

Informe anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA

EJERCICIO DE REFERENCIA **2019**

FECHA APROBACIÓN DEL INFORME **10 FEBRERO 2020**

Índice

Resumen ejecutivo: Retribuciones 2019	3
1. Introducción	5
1.1. Nuevo diseño del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA ..	5
1.2. Política de Remuneraciones de la Entidad.....	6
1.3. Política de Remuneraciones de los Consejeros.....	8
2. Aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2019	15
2.1. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2019	16
2.2. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2019	19
2.3. Apéndice estadístico CNMV	29
3. Política de remuneraciones aplicable a los Consejeros en 2020 . 38	
3.1 Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2020.....	38
3.2 Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2020.....	39
Anexo 1: Grupo de entidades de referencia utilizado a efectos retributivos	43
Anexo 2: Conciliación con el Modelo Circular 2/2018	44

Resumen ejecutivo: Retribuciones 2019

Remuneraciones de los consejeros ejecutivos devengadas en 2019

Consejeros ejecutivos	FIJO (miles €)			VARIABLE ⁽²⁾			
	Retribución Fija Anual	Otros conceptos		Corto plazo 2019 (Parte Inicial 40% RVA 2019)		Largo plazo 2016 (Parte Diferida 50% RVA 2016)	
		Especie	Otros	Efectivo (miles €)	Número de acciones	Efectivo ⁽³⁾ (miles €)	Número de acciones
Presidente (Carlos Torres Vila)	2.453	184	-	636	126.470	656	89.158
Consejero Delegado (Onur Genç)	2.179	144	1.160 ⁽¹⁾	571	113.492	204	31.086
Director de Global Economics & Public Affairs (José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo)	834	83	-	75	14.998	98	13.355

(1) Cantidades fijas en concepto de "cash in lieu of pension", en lugar de prestación de jubilación, y complemento de movilidad.

(2) A abonar en el primer trimestre de 2020.

(3) Incluye el importe de la actualización (IPC y dividendos).

Vinculación con resultados

RVA 2019 (periodo medición 2019)

RVA 2016 (periodo medición 2017-2019)

Indicadores de evaluación anual RVA 2019	Resultados		Nivel de consecución		Indicadores de evaluación plurianual RVA 2016	Resultados	Nivel de consecución	% reducción RVA diferida
	2019 (*)	2018 (*)	Objetivo	%				
Resultado Atribuido sin operaciones corporativas	4.830 mill. €	4.701 mill. €	●	104,6%	Adecuación económica: Patrimonio Económico/CER	148%	●	0%
Tangible Book Value (TBV) por acción	6,50	5,86	●	104,8%	CET 1 Fully Loaded	11,2%	●	0%
Return on Regulatory Capital (RORC)	8,79%	8,32%	●	105,2%	LTSCD (Préstamos sobre recursos estables de clientes)	108%	●	0%
Ratio de eficiencia	48,50%	49,28%	●	101,4%	(Margen Neto/Activos Totales Medios) – (Sanearamientos/Activos Totales Medios)	1,2%	●	0%
Satisfacción del cliente (IreNe)	97,21	99,07	●	97,2%	Return on Equity (ROE)	8,8%	●	0%
Ventas Digitales	113,12	N/A	●	113,1%	Total Shareholder Return (TSR) 11ª posición		●	30%

(*) Resultados aprobados a efectos de incentivación, ajustados por operaciones corporativas y otros ajustes.

Los indicadores **proprios** de los consejeros ejecutivos han alcanzado los objetivos establecidos.

Aportaciones a los sistemas de previsión en 2019 (miles de €):

Consejero	Aportaciones a sistemas de previsión			
	Jubilación	Primas de seguro	Ajuste BDPs 2018	Total
Presidente (Carlos Torres Vila)	1.642	278	(1)	1.919
Consejero Delegado (Onur Genç)	-	141	-	141
Director de Global Economics & Public Affairs (José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo)	250	150	4	404

BDP: Beneficios discrecionales de pensión

Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos (miles de €):

Asignación fija anual

Consejeros no ejecutivos	Cargo de vocal Consejo de Administración	Cargos en Comisiones (Vocal y Presidente)	Otros cargos ⁽¹⁾	Total 2019
Tomás Alfaro Drake	129	86	-	215
José Miguel Andrés Torrecillas	129	321	33	483
Jaime Caruana Lacorte	129	398	-	527
Belén Garijo López	129	220	-	348
Sunir Kumar Kapoor	129	43	-	172
Carlos Loring Martínez de Irujo	129	317	-	445
Lourdes Máiz Carro	129	124	-	253
José Maldonado Ramos	129	211	-	340
Ana Peralta Moreno	129	111	-	240
Juan Pi Llorens	129	311	53	493
Susana Rodríguez Vidarte	129	318	-	447
Jan Verplancke	129	43	-	172
Total	1.545	2.503	87	4.134

(1) Remuneraciones por los cargos de Vicepresidente y de Consejero Coordinador, con efectos 1 de mayo 2019.

Además, los consejeros no ejecutivos han percibido en 2019 retribuciones en **especie** por importe total conjunto de 104 miles de euros.

Sistema de remuneración fija en acciones de BBVA con entrega diferida

Consejeros no ejecutivos	Acciones teóricas asignadas en 2019	Acciones teóricas acumuladas a 31/12/2019
Tomás Alfaro Drake	10.138	93.587
José Miguel Andrés Torrecillas	19.095	55.660
Jaime Caruana Lacorte	9.320	9.320
Belén Garijo López	12.887	47.528
Sunir Kumar Kapoor	6.750	15.726
Carlos Loring Martínez de Irujo	17.515	116.391
Lourdes Máiz Carro	11.160	34.320
José Maldonado Ramos	15.328	94.323
Ana Peralta Moreno	5.624	5.624
Juan Pi Llorens	17.970	72.141
Susana Rodríguez Vidarte	17.431	122.414
Jan Verplancke	5.203	5.203
Total	148.421	672.237

Las acciones serán entregadas tras el cese como consejeros, siempre que este no se produzca por incumplimiento grave de funciones.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

DENOMINACIÓN SOCIAL: Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.

