

# Informe de la Comisión de Retribuciones

**Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.**

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
2.1.	Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA	4
2.2.	Comisión de Retribuciones	5
2.3.	Proceso de toma de decisiones para la actualización de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA	8
3.	Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA	10
3.1.	Principales novedades	10
3.2.	Estructura de la Política	12
3.3.	Ámbito de aplicación y periodo de vigencia	13
3.4.	Principios generales	13
3.5.	Disposiciones de la Política	14
3.6.	Conclusión	20

# 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 (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**", la "**Sociedad**" o el "**Banco**"), establece, entre las competencias del Consejo 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.

Por su parte, el artículo 5.1 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones establece que esta Comisión tiene, entre sus funciones, la de proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, la política de remuneraciones de los consejeros, elevándole, además, su correspondiente informe, todo ello en los términos que en cada momento establezca la normativa aplicable.

En el ejercicio 2021, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha considerado conveniente someter a la Junta General una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, para, entre otros, adaptarla a las novedades regulatorias en materia retributiva, cuya entrada en vigor está prevista en el ejercicio 2021, e incorporar otras modificaciones en el sistema retributivo de los consejeros, en línea con los avances en la práctica del mercado, el resultado del diálogo entre BBVA y sus inversores, y con la propia naturaleza del Sistema de Gobierno Corporativo del Banco, que está en constante evolución y mejora, así como otras mejoras técnicas.

A estos efectos, 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 (la "**Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA**" o la "**Política**"), para su puesta a disposición de los accionistas de la Sociedad con ocasión de la convocatoria de la Junta General (en adelante, el "**Informe**").

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

### 2.1. Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA

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 el mejor interés de la Entidad y de sus *stakeholders*.

La existencia de un **Sistema de Gobierno Corporativo sólido, eficaz, y adecuado a la realidad del Banco**, que permita una gestión y supervisión adecuadas, es una premisa fundamental para el adecuado desarrollo de las prioridades estratégicas del Banco, que están orientadas, entre otros, hacia la creación de valor a largo plazo.

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 estos 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 reglas que conforman el Estatuto del Consejero, así como las normas de organización y funcionamiento del Consejo y de sus comisiones, que tienen, a su vez, sus propios Reglamentos. Los

textos del Reglamento del Consejo y de los Reglamentos de las distintas comisiones del Consejo se encuentran disponibles en la página web de la Entidad ([www.bbva.com](http://www.bbva.com)).

En concreto, en el ámbito retributivo, el Consejo de Administración tiene, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de su Reglamento, las siguientes funciones:

- **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.**
- La determinación de la remuneración de los consejeros en su condición de tal, así como en el caso de los consejeros ejecutivos, la retribución que les corresponda por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos.
- El establecimiento de las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos, incluyendo su retribución e indemnización en caso de cese, sobre la base de las propuestas elevadas por la Comisión de Retribuciones.
- La aprobación de la política de remuneraciones de los altos directivos y la de aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgos del Grupo.
- La aprobación de la política de remuneraciones del Grupo, que podrá incluir la de los altos directivos y la de aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo, señalada en el apartado anterior.

A efectos de garantizar un mejor desempeño de las funciones de gestión y supervisión, a través de un adecuado proceso de toma de decisiones, y de fomentar el equilibrio de poderes y la ausencia de conflictos de interés, el Consejo de Administración de BBVA, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 del Reglamento del Consejo, ha constituido comisiones específicas que le asisten en aquellas cuestiones que correspondan a las materias propias de su competencia, habiéndose establecido un esquema de trabajo coordinado entre los distintos órganos sociales que permite el adecuado ejercicio de sus funciones.

Entre las Comisiones del Consejo de Administración cobra especial relevancia, 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 y de la propia Comisión, y en la restante normativa que resulte aplicable en cada momento.

## 2.2. Comisión de Retribuciones

De conformidad con lo previsto en el artículo 34 del Reglamento del Consejo y en el propio Reglamento de la Comisión de Retribuciones, esta Comisión presenta las siguientes características:

---

**Número de miembros**

- La Comisión de Retribuciones estará formada por un **mínimo de tres consejeros**.

---

**Designación de sus miembros**

- Los miembros de la Comisión de Retribuciones son **designados por el Consejo de Administración**, quien también nombrará a su Presidente, procurando que dispongan de la **dedicación, capacidad y experiencia necesarias** para desempeñar su función.

---

**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 **siempre que sea convocada por su Presidente** y procurará establecer un **calendario anual de reuniones**, considerando el tiempo a dedicar a las distintas funciones.

