, las “**Directrices EBA**”).

El artículo 34.1, letra g), de la LOSS dispone que las entidades establecerán los ratios apropiados entre los componentes fijos y variables de la remuneración total de las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de

riesgo del Grupo (el “**Colectivo Identificado**” o “**Risk Takers**”), aplicando los siguientes principios:

“1º. El componente variable no será superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.

2º. No obstante, la Junta General de Accionistas de la entidad podrá aprobar un nivel superior al previsto en el número anterior, siempre que no sea superior al doscientos por ciento del componente fijo”.

Para la aprobación de este nivel más elevado de remuneración variable, la Junta General de Accionistas de la Entidad debe tomar 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, sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento de una base sólida de capital, tomando en consideración, en su caso, lo establecido por la autoridad competente en relación con la necesidad de restringir la política de distribución de dividendos.

El objetivo del presente Informe es exponer a los accionistas de la Entidad los motivos que justifican la aprobación, por la Junta General, del nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total para determinados miembros del Colectivo Identificado del Grupo BBVA, que incluye tanto a la propia Entidad como a las sociedades dependientes de ésta que formen parte de su grupo consolidado (el “**Grupo BBVA**” o el “**Grupo**”).

El Informe examina el alcance de la decisión por parte de la Junta General, incluyendo las funciones que resultan afectadas y las áreas en las que desempeñan su actividad, y analiza, tal y como determina la LOSS, el efecto que esta decisión tendría sobre el mantenimiento de una base sólida de capital, en la forma que se detalla más adelante.

1.2. Asesoramiento recibido

El presente Informe se emite sobre la base del informe elaborado por el área de Talent & Culture de BBVA, que a su vez se ha basado en los informes del área de Finance & Accounting de BBVA y de Mercer Consulting, S.L. (perteneciente al grupo Marsh & McLennan Companies, Inc.), firma líder de consultoría en materia de compensación.

2. Política retributiva en BBVA

2.1. Política de Remuneraciones del Grupo BBVA

BBVA viene aplicando a lo largo del tiempo una política retributiva sólida y consistente, que se encuentra alineada con los intereses a largo plazo de la Entidad, con los intereses de sus accionistas y con una gestión prudente de los riesgos; extremos todos ellos que han sido confirmados por Mercer Consulting, S.L., en su informe emitido al efecto.

Así, el Grupo BBVA cuenta con una política retributiva aplicable a toda su plantilla (en adelante, la “**Política de Remuneraciones del Grupo BBVA**”) que se adapta a los requisitos que, en materia retributiva, establece la legislación aplicable a las entidades de crédito, y se concreta en un esquema retributivo que atiende a 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 dichos principios generales, la Política de Remuneraciones del Grupo BBVA, aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, se define 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, incluyendo 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.

Así, el modelo retributivo de aplicación general a toda la plantilla se materializa a través de los siguientes elementos:

- a) **Una retribución fija**, que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada empleado, los principios de equidad interna y el valor de la función en el mercado, constituyendo una **parte relevante de la compensación total**. La concesión y el importe de la retribución fija se basan en **criterios objetivos predeterminados y no discrecionales**; y
- 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.

2.2. Especificidades de la política retributiva aplicable al Colectivo Identificado

Sobre la base de los principios de la Política de Remuneraciones del Grupo BBVA ya detallados, y en atención a los requerimientos normativos establecidos por la LOSS y su normativa de desarrollo, BBVA ha definido una política retributiva aplicable al Colectivo Identificado, dentro del que se incluye a los consejeros ejecutivos de BBVA y a los miembros de la Alta Dirección de BBVA. En el caso de los consejeros ejecutivos, estos se encuentran sujetos a una política de remuneraciones específica, cuya aprobación corresponde a la Junta General del Banco.

En consecuencia, el Banco ha diseñado un sistema de incentivación para el Colectivo Identificado 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 basado en las siguientes características fundamentales:

- **Equilibrio entre los componentes fijos y los componentes variables de la retribución total**, en línea con lo establecido en la regulación aplicable, **permitiendo una política plenamente flexible en lo que se refiere al pago de los componentes variables**, que podrá hacer que estos lleguen a reducirse, en su caso, hasta su totalidad. La proporción entre ambos componentes se ha establecido teniendo en cuenta

el tipo de funciones desarrolladas por cada beneficiario (negocio, apoyo o control) y, en consecuencia, su impacto en el perfil de riesgo, adaptándose en cada caso a la realidad existente en los distintos países o funciones.