DOMICILIO SOCIAL: Plaza de San Nicolás, número 4, 48005 Bilbao (Bizkaia)

CIF: A-48265169

1. Introducción

1.1. Nuevo diseño del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA

El presente documento se elabora en aplicación de lo dispuesto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital y con arreglo a lo previsto en la Circular 2/2018¹, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“**CNMV**”), que establece que las entidades podrán presentar el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros en formato libre, sin utilizar el documento electrónico normalizado establecido a estos efectos, siempre que se respete el contenido del modelo definido en la referida Circular.

En aplicación de lo anterior, el Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (“**BBVA**”, la “**Entidad**” o el “**Banco**”), en su sesión celebrada el 10 de febrero de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado el presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA (el “**Informe de Remuneraciones**” o el “**Informe**”), cuyo objeto es hacer pública información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración de BBVA en el ejercicio en curso, así como información sobre la aplicación de la política de remuneraciones durante el ejercicio 2019 y el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por los consejeros en dicho ejercicio.

El presente Informe, junto con el **apéndice estadístico** que se recoge en el apartado [2.3](#), ha sido difundido como hecho relevante y será presentado a votación consultiva y como punto separado del orden del día en la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas del Banco, a celebrar el 13 de marzo de 2020.

El Anexo 2 a este informe, “**Conciliación con el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas de CNMV**”, indica dónde se puede encontrar, en el presente documento, la información establecida en cada sección del formato oficial de dicho informe.

Este documento debe ser leído conjuntamente con la **Nota 54 de la Memoria Anual de las Cuentas Anuales consolidadas del Grupo BBVA** correspondientes al ejercicio 2019, en la que se incluyen, de forma individualizada y por conceptos, las retribuciones percibidas por los consejeros en el ejercicio 2019. Estos documentos han sido puestos a disposición de los accionistas en la página web del Banco con ocasión de la convocatoria de la referida Junta General (www.bbva.com)

¹ Circular 2/2018, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 5/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores, y la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.

1.2. Política de Remuneraciones de la Entidad

Principios generales de la Política de Remuneraciones del Grupo

BBVA cuenta con una política de remuneraciones aplicable con carácter general a todos los empleados del Banco y de las sociedades que forman parte de su grupo consolidado (el “**Grupo BBVA**” o el “**Grupo**”) 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 del Banco 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;
- asegurar la transparencia del modelo retributivo.

A partir de estos principios, BBVA ha definido la **Política de Remuneraciones del Grupo**, tomando en consideración, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales que resultan 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 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 incluye medidas para evitar los conflictos de intereses;
- distingue de forma clara los criterios para el establecimiento de la retribución fija y la retribución variable;
- promueve un trato igualitario para todo el personal, sin que existan diferencias por razón de género ni personales de cualquier otro tipo; y
- persigue que la remuneración no se base exclusiva o primordialmente en criterios cuantitativos y tenga en cuenta criterios cualitativos adecuados, que reflejen el cumplimiento de las normas aplicables.

Como parte de la Política de Remuneraciones del Grupo, BBVA cuenta con una política específica aplicable a las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo (en adelante, el “**Colectivo Identificado**”), colectivo que incluye a los consejeros² y a la Alta Dirección de BBVA, y se encuentra alineada con la normativa y recomendaciones

² Los miembros del Consejo de Administración se encuentran sometidos a su propia política de remuneraciones que se describe a continuación, por lo que se encuentran excluidos del ámbito de aplicación de la política retributiva del Colectivo Identificado, aunque se encuentran identificados como miembros del Colectivo Identificado por virtud de lo dispuesto en la normativa aplicable.

aplicables a los esquemas de remuneración de este colectivo y en particular a lo dispuesto en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

Esta política tiene como objetivo profundizar en el alineamiento de las prácticas retributivas de BBVA con la normativa aplicable, las recomendaciones de buen gobierno y las mejores prácticas de mercado, permitiendo de este modo que BBVA se mantenga como referente en el sector en esta materia.

El resultado es un esquema de incentivación especialmente orientado a **reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar la remuneración de los miembros del Colectivo Identificado a los objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo**, sobre la base, entre otras, de las siguientes características fundamentales:

■ **Equilibrio entre los componentes fijos y los componentes variables**

En la remuneración total los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados, en línea con lo establecido en la regulación aplicable, permitiendo una política plenamente flexible en lo que se refiere al pago de los componentes variables, que podrá hacer que estos puedan llegar a reducirse, en su caso, hasta su totalidad.

A estos efectos, el Banco ha definido unas ratios “objetivo” entre la retribución fija y la retribución variable, teniendo en cuenta las funciones y su impacto en el perfil de riesgo del Grupo, adaptándose en cada caso a la realidad existente en los distintos países o funciones.

■ **Determinación y concesión de retribución variable**

La retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado estará vinculada al grado de consecución de objetivos, tanto financieros como no financieros, previamente establecidos y definidos a nivel Grupo, área e individuo, que tienen en cuenta los intereses a largo plazo del Grupo y está basada en una gestión eficaz de los riesgos.

En ningún caso la retribución variable supondrá una limitación en la capacidad del Grupo para reforzar su base de capital conforme a los requisitos regulatorios y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros.