---

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, incluida su Presidenta:

Nombre	Cargo	Condición
D. <sup>a</sup> Belén Garijo López	Presidenta	Independiente
D. <sup>a</sup> Lourdes Máiz Carro	Vocal	Independiente
D. <sup>a</sup> Ana Peralta Moreno	Vocal	Independiente
D. Carlos Salazar Lomelín	Vocal	Externo
D. Jan Verplancke	Vocal	Independiente

De acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones, esta tendrá las funciones que a continuación se indican, sin perjuicio de cualesquiera otras que le asigne la ley, los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración del Banco o el propio Reglamento de la Comisión, o que le fueren atribuidas por decisión del Consejo:

- 1) **Proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General, la política de remuneraciones de los consejeros, elevándole, además, su correspondiente informe,** todo ello en los términos que en cada momento establezca la normativa aplicable.
- 2) Determinar la remuneración de los consejeros no ejecutivos, conforme a lo previsto en la política de remuneraciones de los consejeros, elevando al Consejo de Administración las correspondientes propuestas.
- 3) Determinar, para que puedan ser convenidas contractualmente, la extensión y cuantía de las retribuciones individuales, derechos y compensaciones de contenido económico, así como las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, de conformidad con la política de remuneraciones de los consejeros, elevando al Consejo las correspondientes propuestas.
- 4) Determinar los objetivos y los criterios de medición de la retribución variable de los consejeros ejecutivos y evaluar su grado de consecución, elevando las correspondientes propuestas al Consejo.
- 5) Analizar, cuando corresponda, la necesidad de llevar a cabo ajustes, *ex ante* o *ex post*, a la retribución variable, incluida la aplicación de cláusulas de reducción o recuperación de la remuneración variable, elevando al Consejo las correspondientes propuestas, previo informe de las comisiones que correspondan en cada caso.
- 6) Proponer anualmente al Consejo 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.
- 7) Proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los altos directivos y la de aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo. Asimismo, supervisar su implementación, incluyendo la supervisión del proceso para la identificación de dichos empleados.
- 8) Proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones del Grupo, que podrá incluir la de los altos directivos y la de aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo, señalada en el apartado anterior y supervisar su implementación.
- 9) Elevar al Consejo de Administración las propuestas de condiciones básicas de los contratos de los altos directivos, incluidas sus retribuciones e indemnizaciones en caso de cese.
- 10) Supervisar, de forma directa, la remuneración de los altos directivos y en el marco del modelo retributivo aplicable en cada momento de la Alta Dirección, los objetivos y criterios de medición de la retribución variable de los responsables de las funciones de Regulación y Control Interno y de Auditoría Interna, elevando las correspondientes propuestas al Consejo de Administración, sobre la base del planteamiento que, a estos efectos, le eleve la Comisión de Riesgos y Cumplimiento y la Comisión de Auditoría, respectivamente.
- 11) Velar por la observancia de las políticas retributivas establecidas por la Sociedad y revisarlas periódicamente, proponiendo, en su caso, las modificaciones que resulten oportunas, para asegurar, entre otros, que son adecuadas para atraer y retener a los mejores profesionales, que contribuyen a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión adecuados de los riesgos, y que atienden al principio de equidad salarial. En particular, la Comisión velará por que las políticas retributivas

establecidas por la Sociedad se sometan a una revisión interna, central e independiente, al menos una vez al año.

- 12) Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y de los altos directivos contenida en los diferentes documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.
- 13) Supervisar la selección de aquellos asesores externos cuyo asesoramiento o apoyo se requiera para el cumplimiento de sus funciones en materia retributiva, velando por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento prestado.

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 sometan a la consideración del Consejo de Administración del Banco tienen su origen en la Comisión de Retribuciones, que las analiza con carácter previo, contando, en su caso, con el análisis previo de otras comisiones del Consejo.

En particular, como parte del proceso de toma de decisiones en materia retributiva, la Comisión de Retribuciones cuenta con la **colaboración de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento del Consejo** que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Reglamento de dicha comisión, **participa en el proceso de establecimiento de la política de remuneraciones** comprobando que la misma es compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos y 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 normativa aplicable se someten a la aprobación de la **Junta General de Accionistas del Banco**.

### 2.3. Proceso de toma de decisiones para la actualización 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 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 (la "**Ley 10/2014**"), 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 la evolución de los estándares de mercado, el resultado del diálogo mantenido por BBVA con sus inversores y la propia esencia del Sistema de Gobierno Corporativo del Banco, llevaron a la Comisión de Retribuciones a realizar una revisión de la política retributiva aplicable y del sistema retributivo 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 por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de marzo de 2017.

