# Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA

Febrero 2019

BBVA Creando Oportunidades

## Índice


**I. Política de Remuneraciones ... 3**
**1. Antecedentes y marco normativo ... 3**
**2. Proceso de toma de decisiones ... 4**
**3. Principios generales de la Política de Remuneraciones del Grupo BBVA ... 5**
**4. Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA ... 6**
4.1. Marco general ... 6
4.2. Sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos ... 7
**a) Retribución fija anual en efectivo** ... 8
**b) Sistema de retribución con entrega diferida de acciones** ... 8
**Incorporación de nuevos consejeros no ejecutivos** ... 9
4.3. Sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos ... 9
**a) Retribución fija anual** ... 9
**b) Retribución variable** ... 11
**Equilibrio entre la retribución fija y variable** ... 12
**Sistema de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos** ... 12
**c) Otras remuneraciones de carácter fijo** ... 16
**Sistemas de previsión** ... 17
**Jubilación** ... 17
**Fallecimiento e invalidez** ... 18
**Otros compromisos asumidos con el Consejero Delegado** ... 20
**d) Pagos por extinción de la relación contractual** ... 21
**Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos** ... 21
**5. Consideraciones finales ... 21**
**6. Periodo de vigencia de la Política ... 22**
**II. Acuerdo para la entrega de acciones de BBVA a los consejeros ejecutivos ... 23**

# I. Política de Remuneraciones

## 1. Antecedentes y marco normativo

La política de remuneraciones de los consejeros de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., (en adelante, "**BBVA**", el "**Banco**" o la "**Entidad**") ha sido diseñada en el marco de la legislación mercantil, contenida en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la "**Ley de Sociedades de Capital**"), y de la normativa específica aplicable a las entidades de crédito, que se encuentra recogida principalmente en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (la "**LOSS**") y en su normativa de desarrollo, y de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales, considerando además las mejores prácticas y recomendaciones a nivel local e internacional.

La Junta General de Accionistas del Banco celebrada el 13 de marzo de 2015 aprobó la política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2015, 2016 y 2017 (con un 95,41% de los votos favorables). Dicha política ya se encontraba plenamente alineada con los requerimientos establecidos tanto en la Ley de Sociedades de Capital como en 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 a la supervisión prudencial 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 material en el perfil de riesgos de la entidad, 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, valorando la conveniencia de aprobar una nueva política.

Sobre la base de lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, propuso a la Junta General celebrada el 17 de marzo de 2017, la aprobación de una nueva política de remuneraciones de los consejeros de BBVA para los ejercicios 2017, 2018 y 2019, que fue aprobada con un 96,54% de los votos favorables.

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, que mantiene el mismo sistema retributivo establecido en la política anterior, incorporando los ajustes a las condiciones contractuales de los nuevos Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado derivados de sus cargos y funciones, además de incluir algunas mejoras técnicas, todo ello con el objeto de ofrecer a sus accionistas y al mercado la máxima transparencia y claridad en el esquema retributivo que resulta aplicable a sus consejeros.

La presente Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA (en adelante, la "**Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA**" o la "**Política**") resultará de aplicación en los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

## 2. Proceso de toma de decisiones

En el marco de lo dispuesto en los Estatutos Sociales del Banco, el Reglamento del Consejo de BBVA reserva a este órgano las facultades para adoptar las decisiones sobre la retribución de los consejeros, así como, en el caso de los consejeros ejecutivos, la retribución por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos.

Entre los elementos que conforman el Sistema de Gobierno Corporativo del Banco, el Consejo de Administración de BBVA ha constituido, para el mejor desempeño de sus funciones, distintas Comisiones, que le asisten en aquellas cuestiones que correspondan a materias de su competencia. Entre éstas, la Comisión de Retribuciones es el órgano que asiste al Consejo en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración, velando por la observancia de la política retributiva establecida por el Banco.

La Comisión de Retribuciones estará formada por un mínimo de tres vocales designados por el Consejo de Administración; todos sus miembros deberán ser consejeros no ejecutivos y la mayoría de ellos independientes, al igual que su Presidente.

Esta Comisión se reúne con la frecuencia que fuere necesaria para el cumplimiento de sus funciones, convocada por su Presidente, y sus funciones se recogen en el Reglamento del Consejo de Administración del Banco.

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

## 3. Principios generales de la Política de Remuneraciones del Grupo BBVA

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA se asienta sobre los mismos principios de la Política de Remuneraciones del Grupo BBVA, que 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 de Administración 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 su política de remuneraciones 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 de Remuneraciones del Grupo BBVA 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.

Sobre la base de estos principios, el Banco ha definido una política específica aplicable a aquellas categorías de personal cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo (en adelante, el "**Colectivo Identificado**"), que se encuentra alineada con la normativa y recomendaciones aplicables a los esquemas de remuneración de este colectivo.