El modelo de incentivación vigente establece, como condición previa, que el abono de la compensación variable solo se producirá si BBVA cumple con los requisitos de capital y con un umbral mínimo de beneficio neto atribuido determinados por el Consejo de Administración.

Igualmente, la retribución variable del Colectivo Identificado correspondiente a cada ejercicio estará sometida a ajustes *ex ante*, de manera que se verá reducida en el momento de la evaluación de su desempeño en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados del Grupo o de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.

La retribución variable anual del Colectivo Identificado, al igual que la de los consejeros ejecutivos, se basa en un incentivo que se otorga de forma anual, que refleja el desempeño medido a través del cumplimiento de unos objetivos, y será calculada sobre la base de:

- unos indicadores de evaluación anual (financieros y no financieros), que tienen en cuenta los riesgos actuales y futuros, así como las prioridades estratégicas definidas por el Grupo;
- las correspondientes escalas de consecución, según la ponderación atribuida a cada indicador; y
- una retribución variable anual “objetivo”, que representa el importe de la retribución variable anual en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos.

■ **Sistema específico de liquidación y pago**

La retribución variable anual del Colectivo Identificado, calculada conforme a lo anterior, se abonará, de darse las condiciones para ello, sujeta a las reglas de liquidación y pago que se

detallan a continuación. Además, se señalan especificidades aplicables a los consejeros ejecutivos y a los miembros de la Alta Dirección:

- El 40% de la retribución variable anual de los miembros del Colectivo Identificado y el 60% para los consejeros ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y aquellos miembros del Colectivo Identificado con retribuciones variables de cuantías especialmente elevadas, **quedará diferido** por un periodo de tres años para los miembros del Colectivo y de cinco años para los consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección.
- Un 50% de la retribución variable anual, tanto de la parte inicial como de la parte diferida, se determinará **en acciones** de BBVA. Este porcentaje será del 50% en el caso de la parte inicial y del 60% en el caso de la parte diferida, para los consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección.
- El componente diferido de la retribución variable anual podrá verse reducido (ajustes *ex post*), incluso hasta su totalidad, pero nunca incrementado, en función del resultado de **indicadores de evaluación plurianual**. Estos indicadores están relacionados con la solvencia, la liquidez y la rentabilidad y recurrencia de resultados del Grupo, tomando como objetivo el umbral que, para cada uno de estos parámetros, haya considerado el Consejo de Administración en un horizonte temporal de tres años.
- Las **acciones** recibidas en concepto de retribución variable anual permanecerán **indisponibles** durante el periodo de un año desde su entrega (salvo las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas) y no estarán sujetas a actualización.
- Además, la totalidad de la retribución variable anual de los miembros del Colectivo Identificado estará sometida a **cláusulas de reducción y de recuperación de la retribución variable** (“malus” y “clawback”) durante la totalidad del periodo de diferimiento e indisponibilidad de las acciones, cuyo contenido íntegro se recoge en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA.
- Se prohíbe la utilización de **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.
- Por último, el componente variable de la retribución de un ejercicio quedará **limitado a un 100% del componente fijo** de la remuneración total (salvo acuerdo por parte de la Junta General de elevarlo hasta un máximo del 200%).

Así, BBVA viene aplicando a lo largo del tiempo una política retributiva sólida y consistente, que se encuentra alineada con los intereses a largo plazo de la Entidad, con los intereses de sus accionistas y con una gestión prudente de los riesgos.

1.3. Política de Remuneraciones de los Consejeros

Sobre la base de los mismos principios y esquema que orientan la Política de Remuneraciones del Grupo, descrita en el apartado anterior, BBVA cuenta con una **política retributiva específica aplicable a sus consejeros**, cuya última actualización fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 15 de marzo de 2019 para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 (la “**Política de Remuneraciones de los Consejeros**” o la “**Política**”), con un 94,83% de votos a favor.

Así, en el ejercicio 2019, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones sometió a la Junta General de Accionistas la actualización de la política de remuneraciones de los consejeros aprobada en ese momento, para recoger las condiciones contractuales del Presidente y del Consejero Delegado como consecuencia de sus nombramientos en diciembre de 2018, así como determinadas mejoras técnicas adicionales, manteniendo el mismo sistema retributivo establecido.

Esta Política está diseñada en el marco de la legislación mercantil y de la normativa específica aplicable a las entidades de crédito, y de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales considerando, además, las mejores prácticas y recomendaciones sobre la materia a nivel local e internacional.

La Política distingue, de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales del Banco, 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.

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos comprende los siguientes elementos:

- Una retribución fija, que tendrá en cuenta el nivel de responsabilidad y las funciones desarrolladas y que constituirá una parte relevante de su compensación total. La retribución fija comprenderá el salario (la “**Retribución Fija Anual**”), 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 (la “**Retribución Variable Anual**”). Esta retribución estará sujeta al sistema de liquidación y pago aplicable al resto del Colectivo Identificado, de forma compatible con una gestión eficaz de los riesgos, con las especificidades propias aplicables a los consejeros ejecutivos.
- Los sistemas de incentivos que, con carácter general, puedan establecerse para la Alta Dirección.
- Una parte asistencial, que podrá incluir los sistemas de previsión y seguro oportunos.

Además, la Política de Remuneraciones de los Consejeros establece **ratios “objetivo”** entre la Retribución Fija Anual y la “Retribución Variable Anual objetivo” 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.