En el ejercicio 2019, la Comisión de Retribuciones, volvió a considerar necesaria la revisión de la política retributiva aprobada en 2017 para, fundamentalmente, incluir en la misma los ajustes realizados a las condiciones contractuales del Presidente y del Consejero Delegado, nombrados en diciembre de 2018, como consecuencia de sus nuevos cargos y funciones, además de incluir algunas mejoras técnicas, sin perjuicio de que se mantuviera, con carácter general, el mismo sistema retributivo que contemplaba la Política aprobada en 2017.

Así, 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 2019, 2020 y 2021**, que fue aprobada por un 94,83% de los votos por la Junta General de Accionistas celebrada el 15 de marzo de 2019.

En el ejercicio 2021, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y fruto del análisis constante de las políticas retributivas para asegurar, entre otros, que son adecuadas para atraer y retener a los mejores profesionales, que contribuyen a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión adecuados de los riesgos, y que atienden al principio de equidad salarial, ha considerado conveniente someter a la Junta General una nueva actualización de la política aprobada en 2019.

Sin perjuicio de que la Política aprobada en 2019 se encuentra plenamente alineada con la normativa aplicable vigente a la fecha y de que la propuesta de nueva política mantiene, en líneas generales, la estructura del sistema retributivo existente, las novedades regulatorias en materia retributiva, cuya entrada en vigor está prevista para el ejercicio 2021, junto con los avances en la práctica de mercado, el resultado del diálogo entre BBVA y sus inversores y la propia naturaleza del Sistema de Gobierno Corporativo del Banco, han llevado a la Comisión de Retribuciones a realizar una revisión de la política retributiva vigente y del sistema de remuneración en su conjunto.

Esta actualización de la política de retribuciones se plantea en un momento especialmente difícil, condicionado por la crisis causada por la COVID-19, que afecta significativamente a las sociedades en las que las entidades del Grupo desarrollan su actividad, y ante la cual BBVA ha llevado a cabo una labor especialmente activa de apoyo al conjunto de sus *stakeholders* y que, en el ámbito retributivo, se ha concretado en la decisión de sus 330 principales ejecutivos de renunciar, total o parcialmente, a la retribución variable anual que hubiesen podido generar en 2020, como muestra de identificación con el Propósito y los valores del Banco y de solidaridad con la sociedad.

Asimismo, la revisión de la Política tiene como uno de sus elementos fundamentales el avance en el alineamiento con la estrategia del Grupo y con la creación de valor a largo plazo. Con este objetivo la Política que se plantea a la Junta prevé un adecuado equilibrio entre los componentes fijos y variables de la remuneración; elementos que garantizan la gestión prudente del riesgo, la sostenibilidad y resistencia del modelo de negocio, así como el crecimiento solvente y la rentabilidad del mismo; y se desarrollará a través de una serie de indicadores para el cálculo de la retribución variable anual que se alinean con las prioridades estratégicas definidas por el Grupo, destacando la inclusión de indicadores relacionados con la sostenibilidad asociados a la acción directa de la Entidad en materia de cambio climático.

En este sentido, el Consejo de Administración y la Comisión de Retribuciones han considerado la creciente importancia que tienen para el Banco y para la sociedad en su conjunto los riesgos relacionados con la sostenibilidad y el cambio climático. A estos efectos, el Consejo de Administración está impulsando la integración de la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático en el día a día de los negocios y actividades del Grupo, estableciendo objetivos que faciliten su ejecución, y la supervisión y seguimiento de su evolución.

En este contexto, en el ámbito retributivo, el Banco está impulsando, asimismo, la incorporación de métricas relacionadas con la sostenibilidad y los riesgos “ESG” (*Environmental, Social, Governance*) en los esquemas de retribución variable de sus empleados, la Alta Dirección y de los consejeros ejecutivos.

En el desarrollo de sus funciones, la Comisión ha contado con el asesoramiento de los servicios técnicos de Banco y con el asesoramiento independiente de firmas de primer nivel en el ámbito de remuneraciones 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 todo lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado una nueva **Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA** que, de ser aprobada por la Junta General, **aplicará en los ejercicios 2021, 2022 y 2023** (la “**Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA**” o la “**Política**”).

## 3. Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA

### 3.1. Principales novedades

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, en líneas generales, el mismo esquema retributivo para los consejeros establecido en la política anterior, si bien, presenta, como principales novedades, las que a continuación se detallan.