- La **retribución variable** de los miembros del Colectivo Identificado estará **basada en una gestión eficaz de los riesgos y vinculada al grado de consecución de objetivos, tanto financieros como no financieros, previamente establecidos**, definidos a nivel de Grupo, área e individuo, que tienen en cuenta los riesgos asumidos actuales y futuros y los intereses a largo plazo del Grupo.
- La **retribución variable** de los miembros del Colectivo Identificado correspondiente a cada ejercicio **no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse un determinado nivel de beneficios y ratio de capital, y estará sometida a ajustes ex ante**, de manera que se reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados del Grupo o de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.
- El **cálculo de la retribución variable anual** para cada miembro del Colectivo Identificado se realizará sobre la base de: (i) unos **indicadores de evaluación anual** de Grupo, área e individuo (financieros y no financieros); (ii) las correspondientes **escalas de consecución**, según la ponderación atribuida a cada indicador; y (iii) una **retribución variable anual “objetivo”**, que representa el importe de la retribución variable anual en caso de alcanzar el 100% de los objetivos preestablecidos. La cantidad resultante constituirá la retribución variable anual de cada beneficiario (en adelante, la **“Retribución Variable Anual”**).
- La Retribución Variable Anual de los miembros del Colectivo Identificado quedará sujeta a **reglas específicas de liquidación y pago**, y en particular:
 - **Un porcentaje significativo** de la Retribución Variable Anual - 60% para consejeros ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y aquellos miembros del Colectivo Identificado con retribuciones variables de cuantías especialmente elevadas y 40% para el resto del Colectivo Identificado - **quedará diferido** por un período de 5 años, para los consejeros ejecutivos y los miembros de la Alta Dirección, y de 3 años para los restantes *Risk Takers*.

- **Un 50%** de la Retribución Variable Anual, tanto de la parte inicial como de la parte diferida, **se fijará en acciones** de BBVA. **Para los consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección** una parte más alta del componente diferido se fijará en acciones (**un 60%**).
- **Las acciones recibidas** en concepto de Retribución Variable Anual **serán indisponibles durante un periodo de un 1 año** desde su entrega, salvo las que proceda enajenar para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.
- **El componente diferido** de la Retribución Variable Anual **podrá verse reducido hasta 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, medidos a lo largo del periodo de 3 años de diferimiento.
- En el caso de los consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección, la cantidad 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.
- Únicamente las cantidades en efectivo de la Retribución Variable Anual diferida sujetas a los indicadores plurianuales 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 por acuerdo del 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.
- **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%**, conforme se justifica y recomienda en el presente Informe.

3. Aprobación del nivel máximo de remuneración variable a determinados *Risk Takers*

3.1. Motivos y alcance: personal afectado

El Grupo BBVA cuenta entre sus profesionales con determinados perfiles a los que, atendiendo a las características de las funciones que desempeñan y a la importancia de su retención en el Grupo, resulta procedente que su retribución variable pueda alcanzar hasta dos veces su retribución fija.

El análisis de aquellas funciones a las que resulta procedente aplicar el nivel máximo de remuneración variable se lleva a cabo tomando como referencia el conjunto de personas que conforman el Colectivo Identificado, delimitado conforme a la normativa aplicable – particularmente lo previsto en el Reglamento Delegado 604/2014 y la Circular del Banco de España 2/2016 – y de acuerdo con criterios internos adicionales elaborados por el Banco.

La delimitación del Colectivo Identificado se elabora conforme a:

- a) **Criterios cualitativos**, definidos alrededor de la responsabilidad del puesto, así como sobre la base de la capacidad o responsabilidad del personal para asumir o gestionar riesgos.
- b) **Criterios cuantitativos**, establecidos sobre la base de la remuneración total concedida al miembro del personal (por ejemplo, estar dentro del 0,3% del personal al que se ha concedido la mayor remuneración total del Grupo en el ejercicio anterior, o personal al que se ha concedido una retribución total superior a la retribución total más baja correspondiente al personal que cumple alguno de los criterios cualitativos), salvo que se determine que, de hecho, la actividad profesional que lleva a cabo el miembro del personal no tiene incidencia importante en el perfil de riesgo.

El proceso de identificación, del que se da debida cuenta a la Comisión de Retribuciones y al Consejo de Administración, se lleva a cabo por el área de Talent & Culture a principios del ejercicio y se actualiza durante el año, 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.