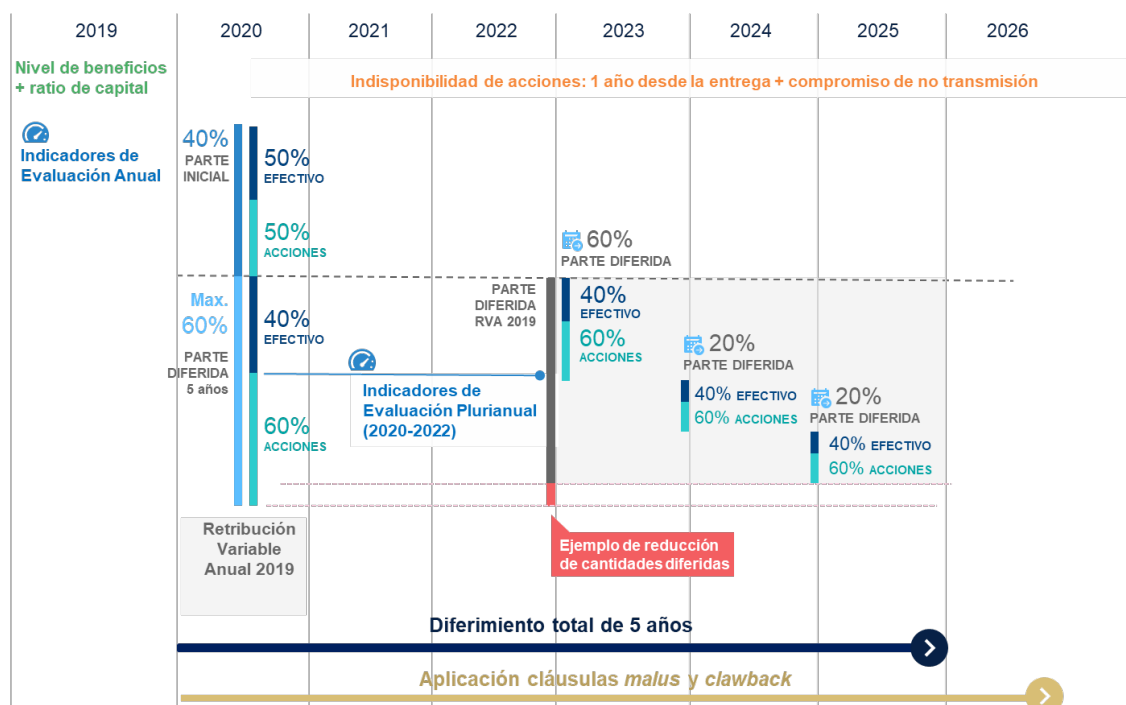
Para el plazo de vigencia de la Política, las ratios “objetivo” establecidas para los consejeros ejecutivos son las siguientes:

Consejero ejecutivo	Cargo	Retribución Fija Anual	Retribución Variable Anual Objetivo
Carlos Torres Vila	Presidente	45%	55%
Onur Genç	Consejero Delegado	45%	55%
José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo	Director de Global Economics & Public Affairs (“GE&PA”)	70%	30%

Una vez determinado el importe de la Retribución Variable Anual de cada consejero ejecutivo, estará sometida al **sistema de liquidación y pago** aplicable al Colectivo Identificado, con las especificidades que les son propias a los consejeros ejecutivos, tal y como se ha descrito anteriormente.

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.

Esquema del sistema de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual 2019



Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de cada consejero ejecutivo se determinan de acuerdo con su responsabilidad, las funciones que desempeñan y el grado de consecución de los objetivos que se establezcan y son competitivos con los de funciones equivalentes en el conjunto de las principales entidades comparables. Estas condiciones se reflejan en sus respectivos contratos, que son aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

En virtud de la Política, las características 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.

El Banco ha asumido compromisos de previsión para cubrir la contingencia de jubilación con el Presidente y el Director de GE&PA. 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**, el Banco ha asumido los siguientes compromisos en materia de previsión:

Coberturas de jubilación, fallecimiento e invalidez:

- 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 fue determinado como resultado de la transformación de sus anteriores derechos de “prestación definida” en un sistema de “aportación definida”, estableciéndose en 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 la Política en la misma medida en que se actualice su Retribución Fija Anual, en los términos establecidos en la misma.
- Un 15% de la aportación anual pactada a los compromisos por pensión girará 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 Política.
- 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.

- 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 lo que se refiere al **Consejero Delegado**, 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:

Coberturas de fallecimiento e invalidez:

- 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.
- 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.

En cuanto al **Director de GE&PA**, el Banco ha asumido compromisos para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez, en los siguientes términos:

Coberturas de jubilación, fallecimiento e invalidez:

- 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 Política.
- 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.
- 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.

Otros compromisos asumidos con los consejeros ejecutivos:

En el caso de **Consejero Delegado**, tanto la Política como su contrato le reconocen las siguientes remuneraciones complementarias fijas, en atención a su condición de alto ejecutivo internacional:

- una cantidad anual en efectivo, en lugar de la prestación de jubilación ("**cash in lieu of pension**"), de cuantía equivalente al 30% de la Retribución Fija Anual.
- 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.

Por otra parte, el marco contractual de los consejeros ejecutivos incluye una **cláusula de no competencia post-contractual**, de un periodo de duración de dos años tras su cese como consejeros ejecutivos de BBVA, por la que percibirán del Banco una remuneración por un importe equivalente a una Retribución Fija Anual por cada año de duración del pacto de no competencia, que será satisfecha de forma mensual, siempre que el cese como consejeros ejecutivos no sea debido a su jubilación, invalidez o el incumplimiento grave de sus funciones.

Proceso de toma de decisiones para la aprobación de la Política

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 relativas a 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, de conformidad con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

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 estas, la Comisión de Retribuciones es el órgano que asiste al Consejo en las cuestiones retributivas que le corresponden y, en particular, las relativas a las remuneraciones de los consejeros, de los altos directivos y de los restantes miembros del Colectivo Identificado, velando por la observancia de las políticas retributivas establecidas por el Banco.