En primer lugar, a la luz de la creciente importancia que tienen para el Banco y para la sociedad en su conjunto los riesgos relacionados con la sostenibilidad y el cambio climático, y de forma consistente con el Plan Estratégico de BBVA, que establece la sostenibilidad como una de sus prioridades estratégicas,

la Política impulsa la **incorporación de métricas relacionadas con la sostenibilidad** y los riesgos “ESG” (*Environmental, Social, Governance*) en el esquema de retribución variable de los consejeros ejecutivos, en línea con el resto de los empleados del Banco, integrando, de esta forma, en el ámbito retributivo, la motivación por lograr una mayor sostenibilidad y fomentar la lucha contra el cambio climático, que ya se encuentra presente en el día a día de los negocios y actividades del Grupo.

En segundo lugar, la Política avanza en la incorporación de determinadas novedades en materia retributiva, incorporadas en el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores revisado en junio 2020, y previstas en la Directiva (UE) 2017/828 relativa al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas (“**SRD II**”). Asimismo, en la revisión de la Política se han considerado la Directiva (UE) 2019/878 (“**CRD V**”) y las Guías sobre políticas de remuneración adecuadas, en proceso de modificación por la Autoridad Bancaria Europea (“**Guías EBA**”), las cuales, entre otras cuestiones, refuerzan la necesidad de contar con **políticas de remuneraciones que sean imparciales en cuanto al género** y que velen por la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, estableciendo una compensación igualitaria por las mismas funciones o funciones de igual valor, y no instaurando diferencia o discriminación alguna por razón de género; lo cual se recoge expresamente en la Política.

Por otro lado, la Política persigue **reforzar el alineamiento de BBVA con los nuevos estándares de mercado en el ámbito retributivo**, lo que ha motivado que se haya alcanzado un nuevo acuerdo con el Presidente del Consejo para adaptar **su sistema de previsión a las mejores prácticas de mercado**.

Así, cabe recordar que con ocasión del nombramiento del actual Presidente como Consejero Delegado de BBVA en 2015, se alcanzó un acuerdo a los efectos de modificar su sistema de previsión, entonces en régimen de prestación definida, renunciando a parte de la pensión que, en su caso, pudiese generar en el supuesto de jubilación anticipada, limitándose al importe que resultase de las dotaciones que, siguiendo los criterios actuariales aplicables en cada momento, hubiese tenido que realizar el Banco hasta su fecha de cese para atender a sus compromisos de pensión de jubilación, sin que el Banco tuviera que realizar ninguna aportación adicional.

En 2017 se pactó un nuevo marco previsional para el Presidente, en línea con los cambios incorporados por el Consejo de Administración al marco previsional de la Alta Dirección, con el objetivo de transformar el sistema que tenía en aquel momento de prestación definida para la contingencia de jubilación en un sistema de aportación definida, eliminando, además, la posibilidad de percibir la pensión de jubilación de forma anticipada y estableciendo una aportación anual fija de 1.642 miles de euros, lo que suponía, asimismo, una reducción significativa respecto a los derechos contractuales reconocidos hasta ese momento.

En este ejercicio 2021, en virtud de la nueva **transformación del marco de previsión del Presidente** que ahora se plantea, este mantendrá un sistema de aportación definida, si bien se reducirá significativamente el importe de la aportación anual a efectuar por el Banco para cubrir la contingencia de jubilación, que pasará a representar un **15% de su retribución fija anual**, lo que se corresponde con un porcentaje alineado con el que representa dicha aportación en la retribución del resto de miembros del colectivo de la Alta Dirección del Grupo.

Esta modificación supone que la diferencia entre la aportación anual actual y la nueva aportación, se traspase, en un porcentaje que respeta la actual distribución entre la proporción de remuneración fija y variable aprobada por el Consejo para el Presidente (45%-55%), a su retribución fija anual y a su retribución variable anual “objetivo”, aplicando una reducción sobre el importe a traspasar de 157.000 euros<sup>1</sup>, lo que dará lugar, en consecuencia, a una **reducción del importe de su retribución total** respecto a la establecida en la Política aprobada en 2019.

Junto con esta transformación se ha llevado a cabo una revisión de las coberturas pactadas con el Presidente para las contingencias de fallecimiento e invalidez, **acordándose una reducción de las mismas**, respecto de las establecidas en la Política anterior.

Para analizar la conveniencia de implementar la transformación del sistema de previsión, se ha contado con un análisis de mercado realizado por la firma externa independiente, Willis Towers Watson, que ha realizado un estudio comparativo de las condiciones de previsión del Presidente con respecto a las de los ejecutivos de otras entidades del *peer group* bancario y de la industria europea, cuyas conclusiones fueron compartidas con la Comisión de Retribuciones.