# 4. Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA

## 4.1. Marco general

De conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales de BBVA, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA distingue entre el sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos y el aplicable a los consejeros ejecutivos.

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 comprende 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.
- 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 correspondiente al 20% de su retribución anual en efectivo percibida en el ejercicio anterior. Las acciones de BBVA 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, a los miembros de la Alta Dirección del Banco.

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 (o retribución fija anual), y podrá incluir 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, que se detallan en esta Política.

- Los sistemas de incentivos que, con carácter general, puedan establecerse para la Alta Dirección.

- 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 lo aplicado 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. Las condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos 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.

- No contemplan compromisos de pago de indemnizaciones.

A continuación se ofrece una explicación detallada de los distintos elementos que conforman a la fecha de esta Política el sistema retributivo de los miembros del Consejo de Administración de BBVA.

### 4.2. Sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos

El sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos, conforme al marco general anterior, consiste en una retribución fija y no prevé el pago de remuneraciones variables. Los elementos de su sistema retributivo son los siguientes:

### a) Retribución fija anual en efectivo

De conformidad con lo establecido en el artículo 33º bis de los Estatutos Sociales, corresponde a la Junta General fijar la asignación anual global que puede satisfacer el Banco al conjunto de sus consejeros por dicha condición, siendo el Consejo de Administración el responsable de distribuir esta cantidad, atendiendo a los criterios que se señalan a continuación, pudiendo reducirla en algún ejercicio si lo estima conveniente.

A estos efectos, la Junta General[1] acordó fijar el importe de la asignación global anual que puede satisfacer el Banco al conjunto de sus consejeros por dicha condición, en seis millones de euros (6.000.000 €), cantidad que se mantendrá en vigor en tanto la Junta General no acuerde modificarla, excluyendo expresamente de esta cifra la retribución de los consejeros ejecutivos del Banco que se regirá por lo dispuesto en el artículo 50 bis de los Estatutos Sociales.

Así, los consejeros no ejecutivos recibirán una cantidad fija anual en efectivo por el cargo de vocal del Consejo y de miembro 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.

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*”).

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.

Los consejeros no ejecutivos podrán ser beneficiarios, asimismo, de pólizas de seguro médico y de accidentes a suscribir por el Banco, que satisfará las correspondientes primas, las cuales se imputarán a los consejeros como retribución en especie.

En todo caso, el detalle de las cantidades satisfechas a los consejeros no ejecutivos durante el correspondiente ejercicio se incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA que cada año se somete a la consideración de la Junta General.

### b) Sistema de retribución con entrega diferida de acciones

El Banco cuenta asimismo, para los consejeros no ejecutivos, con un sistema de retribución en acciones de BBVA con entrega diferida, aprobado por la Junta General[2].

[1] Acuerdo de la Junta General celebrada el 16 de marzo de 2012

[2] Acuerdo de la Junta General celebrada el 18 de marzo de 2006, prorrogado inicialmente por la Junta General celebrada el 11 marzo de 2011 y nuevamente, por un plazo adicional de 5 años, por la Junta General celebrada el 11 de marzo de 2016.

Este sistema consiste en la asignación anual a los consejeros no ejecutivos, como parte de su remuneración fija, de un número de "acciones teóricas" del Banco, que serán objeto de entrega efectiva, en su caso, tras la fecha de su cese como consejeros, siempre que éste se produzca 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.

El detalle de las "acciones teóricas" asignadas de conformidad con este sistema a cada consejero no ejecutivo se incluye en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, que cada año se somete a la consideración de la Junta General.

### Incorporación de nuevos consejeros no ejecutivos

Este mismo sistema retributivo será aplicable a cualquier nuevo consejero no ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta Política.

## 4.3. Sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos

De los 15 miembros que componen el Consejo de Administración de BBVA a la fecha de la presente Política, los siguientes tres miembros tienen la condición de consejeros ejecutivos:

| Consejero ejecutivo | Cargo |
|---|---|
| **Carlos Torres Vila** | Presidente |
| **Onur Genç** | Consejero Delegado |
| **José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo** | Head of Global Economics & Public Affairs ("**Head of GE&PA**") |

Los elementos que conforman el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos son los siguientes:

### a) Retribución fija anual

La retribución fija anual de cada consejero ejecutivo se corresponde con el salario o retribución básica percibida anualmente por el desempeño de sus funciones ejecutivas. Esta retribución refleja el nivel de responsabilidad de dichas funciones y no se encuentra vinculada en ningún caso a parámetros variables o a los resultados alcanzados (en adelante, la "**Retribución Fija Anual**").