En aplicación de dichos criterios, el Grupo BBVA cuenta, a la fecha de este Informe, con un Colectivo Identificado de aproximadamente 577 empleados. No obstante, conforme al modelo retributivo aplicable, no resulta necesario que la retribución variable de todos ellos pueda alcanzar hasta dos veces los componentes fijos de su retribución total. El nivel superior solo se solicita para determinados miembros que desempeñan las siguientes funciones y forman parte de las siguientes áreas:

- i. Consejeros ejecutivos de BBVA.
- ii. Alta Dirección de BBVA.
- iii. Miembros del Colectivo Identificado que desempeñan sus funciones en las áreas de negocio de España, Estados Unidos, Méjico, Turquía, países de América del Sur y Corporate and Investment Banking (CIB).
- iv. 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 las actividades enfocadas en la transformación digital.

La elevación de la ratio máxima de relación entre los componentes fijos y los variables de la retribución total del personal enmarcado dentro de las funciones y áreas señaladas resulta necesaria para preservar la posición competitiva de la política retributiva del Grupo BBVA, teniendo en cuenta las particularidades de las áreas geográficas en las que desarrolla su actividad, así como el tipo de negocio que realiza y las prioridades estratégicas del Banco, para lo cual resulta necesario atraer y retener a los mejores profesionales.

Así, la flexibilidad que permite contar con un nivel superior de remuneración variable cobra especial relevancia en la remuneración del personal adscrito a las áreas de negocio y al

personal que desempeña actividades ligadas a la transformación digital, sectores en los que los competidores no están sujetos a la misma regulación que las entidades financieras.

Asimismo, la autorización de un nivel superior de remuneración variable resulta una forma eficiente para retener el talento de personas que desempeñan sus funciones en áreas geográficas o mercados donde las estructuras retributivas son diferentes. Adicionalmente, en este contexto, los pagos por resolución anticipada de un contrato cobran especial relevancia entre los componentes de su retribución total, toda vez que la aplicación de la normativa implica su potencial configuración como componentes variables de la remuneración.

Todas las personas del Colectivo Identificado para las que se solicita el nivel superior de remuneración cumplen, al menos, una de las siguientes condiciones: (i) son miembros ejecutivos del Consejo de Administración de BBVA o miembros de la Alta Dirección de BBVA; (ii) ocupan primeros niveles de responsabilidad en las áreas mencionadas; (iii) desarrollan actividades tecnológicas o digitales, compitiendo en el mercado salarial con empresas cuya estructura y niveles retributivos son diferentes a los de las entidades financieras; (iv) desarrollan su actividad en mercados geográficos donde el peso de la retribución variable es superior al de la retribución fija; y (v) cuentan con compromisos de pago que podrían considerarse retribución variable.

Por tanto, las funciones que se verían afectadas por el límite máximo de la retribución variable del 200% sobre la retribución fija han sido determinadas atendiendo a su importancia para BBVA, a la naturaleza de sus funciones y a la necesidad de garantizar su retención en el Grupo. La solicitud resulta, por tanto, necesaria para seguir manteniendo una retribución adecuada a las características de cada función, su grado de responsabilidad y su competitividad en el mercado. Todo ello respetando los pilares y el modelo de la estructura retributiva diseñada en el Grupo y siempre en el marco de alineación de la retribución con los intereses de los accionistas, con una gestión prudente de los riesgos y con la creación de valor a largo plazo.

Así, el esquema de retribución variable descrito anteriormente, en el que se conjugan los resultados, no sólo de la persona, sino del área y del Grupo en su conjunto, impide que un empleado pueda obtener una retribución variable derivada exclusivamente de su actuación personal, lo que evita recompensar resultados individuales no vinculados a la generación de valor a medio y largo plazo o la asunción excesiva de riesgos de forma individual. Adicionalmente, la vinculación del componente diferido de la Retribución Variable Anual a indicadores plurianuales alineados con el Marco de Apetito al Riesgo (*Risk Appetite*)

Framework), con escalas que sólo pueden llevar a minorar los importes diferidos, fomenta la gestión prudente del riesgo no sólo en el corto plazo sino también en el medio y largo plazo.