Esta Comisión estará formada por un mínimo de tres vocales designados por el Consejo; todos sus miembros deberán ser consejeros no ejecutivos y la mayoría de ellos independientes, incluido su Presidente.

A continuación, se detallan los nombres, cargos y condición de los consejeros que componen la Comisión de Retribuciones a fecha del presente Informe:

Nombre y apellidos	Cargo	Condición
Belén Garijo López	Presidenta	Independiente
Tomás Alfaro Drake	Vocal	Externo
Carlos Loring Martínez de Irujo (*)	Vocal	Externo
Lourdes Máiz Carro	Vocal	Independiente
Ana Peralta Moreno	Vocal	Independiente

(*) Miembro también de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento

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, incluyendo la política de remuneraciones de los consejeros, 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 y Cumplimiento, que, de conformidad con lo dispuesto en su propio Reglamento, 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 que no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.

Para el adecuado desarrollo de sus funciones, la Comisión se sirve del asesoramiento que le proporcionan los servicios internos del Banco, pudiendo contar además con el asesoramiento externo que fuere necesario para formar criterio sobre las cuestiones de su competencia.

Para la actualización de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2019, la Comisión contó en ese ejercicio, además de con el asesoramiento de los servicios internos de BBVA, con el asesoramiento independiente facilitado por dos de las firmas de consultoría líderes en materia de compensación de consejeros y altos directivos: **Willis Towers Watson**, por lo que respecta a los análisis y comparativas de mercado, y **J&A Garrigues, S.L.P.**, por lo que respecta al análisis jurídico de la Política.

En el establecimiento de la Política y, en particular, en el establecimiento de las principales condiciones contractuales contenidas en la misma respecto al Presidente y Consejero Delegado, la Comisión de Retribuciones analizó las compensaciones que, para posiciones semejantes, tienen establecidas las principales entidades financieras comparables, que conforman el **grupo de referencia de BBVA a efectos retributivos** (incluido en el Anexo [1](#)).

Finalmente, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones de los Consejeros se sometió, como punto separado del orden del día, a la aprobación de la Junta General de Accionistas del Banco celebrada el 15 de marzo de 2019, siendo aprobada con el voto favorable del 94,83%.

Esta Política se encuentra plenamente alineada con los requerimientos normativos y está disponible en la página web de la Entidad, en la sección de “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones”, en el siguiente enlace: https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2019/02/9.-Politica_de_Remuneraciones_de_los_Consejeros_de_BBVA_punto_3_del_Orden_del_dia.pdf

Todo lo anterior asegura un adecuado proceso de toma de decisiones en el ámbito retributivo, tal y como quedó reflejado en Informe de la Comisión de Retribuciones que acompañó a la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, documentos que fueron puestos a disposición de los accionistas con carácter previo a su aprobación por la Junta.

2. Aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2019

La política de remuneraciones aplicada a los consejeros de BBVA durante el ejercicio cerrado (2019) ha sido la aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas del Banco celebrada el 15 de marzo de 2019, cuyo esquema y características principales ya han sido expuestos en el apartado [1.3](#) anterior.

A continuación, se describe el detalle de cómo se aplicó la Política en 2019 y las retribuciones correspondientes a cada consejero en aplicación de la misma, así como, en el caso de los consejeros ejecutivos, la vinculación de la remuneración con los resultados obtenidos en el ejercicio.

El proceso que se ha seguido en BBVA para aplicar la Política de Remuneraciones de los Consejeros y determinar las retribuciones individuales de los consejeros es dirigido y supervisado de forma directa por la **Comisión de Retribuciones**, que ha llevado a cabo durante el ejercicio 2019, entre otras, las actuaciones que se detallan a continuación, elevando al **Consejo de Administración**, cuando así procedía, las correspondientes propuestas de acuerdo:

■ Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA

La Comisión de Retribuciones analizó el planteamiento para la actualización de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de 2017. Esta actualización recogía las nuevas condiciones contractuales del Presidente y del Consejero Delegado, como consecuencia de sus nombramientos en diciembre de 2018, así como determinadas mejoras técnicas adicionales, manteniendo con carácter general, el sistema retributivo establecido en la política de remuneraciones anterior.

Así, la Comisión de Retribuciones elevó, en febrero de 2019, al Consejo de Administración la propuesta de actualización de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, junto con el informe específico sobre la Política elaborado por esta Comisión y la propuesta del número máximo de acciones a entregar a los consejeros ejecutivos en ejecución de la misma, todo lo cual fue sometido a la Junta General celebrada el 15 de marzo de 2019, que aprobó la Política con el voto favorable del 94,83%.

Como se ha indicado, para el adecuado desarrollo de sus funciones, la Comisión se sirve del asesoramiento que le proporcionan los servicios internos del Banco, habiendo contado además con el asesoramiento externo que consideró necesario para formar criterio sobre las cuestiones de su competencia.

■ Cuestiones retributivas de los consejeros no ejecutivos

De conformidad con el marco estatutario y con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, la Comisión analizó, en el ejercicio 2019, las remuneraciones de los consejeros no ejecutivos por su pertenencia al Consejo y a las distintas comisiones y por el desarrollo de otras funciones y responsabilidades en el Consejo, a la vista de los cambios incorporados en el Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA durante el ejercicio 2019.

Así, la Comisión elevó al Consejo las propuestas para establecer una remuneración asociada a los cargos de Consejero Coordinador y de Vicepresidente del Consejo, y la revisión de la remuneración por el cargo de vocal y presidente de las distintas comisiones del Consejo, como consecuencia de la redistribución de las funciones de determinadas comisiones efectuada en el ejercicio, dando lugar a los importes establecidos en el apartado [2.1](#) siguiente.