- La Retribución Fija Anual de cada consejero ejecutivo se determinará por la Comisión de Retribuciones y será sometida a la aprobación posterior del Consejo de Administración.

- Para su determinación y la de sus posibles actualizaciones, la Comisión de Retribuciones tendrá en cuenta las funciones asignadas y el nivel de responsabilidad de cada consejero ejecutivo. Además, tomará 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 y se encuentren alineadas con las de las entidades comparables. Asimismo, se considerarán otros factores como los incrementos medios de la retribución de los miembros de la Alta Dirección.

En aplicación de lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado aprobar los siguientes importes de la Retribución Fija Anual para cada consejero ejecutivo:

| Consejero ejecutivo | Retribución Fija Anual (en euros) |
|---|---|
| **Presidente** | 2.453.000 |
| **Consejero Delegado** | 2.179.000 |
| **Head of GE&PA** | 833.970 |

Estas cantidades permanecerán fijas en tanto en cuanto el Consejo de Administración no acuerde actualizarlas, en su caso, con arreglo a los criterios mencionados anteriormente. En caso de que se produjeran dichas actualizaciones, se dará cuenta de ello en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se somete con carácter anual a la consideración de la Junta General.

En todo caso, la Retribución Fija Anual de cada consejero ejecutivo no podrá ser objeto de un incremento superior, durante el periodo de vigencia de la Política, a una media del 5% anual respecto de la Retribución Fija Anual establecida en esta Política. No obstante lo anterior, el incremento indicado podrá ser superior para uno o varios consejeros ejecutivos cuando, en aplicación de las normas o requerimientos o recomendaciones supervisoras que resulten de aplicación, y a propuesta de la Comisión de Retribuciones, proceda ajustar su mix retributivo y, en particular, su Retribución Variable Anual Target[3] a la vista de las funciones que desempeñe, sin que dichos incrementos puedan determinar un aumento de la retribución total de los indicados consejeros por este motivo.

[3] La Retribución Variable Anual Target se define en el siguiente apartado.

### b) Retribución variable

Para cada consejero ejecutivo, la retribución variable se basa en un 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.

La retribución variable anual para cada consejero será calculada sobre la base de:

- unos indicadores de evaluación anual (financieros y no financieros) que tienen en cuenta las prioridades estratégicas definidas por el Grupo, así como los riesgos actuales y futuros;
- las correspondientes escalas de consecución, según la ponderación atribuida a cada indicador y en función de los objetivos establecidos para cada uno de ellos;
- una retribución variable anual "target", que representa el importe de la retribución variable anual en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos ("Retribución Variable Anual Target");

Todo ello, de conformidad con lo que se establezca anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

Los indicadores financieros de evaluación anual se alinearán con las métricas de gestión más relevantes del Grupo, adecuadas a sus respectivas funciones, relacionadas, entre otros, con la capacidad de generación de beneficios, eficiencia, el retorno sobre el capital, la creación de valor y los riesgos presentes y futuros implícitos en los resultados; y, con respecto a los indicadores no financieros, estarán relacionados con objetivos estratégicos definidos a nivel de Grupo, como el grado de satisfacción del cliente o las ventas digitales, y, en su caso, propios de cada consejero ejecutivo (en adelante, conjuntamente los "**Indicadores de Evaluación Anual**").

La cantidad resultante en cada ejercicio constituirá la retribución variable anual de cada consejero ejecutivo, que será determinada por la Comisión de Retribuciones y sometida a la aprobación del Consejo de Administración (en adelante, la "**Retribución Variable Anual**").

<u>Ajustes *ex ante* a la Retribución Variable Anual</u>

- ✓ La Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse un determinado nivel de beneficios y ratio de capital.
- ✓ Asimismo, la Retribución Variable Anual se reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño, en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados del Banco o de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.

En el caso de cese de las funciones de consejero ejecutivo con anterioridad a la fecha de cierre del ejercicio al que corresponda la Retribución Variable Anual, el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir, con carácter general y de darse las condiciones para ello, la parte proporcional de dicha Retribución Variable Anual, calculada a prorrata del tiempo de ejercicio de sus funciones en dicho ejercicio y quedando sujeta, en todo caso, al mismo sistema de liquidación y pago que le sería aplicable si hubiese permanecido en el cargo, conforme a las reglas descritas en esta Política, salvo en los supuestos de cese por incumplimiento grave de funciones, en los que no se generará el derecho a la Retribución Variable Anual, todo ello en los términos establecidos en cada caso por el Consejo de Administración.