En virtud de lo anterior, el número de funciones identificadas para las cuales se solicita la aprobación del nivel superior de remuneración variable representaría un máximo de 285. Este número incluye los cargos de las personas que desempeñan dichas funciones a la fecha de elaboración de este Informe, que se detallan en el **anexo** que se acompaña al mismo, así como potenciales miembros adicionales, resultantes de la aplicación de los criterios de identificación en el ejercicio 2019. Dicha flexibilidad es necesaria, además, para atender a criterios de movilidad interna, conforme a los cuales los cargos detallados en el anexo puedan ser objeto de variación.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que el acuerdo que se propone a la Junta General representa una habilitación para que la retribución variable de determinadas funciones pueda superar el 100% hasta un máximo del 200% del componente fijo de su retribución total, sin que ello implique que la retribución variable de todas estas funciones necesariamente vaya a alcanzar dicho límite máximo. Asimismo, la propuesta que se plantea a la Junta General de BBVA habilita al Banco para aprobar este mismo nivel de remuneración variable en las sociedades filiales que conforman el Grupo BBVA.

3.2. Efecto sobre el mantenimiento de una base sólida de capital

El presente Informe se ha elaborado sobre la base de la información más actualizada recibida de la autoridad competente en materia de política de distribución de dividendos,¹ no existiendo a esta fecha restricciones que impidan la elevación, por parte del Consejo de Administración a la Junta General, de la propuesta de acuerdo que se detalla en el apartado 4 de este Informe.

A los efectos de este Informe, se hace constar que el importe máximo conjunto estimado que podría alcanzar el nivel superior de remuneración variable de los 285 miembros del Colectivo Identificado afectados por esta medida, sobre la retribución total fija del ejercicio de estos profesionales, sería de 140,6 millones de euros para 2019.

A la vista de este dato, se hace constar que la decisión de aprobar un nivel máximo de retribución variable de hasta el 200% sobre el fijo para las funciones indicadas no afectaría al mantenimiento de la base sólida de capital del Grupo BBVA, ni a las obligaciones de la Entidad

¹ Recomendación del Banco Central Europeo de 7 de enero de 2019, sobre las políticas de reparto de dividendos (BCE/2019/1).

en virtud de la normativa de solvencia, tal y como ha sido confirmado por el área de Finance & Accounting de BBVA, encargada de analizar el impacto que esta decisión tendría sobre el mantenimiento de una base sólida de capital de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable.

Con arreglo a todo lo anterior, se ha considerado conveniente proponer a la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebrará, previsiblemente, el próximo 15 de marzo de 2019, el acuerdo que se detalla bajo estas líneas.

4. Propuesta de acuerdo

“PROPUESTA DE ACUERDO SOBRE EL PUNTO CUARTO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS DE BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A., A CELEBRAR EL DÍA 15 DE MARZO DE 2019.

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”.

* * *

Madrid, once de febrero de dos mil diecinueve.