Igualmente, en la Política se han introducido **modificaciones en relación con el calendario de pago de la parte diferida de la Retribución Variable Anual** de los consejeros ejecutivos, que se pagará a prorrata durante los años de diferimiento, en línea con lo previsto para aquellas categorías de personal cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo BBVA (“**Colectivo Identificado**”).

Para ello, se ha contado asimismo con el asesoramiento de Willis Towers Watson, que efectuó un estudio de mercado con 11 bancos europeos, en el que concluyó que, prácticamente, la totalidad de los bancos analizados tenían un esquema de pago similar al que se ha sido introducido como novedad en la Política.

Por último, en el ámbito de las **cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*)** de la retribución ya satisfecha, la Política incorpora la posibilidad de aplicar dichos mecanismos, con independencia del impacto financiero causado por las circunstancias que determinan su aplicación, en el caso de que el beneficiario hubiera generado un **daño reputacional** relevante para el Banco.

Para el análisis de la conveniencia de incorporar estas cuestiones en la Política, junto con las restantes modificaciones y mejoras técnicas efectuadas, se ha contado con el asesoramiento legal del despacho de abogados **J&A Garrigues, S.L.P**, que ha emitido una **opinión** concluyendo sobre la legalidad de la Política, que ha sido analizada por la Comisión de Retribuciones.

## 3.2. Estructura de la Política

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA está estructurada de forma que resulte clara, comprensible y transparente, y de conformidad con la taxonomía normativa aprobada por el Grupo BBVA para la elaboración de su regulación interna; incluyendo (i) un primer apartado introductorio en el que se detallan las principales cuestiones que han motivado la revisión de la Política, así como las principales novedades contenidas en la misma; (ii) un segundo apartado, en el que se describen el objeto y el ámbito

---

<sup>1</sup> Lo que representa una reducción de la cantidad que se integra en la Retribución Fija Anual del 25%.

de aplicación de la Política; (iii) un tercer apartado en el que se contienen los principios generales que inspiran la Política y que, posteriormente, se materializan en sus disposiciones concretas; (iv) un cuarto apartado que incluye dichas disposiciones, regulando el proceso de toma de decisiones en el ámbito retributivo, el marco estatutario de las remuneraciones de los Consejeros, y el sistema de retribución de los consejeros, tanto ejecutivos como no ejecutivos, así como las cuantías concretas de sus remuneraciones y principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos; (v) disposiciones transitorias; y, por último, (vi) un apartado que regula el modelo de gobierno y supervisión de la Política.

Asimismo, la Política incluye en sus **Apartados II y III** las condiciones concretas de los sistemas retributivos que implican la entrega de acciones a los consejeros no ejecutivos y ejecutivos, respectivamente, incluyendo el número máximo de acciones a destinar a los sistemas en ejecución de la Política.

### 3.3. **Ámbito de aplicación y periodo de vigencia**

La Política cuya aprobación se somete a la Junta General será de aplicación **a todos los miembros del Consejo de Administración de BBVA** y resultará aplicable, de ser probada por la Junta, a los ejercicios **2021, 2022 y 2023**.

### 3.4. **Principios generales**

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA continúa asentada sobre los mismos principios generales de la Política de Remuneraciones del Grupo BBVA, de aplicación a todos los empleados del Grupo y a los miembros de la Alta Dirección, 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**, e incorpora, de forma explícita, el **principio**, que ya viene aplicándose sistemáticamente en el Grupo BBVA, **de igualdad retributiva entre hombres y mujeres**, en línea con lo establecido en la Política de Remuneraciones del Grupo BBVA.

A partir de dichos principios generales, la Política se ha definido 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.

Así, la Política contribuye a la estrategia empresarial de BBVA y de su Grupo y a la consecución de los objetivos, valores, creación de valor, intereses y sostenibilidad a largo plazo; y es compatible con y promueve una gestión prudente y eficaz de los riesgos, no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.

Además la Política resulta clara, comprensible y transparente, e imparcial en cuanto al género, e incluye medidas destinadas a evitar los conflictos de intereses y describe los métodos para lograr lo anterior.

## 3.5. Disposiciones de la Política

### 3.5.1. Marco estatutario de las remuneraciones de los Consejeros

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** (recogido en el artículo 33º bis de los Estatutos Sociales) y el aplicable a los **consejeros ejecutivos** (recogido en el artículo 50º bis de los Estatutos Sociales). La Política contiene una clara descripción de ambos, contemplando la naturaleza y cuantía de sus retribuciones.