### Equilibrio entre la retribución fija y variable

El Consejo de Administración ha establecido ratios "objetivo" entre la Retribución Fija Anual y la Retribución Variable Anual Target de los consejeros ejecutivos de BBVA, que tienen en cuenta tanto la función desarrollada por cada consejero ejecutivo como su impacto en el perfil de riesgo del Grupo, y que se alinean con las ratios establecidas, con carácter general, para el resto de miembros del Colectivo Identificado.

Para el plazo de vigencia de la presente Política, las ratios "objetivo" establecidas para los consejeros ejecutivos son las siguientes:

| Consejero ejecutivo | Retribución Fija Anual | Retribución Variable Anual Target |
|---|---|---|
| **Presidente** | 45% | 55% |
| **Consejero Delegado** | 45% | 55% |
| **Head of GE&PA** | 70% | 30% |

### Sistema de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos

La Retribución Variable Anual de cada consejero ejecutivo, determinada conforme se ha explicado anteriormente, estará sometida al sistema de liquidación y pago aplicable al Colectivo Identificado, con las especificidades que les son propias a los consejeros ejecutivos.

Así, el sistema de liquidación y pago de los consejeros ejecutivos incluye los siguientes elementos:

Reglas de diferimiento

- El 60% de la Retribución Variable Anual se diferirá durante un periodo de cinco (5) años, de acuerdo con el esquema que se detalla más adelante.

Pago en acciones

- La parte inicial de la Retribución Variable Anual se dividirá al 50% en efectivo y en acciones de BBVA, mientras que la parte diferida se dividirá en un 60% en acciones de BBVA y el otro 40% en efectivo.

Ajustes *ex post*

- El componente diferido de la Retribución Variable Anual podrá verse reducido, hasta en su totalidad, pero no incrementado, en función del resultado de indicadores plurianuales alineados con las métricas fundamentales de control y gestión de riesgos del Grupo, relacionadas con la solvencia, el capital, la liquidez, la financiación o la rentabilidad, o con la evolución de la acción y la recurrencia de los resultados ("**Indicadores de Evaluación Plurianual**"). Estos indicadores son objeto de aprobación por el Consejo de Administración, previo análisis por la Comisión de Riesgos, que se asegura de que son adecuados para alinear la retribución variable diferida con una gestión prudente del riesgo.

Cláusulas *malus* y *clawback*

- La totalidad de la Retribución Variable Anual estará sometida a cláusulas de reducción y de recuperación de la retribución variable ("*malus*" y "*clawback*"), en los mismos términos que para el resto del Colectivo Identificado, tal y como se indica más adelante.

Criterios de actualización

- Las cantidades en efectivo de la Retribución Variable Anual diferida 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, o cualesquiera otros criterios se establezcan a tal efecto por el Consejo de Administración con la misma finalidad.

Periodo de indisponibilidad de las acciones

- Las acciones recibidas en concepto de Retribución Variable Anual serán indisponibles durante un año desde su entrega. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.