Anexo: relación de cargos

CARGOS*	
EXECUTIVE DIRECTORS	HEAD OF BUSINESS DEVELOPMENT IN A BUSINESS UNIT
SENIOR MANAGEMENT	HEAD OF BUSINESS DEVELOPMENT SOUTH AMERICA
CORPORATE BANKING RELATIONSHIP MANAGER	HEAD OF COMMERCIAL BANKING IN A BUSINESS UNIT
CORPORATE FINANCE BANKER	HEAD OF CORPORATE & INVESTMENT BANKING IN A COUNTRY
CORPORATE FINANCE EXECUTIVE	HEAD OF CORPORATE BANKING IN A BUSINESS UNIT
COUNTRY MANAGERS	HEAD OF CORPORATE FINANCE
CREDIT TRADER GLOBAL MARKETS	HEAD OF CORPORATE LENDING
EQUITY TRADER GLOBAL MARKETS	HEAD OF COUNTRY MONITORING SOUTH AMERICA
FIXED INCOME & FX TRADER GLOBAL MARKETS	HEAD OF ENGINEERING IN A BUSINESS UNIT
GARANTI EXECUTIVE BOARD MEMBER	HEAD OF FINANCE IN A BUSINESS UNIT
GLOBAL BANKER	HEAD OF FINANCE SOUTH AMERICA
GLOBAL HEAD OF ADVANCED ANALYTICS	HEAD OF GLOBAL CLIENT COVERAGE
GLOBAL HEAD OF ARCHITECTURE & GLOBAL DEPLOYMENT	HEAD OF GLOBAL CLIENTS
GLOBAL HEAD OF ASSET LIABILITY MANAGEMENT	HEAD OF GLOBAL FINANCE
GLOBAL HEAD OF ASSET MANAGEMENT & GLOBAL WEALTH	HEAD OF GLOBAL MARKETS
GLOBAL HEAD OF BBVA RESEARCH	HEAD OF GLOBAL MARKETS E-COMMERCE
GLOBAL HEAD OF CFE & DEPLOYMENT	HEAD OF GLOBAL MARKETS IN A COUNTRY
GLOBAL HEAD OF CLIENT SOLUTIONS	HEAD OF GLOBAL TRADE & INTERNATIONAL BANKING
GLOBAL HEAD OF COMMUNICATIONS	HEAD OF GLOBAL TRANSACTIONAL BANKING
GLOBAL HEAD OF COMPLIANCE	HEAD OF INTERNATIONAL PRIVATE BANKING
GLOBAL HEAD OF CORPORATE PREMISES & SERVICES	HEAD OF LEGAL SERVICES IN A BUSINESS UNIT
GLOBAL HEAD OF CORPORATE SECURITY & ENGINEERING	HEAD OF M&A LATAM, MEXICO, ASIA
GLOBAL HEAD OF CULTURE & EMPLOYEE COMMUNICATION	HEAD OF M&A USA
GLOBAL HEAD OF DATA STRATEGY & SCIENCE INNOVATION	HEAD OF PROJECT FINANCE
GLOBAL HEAD OF DIGITAL SALES & MARKETING DESIGN	HEAD OF PROJECT FINANCE IN A BUSINESS UNIT
GLOBAL HEAD OF ENGINEERING STRATEGY & CONTROL	HEAD OF QUANTITATIVE & BUSINESS SOLUTIONS GLOBAL MARKETS
GLOBAL HEAD OF FINANCIAL DATA	HEAD OF REAL ESTATE & EQUITY HOLDINGS
GLOBAL HEAD OF FX & EQUITY MANAGEMENT	HEAD OF RETAIL BANKING IN A BUSINESS UNIT
GLOBAL HEAD OF GLOBAL PORTFOLIO MANAGEMENT	HEAD OF RISK MANAGEMENT IN A BUSINESS UNIT
GLOBAL HEAD OF GLOBAL SUPERVISORY RELATIONS	HEAD OF RISK MANAGEMENT OPERATIONS
GLOBAL HEAD OF GLOBAL TALENT SOLUTIONS	HEAD OF RISK MANAGEMENT SOUTH AMERICA
GLOBAL HEAD OF GROUP FINANCIAL ACCOUNTING	HEAD OF STRATEGY & DEVELOPMENT RISK MANAGEMENT
GLOBAL HEAD OF INFRASTRUCTURE & COMMUNICATION	HEAD OF STRATEGY & GLOBAL BUSINESSES IN A BUSINESS UNIT
GLOBAL HEAD OF INVESTOR RELATIONS	HEAD OF T&C IN A CORPORATE UNIT
GLOBAL HEAD OF LITIGIOUS LEGAL SERVICES	HEAD OF T&C IN A BUSINESS UNIT
GLOBAL HEAD OF NEW DIGITAL BUSINESSES	HEAD OF T&C IN A CORPORATE UNIT
GLOBAL HEAD OF NON FINANCIAL RISKS	HEAD OF UNIQUE EXPERIENCE MEXICO
GLOBAL HEAD OF ORGANIZATION & BUSINESS PROCESS ENGINEERING	REGIONAL EXECUTIVE OF GLOBAL CLIENTS
GLOBAL HEAD OF PERFORMANCE MANAGEMENT & CAPITAL	REGIONAL HEAD OF CORPORATE LENDING

CARGOS

GLOBAL HEAD OF RESPONSIBLE BUSINESS	REGIONAL HEAD OF GLOBAL CLIENTS
GLOBAL HEAD OF RETAIL CREDIT	REGIONAL HEAD OF GLOBAL FINANCE
GLOBAL HEAD OF RETAIL CUSTOMERS SOLUTIONS	REGIONAL HEAD OF GLOBAL MARKETS
GLOBAL HEAD OF RISK ANALYTICS & INNOVATION	REGIONAL HEAD OF GLOBAL TRANSACTIONAL BANKING
GLOBAL HEAD OF RISK MANAGEMENT ENGINEERING	REGIONAL HEAD OF LOAN SYNDICATIONS & SALES
GLOBAL HEAD OF RISK MANAGEMENT INTERNAL CONTROL	SALES & STRUCTURING TRADER GLOBAL MARKETS
GLOBAL HEAD OF RISK MANAGEMENT REPORTING & DATA	SECTORIAL EXECUTIVE OF GLOBAL CLIENTS
GLOBAL HEAD OF STRATEGY & FINANCIAL CONTROL	SYNDICATIONS BANKER
GLOBAL HEAD OF TAX DEPARTMENT	ULTRA HIGH NETWORK PRIVATE BANKER IN MEXICO