Asimismo, en la Política se detallan, en el caso de los consejeros no ejecutivos, el importe máximo de remuneración anual a satisfacer al conjunto de consejeros por tal condición aprobado por la Junta General, según lo dispuesto en el artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital y, en el caso de los consejeros ejecutivos, sus remuneraciones fijas, 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.

### 3.5.2. Sistema de remuneración de los consejeros no ejecutivos

La Política detalla uno a uno los **elementos concretos** que componen el sistema de remuneración aplicable a todos los **consejeros no ejecutivos**, que no han sido modificados respecto a la Política anterior, y, por tanto, continúan siendo:

- a. Una asignación fija anual por el cargo de vocal del Consejo y, en su caso, de miembro de las distintas Comisiones, 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.
- b. Una retribución en especie, que comprende las pólizas de seguro médico y de accidentes a suscribir por el Banco.
- c. Un sistema de remuneración fija con entrega diferida de acciones de BBVA, que consiste en la asignación anual a los consejeros no ejecutivos de un número de “acciones teóricas” del Banco, que serán objeto de entrega efectiva tras la fecha de su cese como consejeros, siempre que éste no se produzca por incumplimiento grave de sus funciones.

Las condiciones concretas de este sistema para el plazo de vigencia de la Política se establecen en el Apartado II de la misma.

### 3.5.3. Sistema de remuneración de los consejeros ejecutivos

#### Elementos del sistema

Por su parte, la Política detalla igualmente los derechos y compensaciones de contenido económico correspondientes a cada **consejero ejecutivo**, que se reflejan en sus respectivos contratos, y a la fecha de la Política, son los siguientes:

##### A. Retribución Fija

Compuesta por los siguientes elementos, cuya estructura y descripción se presenta en la nueva Política de forma más clara:

- a. Una Retribución Fija Anual (sueldo bruto anual), que refleja el nivel de responsabilidad de sus funciones y no se encuentra en ningún caso vinculado a parámetros variables o resultados.
- b. La retribución en especie, que comprende las pólizas de seguro médico y de accidentes a suscribir por el Banco, así como otros beneficios en especie aplicables a la Alta Dirección del Banco.
- c. Las aportaciones a sistemas de previsión<sup>2</sup> y otros beneficios o complementos de carácter fijo que puedan formar parte, con carácter general, de las retribuciones de la Alta Dirección del Banco.

##### B. Retribución Variable

###### a. Retribución Variable Anual (“RVA”)

La RVA de los consejeros ejecutivos, según se define en la Política, se mantiene como un incentivo de carácter variable que se otorga anualmente y que refleja su desempeño, medido a través del cumplimiento de unos objetivos establecidos para evaluar los resultados obtenidos en cada ejercicio para una serie de indicadores que tienen en cuenta las prioridades estratégicas definidas por el Grupo y consideran el riesgo incurrido.

Como ya hacía la Política aprobada en 2019, pero buscando una mayor claridad de conceptos, en línea con la terminología utilizada en la normativa aplicable, la Política establece una descripción de las reglas para la concesión, consolidación y pago de esta retribución variable:

- **Condiciones para la generación de la Retribución Variable Anual**

A los efectos de asegurar el alineamiento con los resultados y con la sostenibilidad a largo plazo de la Entidad, 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 del desempeño de los consejeros ejecutivos, en caso de apreciarse un comportamiento negativo en los resultados del Grupo o de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.

---

<sup>2</sup> La parte considerada “beneficios discrecionales de pensión” (15% de la aportación anual pactada) con arreglo a la normativa aplicable al Banco se considera variable.

- **Reglas de cálculo de la Retribución Variable Anual**

La Retribución Variable Anual de cada consejero ejecutivo será calculada sobre la base de una **Retribución Variable Anual “Objetivo”** o **Bono Target** y en función 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 y las correspondientes escalas de consecución, según la ponderación atribuida a cada indicador y en función de los objetivos anualmente establecidos para cada uno de ellos.

Los **Indicadores de Evaluación Anual** aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para el ejercicio 2021 se incluyen como **Anexo 1** a la Política.

En la remuneración total de los consejeros ejecutivos, los componentes fijos y los componentes variables están debidamente equilibrados, constituyendo la remuneración fija una parte suficientemente elevada de la remuneración total. Así, a la fecha de la Política, se mantiene la proporción relativa entre los principales componentes fijos y variables de la retribución de los consejeros ejecutivos fijada en la Política aprobada en 2019: 45% Retribución Fija Anual y 55% Retribución Variable Anual Objetivo.