Prohibición de coberturas

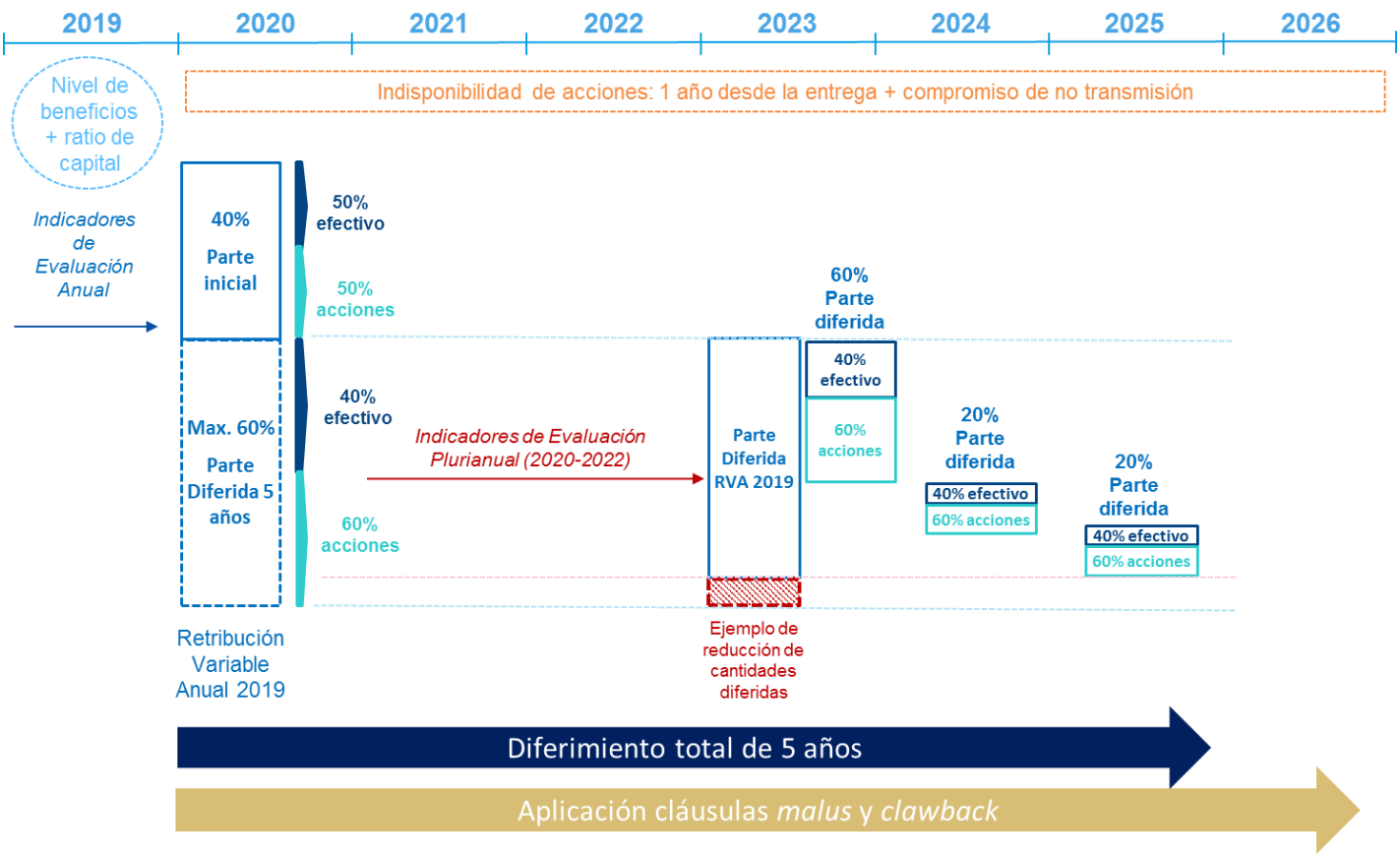
- Los consejeros ejecutivos no podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión prudente de los riesgos.

Limitación de la retribución variable

- El componente variable de la remuneración de los consejeros ejecutivos 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%.

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.

Se incluye a continuación un ejemplo gráfico del sistema de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos de BBVA contenido en esta Política, tomando como referencia el ejercicio 2019:




Conforme a este sistema, el pago inicial de la Retribución Variable Anual tendrá lugar, de darse las condiciones para ello, una vez aprobado por el Consejo de Administración y, como regla general, en el primer trimestre del ejercicio siguiente al que corresponda, quedando las acciones entregadas sometidas a un periodo de indisponibilidad de un año.

La parte diferida de la Retribución Variable Anual de cada consejero ejecutivo, como se ha indicado, estará sometida a ajustes *ex post*, en función del resultado de los Indicadores de Evaluación Plurianual que sean establecidos para cada ejercicio, que serán calculados sobre el periodo de los tres (3) primeros años de diferimiento.

Los Indicadores de Evaluación Plurianual tendrán asociadas unas escalas de consecución, que serán establecidas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y previo análisis por la Comisión de Riesgos, una vez determinada la Retribución Variable Anual de cada ejercicio.

En el caso de que no se alcancen los objetivos establecidos para cada uno de los Indicadores de Evaluación Plurianual, la Retribución Variable Anual diferida podrá reducirse, incluso en su totalidad, pero nunca incrementarse.

Así, el resultado de los Indicadores de Evaluación Plurianual determinará si procede o no realizar un ajuste *ex post* a la baja de la Retribución Variable Anual diferida y, en consecuencia, el importe final de la cantidad diferida de la Retribución Variable Anual que corresponderá abonar, de darse las condiciones para ello, a cada consejero ejecutivo, procediendo a su entrega 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.

Sin perjuicio de lo anterior, la totalidad de la Retribución Variable Anual de cada consejero ejecutivo estará sometida a cláusulas ***malus*** y ***clawback***, en los mismos términos que para el resto del Colectivo Identificado, y así:

Hasta el 100% de la retribución variable de cada consejero ejecutivo 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 consejero ejecutivo, cuando dicho deficiente desempeño financiero se derive de cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) Conductas irregulares, fraude o incumplimientos graves del Código de Conducta y demás normativa interna aplicable por parte del consejero ejecutivo;

b) Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables al consejero ejecutivo;

c) 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 consejero ejecutivo;

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 consejero ejecutivo 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 da 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 cese por incumplimiento grave y culpable de los deberes del consejero ejecutivo, 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 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 consejero ejecutivo de que se trate.

Corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones y, en su caso de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, la determinación de si han concurrido las circunstancias que dan lugar a la aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación de la retribución variable de los consejeros ejecutivos y, en ese caso, y en función del grado de cumplimiento de dichas condiciones, la remuneración variable que deba ser reducida o recuperada y la forma en que deba producirse.

### c) Otras remuneraciones de carácter fijo

Constituyen otros elementos fijos de la retribución de los consejeros ejecutivos las remuneraciones en especie, las aportaciones a planes de pensiones[4], en su caso, y cualesquiera otros beneficios o complementos que, con carácter general, puedan formar parte de las retribuciones de la Alta Dirección y no giren sobre parámetros variables.

Así, los consejeros ejecutivos son beneficiarios de pólizas de seguro médico suscritas por el Banco, que satisface las correspondientes primas, que son imputadas a los consejeros como retribución en especie.

Asimismo, el Banco satisface a los consejeros ejecutivos los beneficios aplicables a la Alta Dirección del Banco, cuyas cuantías se informan anualmente en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

[4] En la parte que no constituya “beneficios discrecionales de pensión” con arreglo a esta Política y a la normativa aplicable.

## Sistemas de previsión

### Jubilación

El Banco ha asumido compromisos de previsión para cubrir la contingencia de jubilación con los consejeros Carlos Torres Vila y José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo. Estos compromisos cuentan con las siguientes características principales, 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 previsto en la normativa aplicable.

Por lo que respecta al Presidente, **Carlos Torres Vila**, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado mantener el marco previsional que tenía reconocido anteriormente como Consejero Delegado para cubrir la contingencia de jubilación, habiéndose acordado, no obstante, no proceder a la actualización de la cuantía de la aportación anual para atender dicho compromiso. Este marco se concreta en lo siguiente:

**Pensión de jubilación**:

- Tiene reconocido el derecho a percibir una prestación de jubilación cuando alcance la edad legalmente establecida para ello, cuyo importe será el que resulte de la suma de las aportaciones realizadas por el Banco y sus correspondientes rendimientos hasta dicha fecha y que podrá percibir en forma de renta o de capital, siempre que no se produzca su cese debido al incumplimiento grave de sus funciones. En el caso de extinción de la relación contractual antes de alcanzar la edad de jubilación por causa distinta a la anterior, mantendrá el derecho a la prestación, que será calculada sobre el total de las aportaciones realizadas por el Banco hasta esa fecha, más la correspondiente rentabilidad acumulada, sin que el Banco tenga que realizar aportación adicional alguna.
- El importe de la aportación anual a este sistema, que fue determinado sobre la base del importe de la prestación comprometida con arreglo al sistema que tenía anteriormente, de prestación definida, y teniendo en cuenta la provisión dotada hasta 2016 por el Banco para atender dicho compromiso, es de 1.642 miles de euros.
- El importe de la aportación anual a este sistema de previsión podrá actualizarse por el Consejo de Administración durante el plazo de vigencia de esta Política en la misma medida en que se actualice su Retribución Fija Anual, en los términos establecidos en la misma.

- Un 15% de las citadas aportaciones anuales pactadas a los compromisos por pensiones 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 para este tipo de beneficios en la normativa aplicable, así como a aquellas condiciones de la retribución variable que le sean aplicables de conformidad con la presente Política.

En cuanto a **José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo**, también mantiene su marco de previsión en los mismos términos que le eran aplicables en virtud de la política anterior. Así, por lo que respecta a los compromisos asumidos en materia de jubilación:

**Pensión de jubilación**:

- Se le reconoce el derecho a percibir una prestación de jubilación cuando alcance la edad legal de jubilación, cuyo importe será el resultado de la acumulación de aportaciones anuales y sus correspondientes rendimientos hasta dicha fecha; a tal efecto, el régimen de aportaciones en cada ejercicio resultará de la aplicación de un 30% sobre la Retribución Fija Anual.

- Tendrá derecho a percibir, alcanzada la edad de jubilación, la prestación que resulte de las aportaciones realizadas por el Banco en los términos señalados, en forma de renta o de capital, siempre que no se produzca su cese debido al incumplimiento grave de sus funciones. En el caso de extinción de la relación contractual antes de la jubilación por voluntad del consejero, la prestación quedará limitada a la resultante del 50% de las aportaciones realizadas por el Banco hasta esa fecha. En todo caso, las aportaciones por parte del Banco cesarán en el momento de la extinción.

- Un 15% de las citadas aportaciones anuales pactadas a los compromisos por pensiones 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 para este tipo de beneficios en la normativa aplicable, así como a aquellas condiciones de la retribución variable que le sean aplicables de conformidad con la presente Política.