■ Cuestiones retributivas de los consejeros ejecutivos

Por lo que respecta a las cuestiones retributivas de los consejeros ejecutivos, la Comisión llevó a cabo durante el ejercicio 2019, entre otras, las siguientes actuaciones en ejecución de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, elevando las correspondientes propuestas al Consejo:

- Propuso la novación del contrato del Presidente y la aprobación del contrato del Consejero Delegado para adaptarlos a sus nuevas funciones y cargos; y determinó sus condiciones retributivas (i.e. Retribución Fija Anual, Retribución Variable Anual objetivo, sistema de previsión y otras remuneraciones complementarias) correspondientes al ejercicio 2019, de conformidad con el marco contractual de los consejeros ejecutivos y de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.
- Determinó los indicadores de evaluación anual para el cálculo de la Retribución Variable Anual de 2019 de los consejeros ejecutivos, así como los indicadores de evaluación plurianual para la parte diferida de la Retribución Variable Anual de 2019 y las reglas de actualización de la parte en efectivo de dicha remuneración (que aplicarían también al resto del Colectivo Identificado).
- Determinó los umbrales mínimos de Beneficio Atribuido y Ratio de Capital y sus correspondientes escalas para la generación de la Retribución Variable Anual 2019, en línea con los aplicados para el resto de la plantilla.
- Determinó los objetivos y escalas de consecución asociados a los indicadores de evaluación anual de los consejeros ejecutivos correspondientes a la Retribución Variable Anual de 2019.

Todas las actividades anteriormente expuestas llevadas a cabo por la Comisión, junto con otras materias de su competencia, han sido incluidas en el informe de actividad de la Comisión de Retribuciones del ejercicio 2019, que se pone a disposición de los accionistas en la página web del Banco (www.bbva.com).

2.1. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2019

De conformidad con lo dispuesto en los Estatutos Sociales del Banco, y tal y como se indica en el apartado [1.3](#) anterior, la Política de Remuneraciones de los Consejeros distingue entre el sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos y el aplicable a los consejeros ejecutivos.

Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos

Como se ha indicado en el apartado anterior, el sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos se basa en los criterios de **responsabilidad, dedicación e incompatibilidades** inherentes al cargo que desempeñan y consiste **exclusivamente en una retribución fija** que comprende los siguientes conceptos:

Concepto	Abono	Importe máximo	Ajustes/ condición
A. Asignación fija anual por el cargo de vocal del Consejo y de miembro de distintas comisiones, en su caso, y por el desarrollo de otras funciones o responsabilidades dentro del Sistema de Gobierno Corporativo	En efectivo y mensual	Límite global conjunto aprobado por la Junta General: 6 millones € anuales	N/A
B. Retribuciones en especie (ej. pólizas de seguro médico y de accidentes)	El Banco satisface las correspondientes primas que son imputadas a los consejeros como retribución en especie		N/A
C. Sistema de retribución con entrega diferida de acciones de BBVA	Asignación anual fija de un número de "acciones teóricas", con entrega efectiva tras el cese como consejero	20% de la retribución total en efectivo percibida en el ejercicio anterior	La entrega de las acciones no se producirá en caso de cese por incumplimiento grave de funciones

Importes correspondientes a la asignación fija anual

Cargo	Miles de €
Vocal del Consejo de Administración	129
Vocal de la Comisión Delegada Permanente	167
Presidente de la Comisión de Auditoría	165
Vocal de la Comisión de Auditoría	66
Presidente de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento	214
Vocal de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento	107
Presidente de la Comisión de Retribuciones	107
Vocal de la Comisión de Retribuciones	43
Presidente de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	115
Vocal de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	46
Presidente de la Comisión de Tecnología y Ciberseguridad	107
Vocal de la Comisión de Tecnología y Ciberseguridad	43
Cargo de Vicepresidente	50
Cargo de Consejero Coordinador	80

Estos importes fueron aprobados por el Consejo de Administración, el 29 de mayo de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, previo análisis de las correspondientes comparativas de mercado.

Detalle de las remuneraciones individuales devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2019 en aplicación del sistema:

A. Asignación fija anual

A continuación se recoge las remuneraciones percibidas por cada consejero no ejecutivo durante 2019 (miles de €):

	Consejo de Administración	Comisión Delegada Permanente	Comisión de Auditoría	Comisión de Riesgos y Cumplimiento	Comisión de Retribuciones	Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	Comisión de Tecnología y Ciberseguridad	Otros cargos (1)	Total
Tomás Alfaro Drake	129				43		43		214
José Miguel Andrés Torrecillas	129		104	107		111		33	483
Jaime Caruana Lacorte	129	167	110	107			14		527
Belén Garijo López	129		68		107	45			348
Sunir Kumar Kapoor	129						43		172
Carlos Loring Martínez de Irujo	129	167		107	43				445
Lourdes Máz Carro	129		68		43	14			253
José Maldonado Ramos	129	167				45			340
Ana Peralta Moreno	129		68		43				240
Juan Pi Llorens	129		24	214		31	43	53	493
Susana Rodríguez Vidarte	129	167		107		45			447
Jan Verplancke	129						43		172
Total (2)	1.545	667	442	642	278	289	186	87	4.134

(1) Cantidades percibidas durante el ejercicio 2019 por José Miguel Andrés Torrecillas, en su condición de Vicepresidente del Consejo de Administración, y por Juan Pi Llorens, en su condición de Consejero Coordinador, cargos para los que fueron nombrados por acuerdo del Consejo de Administración de 29 de abril de 2019.

(2) Incluye los importes correspondientes al cargo de vocal del Consejo y de las distintas comisiones durante el ejercicio 2019. Por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 29 de abril de 2019, se redistribuyeron las funciones de algunas comisiones del Consejo, adaptando las remuneraciones asociadas en algunos casos.