En todo caso, 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%.

- **Reglas para la consolidación y pago de la Retribución Variable Anual**

La Política mantiene, en general, las reglas de liquidación y pago de la Política anterior:

- Un porcentaje significativo de la RVA de cada ejercicio (60%) quedará diferido en el tiempo, por un periodo de 5 años.
- Una parte sustancial de esta RVA (el 50% de la parte inicial y el 60% de la parte diferida) se fijará en acciones de BBVA.

El número de acciones que se requiere para dar cobertura a este sistema se establece en el **Apartado III** de la Política.

- Para asegurar la alineación con la gestión prudente de los riesgos y la creación de valor a largo plazo, el componente diferido de la RVA podrá verse reducido, pero nunca incrementado, en función del resultado de **Indicadores de Evaluación Plurianual** alineados con las métricas fundamentales de control y gestión de riesgos del Grupo y principales métricas de creación de valor a largo plazo (ajustes *ex post*).
- Como **novedad** frente a la Política aprobada en 2019, en la Política se incluye un nuevo **calendario de consolidación y pago de la RVA Diferida**, de forma que su importe se perciba de manera proporcional desde el año siguiente al de abono de la parte inicial y hasta el cumplimiento del periodo de diferimiento, que continuará siendo de cinco años.



Bajo este nuevo calendario, la parte diferida de la RVA que se abone a partir del tercer, cuarto y quinto año de diferimiento, quedará sujeta al ajuste *ex-post* derivado de los Indicadores de Evaluación Plurianual.

- Durante todo el periodo de diferimiento e indisponibilidad de las acciones, la RVA estará sujeta a **cláusulas malus y clawback**.

Como **novedad**, la Política incorpora la posibilidad de aplicar los mecanismos de reducción y recuperación de la Retribución Variable Anual, con independencia del impacto financiero causado, en el caso de causar un **daño reputacional relevante** para el Banco.

- 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.
- Se mantiene el **periodo de indisponibilidad** de todas las acciones entregadas 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.

#### b. Otros elementos de carácter variable

La Política, tal y como establecen los Estatutos Sociales, y en aras a una mayor claridad, prevé que los consejeros ejecutivos serán beneficiarios de los sistemas de incentivos que se establezcan con carácter general para la Alta Dirección del Banco, que podrán comprender entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de las acciones con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento.

En el caso de que el Consejo de Administración considerase adecuado establecer un incentivo de estas características durante el periodo de vigencia de la Política, se someterá al acuerdo de la Junta General de Accionistas según lo dispuesto en la normativa aplicable.

#### Restricciones a la transmisión de acciones

Por último, como novedad frente a la Política aprobada en 2019, y a efectos de alinear la Política con el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, revisado en junio 2020, la Política **adapta la redacción del compromiso de los consejeros de no transmitir acciones** y prevé que una vez recibidas las acciones de la Retribución Variable Anual, los consejeros ejecutivos no podrán transferir su titularidad hasta transcurrido un plazo de al menos tres años, excepto en el caso en el que el consejero en cuestión mantenga, en el momento de la transmisión, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su Retribución Fija Anual mediante la titularidad de acciones,

opciones u otros instrumentos financieros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

### Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Las condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos, continúan siendo las establecidas en la Política anterior, y así:

- 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 de dos años de duración.
- No contemplan compromisos de pago de indemnizaciones.

Entre las principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos, la Política recoge el detalle de los compromisos asumidos por el Banco con cada uno de los consejeros ejecutivos en materia de previsión social.

En este ámbito, en lo que respecta al **Presidente, D. Carlos Torres Vila**, se incluye, como principal **novedad**, la **transformación de su sistema**, por la que se reduce significativamente el importe de la aportación anual comprometida por el Banco para cubrir la contingencia de jubilación.

Así, la transformación de la pensión del Presidente que ahora se plantea, como se ha mencionado anteriormente, supone la **reducción de la cuantía de la aportación anual pactada** en 2017, —la cual se estableció en virtud de los derechos contractualmente reconocidos a esa fecha, en un importe fijo anual de 1.642 miles de euros—, para establecer que la referida aportación anual pase a representar un importe equivalente al **15% de la Retribución Fija Anual**, lo que se corresponde con un porcentaje alineado al que representa dicha aportación en la retribución del resto de miembros de la Alta Dirección del Grupo.