## Fallecimiento e invalidez

Por otra parte, el Banco ha asumido compromisos de previsión con los tres consejeros ejecutivos para cubrir las contingencias de invalidez y fallecimiento, en los términos que se señalan a continuación.

En el caso del Presidente, **Carlos Torres Vila**, se mantiene el marco previsional que tenía reconocido como Consejero Delegado, que se concreta en lo siguiente:

**Pensión de viudedad y orfandad:**

- En el caso de fallecimiento en el ejercicio de su cargo, se reconoce el derecho a una pensión anual de viudedad, y de orfandad para cada uno de sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, de cuantía equivalente al 70% y 25% (40% caso de orfandad total), respectivamente, de la Retribución Fija Anual, utilizándose para su pago el total del fondo acumulado para la prestación de jubilación en dicho momento, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro con objeto de completar la cobertura de la prestación.

- La acumulación de prestaciones de viudedad y orfandad no podrá exceder el 150% de la Retribución Fija Anual.

**Pensión de invalidez:**

- Igualmente, tiene reconocido el derecho a percibir una pensión anual en el supuesto de que, estando en el ejercicio de su cargo, se produjese una incapacidad permanente total o absoluta, de cuantía equivalente a la Retribución Fija Anual, con reversión al cónyuge e hijos en caso de fallecimiento en los mismos porcentajes anteriormente citados, limitada dicha reversión en todo caso a la propia pensión de incapacidad. Para su pago, se utilizaría en primer lugar el total del fondo acumulado para la prestación de jubilación en dicho momento, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro con objeto de completar la cobertura de la prestación.

En cuanto a **José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo**, éste también mantiene su marco de previsión para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez, en los siguientes términos:

**Pensión de viudedad y orfandad**:

- En el caso de fallecimiento en el ejercicio del cargo, se reconoce el derecho a una pensión anual de viudedad y de orfandad para cada uno de sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, de cuantía equivalente al 50% y 20% (30% caso de orfandad total), respectivamente, de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores, utilizándose para su pago el total del fondo acumulado para la prestación de jubilación en dicho momento, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro con objeto de completar la cobertura de la prestación.

- La acumulación de prestaciones de viudedad y orfandad no podrá exceder el 100% de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores.

**Pensión de invalidez**:

- Igualmente, tiene reconocido el derecho a percibir una pensión anual en el supuesto de que estando en el ejercicio de su cargo se produjese una incapacidad permanente total o absoluta, de cuantía equivalente al 46% de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores, con reversión al cónyuge e hijos en caso de fallecimiento en los mismos porcentajes anteriormente citados, limitada dicha reversión en todo caso a la propia pensión de incapacidad. Para su pago,

se utilizaría en primer lugar el total del fondo acumulado para la prestación de jubilación en dicho momento, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro con objeto de completar la cobertura de la prestación.

En lo que se refiere a **Onur Genç**, el Banco no ha asumido compromisos por jubilación, si bien ha asumido compromisos para cubrir las contingencias de invalidez y fallecimiento en los términos que se detallan a continuación:

**Pensión de viudedad y orfandad**:

- En el caso de fallecimiento en el ejercicio del cargo, se le reconoce el derecho a una pensión anual de viudedad y de orfandad para cada uno de sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, de cuantía equivalente al 50% y 20% (30% caso de orfandad total), respectivamente, de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro para garantizar la cobertura de la prestación.

- La acumulación de prestaciones de viudedad y orfandad no podrá exceder el 100% de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores.

**Pensión de invalidez**:

- Igualmente, tiene reconocido el derecho a percibir una pensión anual en el supuesto de que estando en el ejercicio de su cargo se produjese una incapacidad permanente total o absoluta, de cuantía equivalente al 62% de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores, con reversión al cónyuge e hijos en caso de fallecimiento en los mismos porcentajes anteriormente citados, limitada dicha reversión en todo caso a la propia pensión de incapacidad, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro para garantizar la cobertura de la prestación.

### Otros compromisos asumidos con el Consejero Delegado

En atención a su condición de alto ejecutivo internacional, se reconocen a **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; y

- 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 600 miles de euros anuales para todo el periodo de vigencia de esta Política.

En todo caso, los importes de las remuneraciones de los consejeros ejecutivos correspondientes a un ejercicio se recogerán en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA que anualmente se somete a la consideración de la Junta General.

### d) Pagos por extinción de la relación contractual

El Banco no cuenta con compromisos de pago de indemnizaciones a los consejeros ejecutivos.

El marco contractual definido para los consejeros ejecutivos establece una cláusula de no competencia post-contractual, de un periodo de duración de dos (2) años tras su cese como consejeros ejecutivos de BBVA, siempre que el cese no sea debido a su jubilación, invalidez o el incumplimiento grave de sus funciones. En compensación por este pacto, los consejeros ejecutivos percibirán del Banco una remuneración por un importe total equivalente a una Retribución Fija Anual por cada año de duración, que será satisfecha de forma mensual durante los dos años de duración del pacto de no competencia.

### Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos

Este sistema retributivo será igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta Política, adecuando el mismo a las funciones que le sean atribuidas, así como a las responsabilidades asumidas y a su experiencia profesional.

A este respecto, se establecerá, por acuerdo del Consejo de Administración, una retribución fija adecuada a dichas características, en línea con las retribuciones fijas de los actuales consejeros ejecutivos y considerando el entorno competitivo formado por el conjunto de las principales instituciones comparables, aplicándose asimismo el sistema de retribución variable recogido en la presente Política, y demás condiciones contractuales que le sean aplicables.

Lo anterior será igualmente aplicable en el supuesto de modificaciones de las condiciones previstas en los contratos con los actuales consejeros ejecutivos, en el caso de que se produzcan cambios en sus cargos, funciones o responsabilidades.

Las condiciones principales de los contratos con posibles nuevos consejeros ejecutivos o las modificaciones de las condiciones previstas en los contratos con los actuales serán, en todo caso, objeto de información en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA correspondiente al ejercicio en el que se produzcan.

## 5. Consideraciones finales

El importe de la Retribución Variable Anual y su relación con los resultados será incluido anualmente en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se someta a la consideración de la Junta General Ordinaria de Accionistas.

Para el cálculo de la parte en acciones de la Retribución Variable Anual se tomará como referencia el precio medio de cierre de la acción de BBVA entre el 15 de diciembre del año al que corresponda la Retribución Variable Anual y el 15 de enero del año siguiente (ambos inclusive).

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, analizará periódicamente los indicadores, tanto anuales como plurianuales, así como su efecto en la retribución variable de los beneficiarios, pudiendo realizar ajustes a los mismos en función de las circunstancias excepcionales que pudieran producirse a lo largo de los ejercicios a los que afecte esta Política.

Si se produjese algún evento, circunstancia u operación societaria en BBVA que, en opinión del Consejo de Administración, pudiera afectar de manera significativa al cobro de la parte diferida de la Retribución Variable Anual, éste podrá alterar las reglas de liquidación y el calendario de pago previsto en la presente Política.

En particular, en el supuesto de que se produjera una toma o cambio de control en BBVA como consecuencia de una OPA, se procederá a liquidar anticipadamente la parte de la Retribución Variable Anual diferida y pendiente de abono en acciones, recibiendo los beneficiarios, en lugar de las acciones, su equivalente en metálico por referencia al precio ofrecido en la citada oferta pública.

## 6. Periodo de vigencia de la Política

La presente Política resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros de BBVA correspondiente a los ejercicios 2019, 2020 y 2021, salvo que se adopte un nuevo acuerdo por la Junta General.

En todo caso, esta Política se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a los consejeros ejecutivos durante estos años, correspondientes a las cantidades diferidas de la retribución variable de ejercicios anteriores, que se someterán a las condiciones y políticas establecidas para dichas retribuciones.

El Consejo de Administración podrá interpretar la presente Política, y, en particular, el sistema de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual aplicable a los consejeros ejecutivos, adaptándola cuando sea necesario, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, a las reglas establecidas en la legislación aplicable, a las recomendaciones o mejores prácticas en la materia o a los requerimientos concretos efectuados por los supervisores.

## II. Acuerdo para la entrega de acciones de BBVA a los consejeros ejecutivos

De conformidad con la presente Política, una parte sustancial de la retribución variable de los consejeros ejecutivos correspondiente a cada ejercicio, ya sea diferida o no diferida, se abonará en acciones, siempre que se den las condiciones establecidas para ello.

Para permitir la aplicación de esta Política, en los términos en ella establecidos, se solicita expresamente a la Junta General autorización para la entrega a los consejeros ejecutivos del Banco, durante los tres años de vigencia de la Política, de hasta un máximo total conjunto de 4,5 millones de acciones de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., representativas del 0,067% del capital social actual del Banco (destinándose un máximo de 1,5 millones de acciones para cada año de vigencia de la Política).

Para llevar a cabo estas entregas de acciones, se tomará como referencia el precio medio de cierre de la acción de BBVA entre el 15 de diciembre del año al que corresponda la Retribución Variable Anual y el 15 de enero del año siguiente (ambos inclusive), indicándose que la Entidad podrá destinar a la cobertura de las acciones indicadas aquellas que componen o compongan su autocartera o bien recurrir a otro sistema financiero adecuado que determine.

En todo caso se indica que la percepción de estas acciones no está relacionada con la evolución de la cotización de las acciones.