Estos importes se reflejan, para cada consejero no ejecutivo, en las secciones a). i. Retribución devengada en metálico "Remuneración fija" y "Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo" del Apéndice estadístico de CNMV, incluido como apartado 2.3 de este Informe.

B. Remuneración en especie

En el ejercicio 2019 se han satisfecho 104 miles de euros que corresponden a primas por seguros médicos y de accidentes a favor de los consejeros no ejecutivos miembros del Consejo de Administración.

Estos importes se reflejan, para cada consejero no ejecutivo, en la sección "Otros conceptos" del Apéndice estadístico de CNMV, incluido como apartado 2.3 de este Informe.

C. Sistema de remuneración con entrega diferida de acciones de BBVA

En ejecución del sistema de retribución en acciones con entrega diferida que fue aprobado por la Junta General celebrada el 18 de marzo de 2006 y prorrogado por acuerdo de las Juntas Generales celebradas el 11 de marzo de 2011 y el 11 de marzo de 2016, en el ejercicio 2019 se han asignado, por acuerdo del Consejo de Administración, a los consejeros no ejecutivos beneficiarios de este sistema las "acciones teóricas" correspondientes al 20% de las retribuciones en efectivo totales percibidas por cada uno de ellos en el ejercicio 2018, con el siguiente detalle:

	Acciones teóricas asignadas en 2019	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre de 2019
Tomás Alfaro Drake	10.138	93.587
José Miguel Andrés Torrecillas	19.095	55.660
Jaime Caruana Lacorte	9.320	9.320
Belén Garijo López	12.887	47.528
Sunir Kumar Kapoor	6.750	15.726
Carlos Loring Martínez de Irujo	17.515	116.391
Lourdes Máiz Carro	11.160	34.320
José Maldonado Ramos	15.328	94.323
Ana Peralta Moreno	5.624	5.624
Juan Pi Llorens	17.970	72.141
Susana Rodríguez Vidarte	17.431	122.414
Jan Verplancke	5.203	5.203
Total	148.421	672.237

BBVA no cuenta con planes de opciones a favor de sus consejeros. A los efectos de cumplir con el apéndice estadístico oficial del Modelo de Informe de la CNMV, se han equiparado estas "acciones teóricas" a "opciones", sin perjuicio de que no constituyen dicho instrumento. La percepción de estas acciones solo corresponde tras el cese de los consejeros no ejecutivos por cualquier causa que no sea debida al incumplimiento grave de sus funciones. Estas acciones se incluyen en la sección "ii. Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones" del Apéndice estadístico de CNMV, incluido como apartado 2.3 de este Informe.

Variación remuneraciones Consejo miles de € (en agregado)	2019	2018
Asignación fija anual por cargos en Consejo y comisiones	4.134	3.868
Retribuciones en especie	104	107
Total	4.238	3.975

Variación respecto al ejercicio anterior:

Como se ha indicado anteriormente, la variación en las remuneraciones de los consejeros no ejecutivos se debe a los cambios introducidos en el Sistema de Gobierno Corporativo del Banco, derivados del establecimiento de una retribución fija por los cargos de Vicepresidente y de Consejero Coordinador y de la reorganización de las funciones de algunas comisiones del Consejo.

Los consejeros no ejecutivos **no han percibido remuneración variable** ni ninguna otra remuneración por ningún otro concepto no incluido en este apartado.

2.2. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2019

Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos

Los consejeros ejecutivos tienen un sistema retributivo definido de acuerdo con las mejores prácticas de mercado, cuyos conceptos se recogen en el artículo 50 bis de los Estatutos Sociales del Banco y se corresponden con aquellos que se aplican también, con carácter general, a los miembros de la Alta Dirección de BBVA. Este sistema viene recogido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA y comprende los siguientes conceptos:

Concepto	Criterios de atribución	Pago	Importe	Ajustes / Condición	Elemento retributivo
A. Retribución Fija Anual ("RFA")	Funciones asignadas y nivel de responsabilidad Competitivas en el mercado	En efectivo y mensual	Presidente: 2.453 miles de € Consejero Delegado: 2.179 miles de € Director de GE&PA: 834 miles de €	N/A	Fijo
B. Beneficios y especie (e.g. pólizas de seguro médico y otros)	En línea con los reconocidos a la Alta Dirección	Complementos y primas pagos satisfechos por el Banco, repercutidos como retribución en especie	Ver cuadro desglose de este concepto abajo	N/A	Fijo
C. Retribución Variable Anual ("RVA")	Resultado de indicadores de evaluación anual (financieros y no financieros), en función de objetivos*, escalas de consecución y ponderaciones pre-establecidos, y sobre la base de una RVA "objetivo". La RVA integra una parte a corto plazo y una parte a largo plazo :		Máximo del 200% de la retribución fija , de conformidad con lo acordado por la Junta General en 2019	<ul style="list-style-type: none"> Ajustes <i>ex ante</i>: umbrales de beneficio y ratio de capital/otros parámetros como el grado de consecución de objetivos presupuestados Indisponibilidad de las acciones 1 año Prohibición de coberturas o seguros 	Variable
Corto plazo	*Objetivos vinculados a métricas de gestión, estratégicos del Grupo y propios de cada consejero ejecutivo	40% RVA: Parte Inicial (50% en efectivo y 50% en acciones de BBVA)	40% RVA		
Largo plazo (5 años)	Objetivos vinculados a las métricas fundamentales de control y gestión de riesgos del Grupo, relacionadas con la solvencia, capital, liquidez, financiación, rentabilidad, evolución de la acción y recurrencia de resultados; medidos en el periodo de 3 años	60% RVA: Parte Diferida (60% en acciones y 40% en efectivo), a percibir tras la evaluación plurianual (durante 3 primeros años de diferimiento), 60% del importe resultante tras el tercer año, 20% tras el cuarto, y 20% restante tras el quinto año de diferimiento	Máximo del 60% RVA	<ul style="list-style-type: none"> Ajustes <i>ex post</i>: resultado de indicadores de evaluación plurianual (ajuste únicamente a la baja) Actualizaciones de la Parte Diferida en efectivo Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i> (1) Requisitos adicionales de tenencia de acciones	
D. Aportación a sistemas de previsión y seguros	Previsión contractual y en Política (contingencias jubilación, fallecimiento e invalidez)	En el momento de darse la contingencia, en forma de renta o capital	Presidente: Aportación definida anual de 1.642 miles de euros más primas de fallecimiento e invalidez Consejero Delegado: No tiene pensión de jubilación, sólo primas por fallecimiento e invalidez Director de GE&PA: Aportación anual definida del 30% de su Retribución Fija Anual más primas de fallecimiento e invalidez	Condiciones establecidas en sus contratos y, en todo caso, siempre que no se produzca cese debido al incumplimiento grave de funciones	Fijo (salvo el 15% de aportación a la pensión de jubilación, considerado "beneficios discretionales de pensión")
E. Otros compromisos	Previsión contractual y en Política	Pago mensual	Consejero Delegado: <i>cash in lieu of pension</i> (30% de su Retribución Fija Anual) y complemento de movilidad internacional de 600 miles de € anuales	N/A	Fijo