Esta modificación conlleva que la diferencia entre la aportación anual anterior y la nueva, se traspase, en un porcentaje que respeta la actual distribución entre la proporción de remuneración fija y variable aprobada por el Consejo para el Presidente (45%-55%), a su Retribución Fija Anual y a su Retribución Variable Anual “Objetivo”, aplicando una quita sobre el importe a traspasar de 157.000 euros<sup>3</sup>; dando lugar a una **reducción del importe de su retribución total** resultante.

No obstante lo anterior, el compromiso asumido con el Presidente para cubrir la contingencia de jubilación sigue contando con las siguientes características principales, en línea con los compromisos asumidos con la Alta Dirección:

---

<sup>3</sup> Lo que representa una reducción de la cantidad que se integra en la Retribución Fija Anual del 25%.

- Forma parte de un sistema establecido en régimen de aportación definida, para el que se fijan con carácter previo las aportaciones anuales a realizar para la contingencia de jubilación.
- No se prevé la posibilidad de percibir la pensión 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 Circular 2/2016 del Banco de España.

Por otro lado, la Política recoge los compromisos asumidos por el Banco con el Presidente para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez, habiéndose revisado con ocasión de la transformación del sistema descrita, las coberturas pactadas con el Presidente para dichas contingencias.

Así, como **novedad**, el Consejo de Administración, de común acuerdo con el Presidente, ha acordado la **reducción de los niveles de las coberturas para las contingencias de fallecimiento e invalidez** en los términos señalados en el apartado 4.4.2 de la Política.

Por lo que se refiere al **Consejero Delegado, D. Onur Genç**, el Banco mantiene inalteradas las mismas condiciones recogidas en la Política anterior, y así:

- Se le reconoce el derecho a una cantidad anual en efectivo, en lugar del otorgamiento de una prestación de jubilación (“*cash in lieu of pension*”), de cuantía equivalente al 30% de la Retribución Fija Anual.
- Asimismo, la Política recoge los compromisos asumidos por el Banco con el Consejero Delegado para cubrir las contingencias de invalidez y fallecimiento, manteniendo inalterado el marco previsional reconocido en la Política anterior.
- Por otra parte, en atención a su condición de alto ejecutivo internacional, se mantiene el derecho a 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, determinada en la cantidad de 600 miles de euros anuales.

Finalmente, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, cuya aprobación se somete a la Junta General, incluye el importe de la remuneración fijado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para cada uno de los cargos y funciones de los consejeros no ejecutivos, que están dentro de la cuantía máxima de 6.000.000 € aprobada por la Junta General para el conjunto de consejeros por dicha condición. Además, la Política recoge las condiciones del sistema de remuneración fija con entrega diferida de acciones de BBVA aplicable a los consejeros no ejecutivos, que incluyen el número máximo de acciones necesario para su ejecución (en su Apartado II).

Asimismo, la Política establece las retribuciones y derechos económicos correspondientes a cada uno de los consejeros ejecutivos, que se reflejan en sus respectivos contratos, que son aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones. A estos efectos, dentro del marco descrito, la Política de Remuneraciones incluye los importes de la Retribución Fija Anual, determinados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, así como los criterios para su actualización durante el periodo de vigencia de la Política; y los parámetros para la generación y

el cálculo de la Retribución Variable Anual, señalando los principales criterios de rendimiento seleccionados y las reglas aplicables a la concesión, consolidación y pago de esta retribución.

En el caso del Presidente, D. Carlos Torres Vila, sus condiciones han variado respecto a los de la Política de 2019, con motivo de la transformación de su esquema de previsión antes mencionado, tal y como se ha indicado en este Informe y como se detalla en los apartados correspondientes de la Política.

En el caso del Consejo Delegado, D. Onur Genç, sus condiciones no han sido modificadas desde su nombramiento en diciembre de 2018 y, por tanto, no difieren de las establecidas en la Política aprobada por la Junta General en 2019, las cuales también se recogen en la Política.

### 3.6. Conclusión

De conformidad con cuanto se ha expuesto, **la Comisión de Retribuciones del Consejo de Administración de BBVA considera adecuadas las modificaciones planteadas a la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA**, entendiéndose que la dotan de un mayor alineamiento con las últimas tendencias de mercado, reforzando su contribución a la estrategia empresarial, los objetivos e intereses a largo plazo del Banco y a la gestión prudente de los riesgos a medio y largo plazo.

Y, en virtud de lo anterior, **la Comisión de Retribuciones ha concluido que la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA para los ejercicios 2021, 2022 y 2023**, 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**.

\* \* \*

Madrid, dos de febrero de dos mil veintiuno.