Concepto	Criterios de atribución	Pago	Importe	Ajustes / Condición	Elemento retributivo
F. Pacto de no competencia	Previsión contractual y en Política	Pago mensual durante el periodo de no competencia, tras el cese del consejero ejecutivo	2 veces RFA (una por cada año de duración del pacto)	Condiciones establecidas en sus contratos y siempre que no se produzca cese por jubilación, invalidez o incumplimiento grave de funciones	Fijo

(1) 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.

Detalle de las remuneraciones individuales devengadas por los consejeros ejecutivos en 2019 en aplicación de este sistema:

A. Retribución Fija Anual 2019

De acuerdo con el procedimiento establecido en la Política, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y sobre la base de los análisis y comparativas de mercado elaborados por consultores independientes, acordó aprobar los importes de la Retribución Fija Anual de los consejeros ejecutivos, tal y como se recogen en el apartado 4.2 de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

En aplicación de lo anterior, los consejeros ejecutivos han percibido en 2019 las siguientes remuneraciones:

Retribución Fija Anual consejeros ejecutivos (miles de €)	
Presidente	2.453
Consejero Delegado	2.179
Director de GE&PA	834

Estos importes de Retribución Fija Anual se reflejan en la sección "a). i. Retribución devengada en metálico", "Sueldos" de los consejeros ejecutivos del Apéndice estadístico de CNMV, incluido como apartado 2.3 de este Informe.

Variación respecto al ejercicio anterior:

La Retribución Fija Anual del Presidente y del Consejero Delegado percibida en 2019 no es comparable con la percibida en el ejercicio anterior, dado que ambos fueron nombrados por el Consejo de Administración el 20 de diciembre de 2018 y, por tanto, sus remuneraciones correspondientes al ejercicio 2018 estaban asociadas, en su totalidad, a otros cargos y funciones. En el caso del consejero ejecutivo Director de GE&PA, no existe variación interanual entre la Retribución Fija Anual del ejercicio 2018 y la del 2019.

B. Beneficios y otra remuneración en especie

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.

Los importes abonados en 2019 por estos conceptos son los siguientes:

Especie y otros beneficios (miles de €)	
Presidente	184
Consejero Delegado	144
Director de GE&PA	83

Estos importes se reflejan en la sección "a). i. Retribución devengada en metálico" "Otros conceptos" del Apéndice estadístico de CNMV, incluido como apartado 2.3 de este Informe.

C. Retribución Variable Anual 2019

Como se describe en el apartado [1.3](#) anterior, la Retribución Variable Anual ("RVA") de los consejeros ejecutivos se basa en un incentivo anual, que refleja el desempeño medido a través del cumplimiento de unos objetivos asociados a unos indicadores de evaluación anual.

Para el cálculo de la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2019, se han utilizado los siguientes **indicadores de evaluación anual** y sus ponderaciones, que fueron aprobados al inicio del ejercicio por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

■ Corto plazo:

Tipo	Indicadores de evaluación anual RVA 2019	Ponderación		
		Presidente	Consejero Delegado	Director de GE&PA
Indicadores financieros	Resultado Atribuido sin operaciones corporativas	10%	20%	10%
	Tangible Book Value por acción	10%	10%	10%
	Return on Regulatory Capital (RORC)	15%	15%	15%
	Ratio de Eficiencia	15%	15%	10%
Indicadores no financieros	Satisfacción del cliente (IreNe)	10%	15%	15%
	Ventas digitales	10%	10%	10%
	Indicadores propios	30%	15%	30%

Estos indicadores tienen asociadas unas escalas de consecución, aprobadas por el Consejo a propuesta de la Comisión de Retribuciones que, en el caso de los indicadores financieros, tienen en cuenta el cumplimiento presupuestario. Dichas escalas están elaboradas sobre la base de la Retribución Variable Anual "objetivo" asociada a cada indicador, la cual representa el importe de la Retribución Variable Anual en el caso de cumplirse los objetivos establecidos en un 100%.

Resultados de la Entidad y vinculación con la Retribución Variable Anual de 2019

La Remuneración Variable Anual de cada consejero ejecutivo está vinculada a los resultados del Grupo BBVA y varía en función de los mismos.

En el ejercicio 2019, el Grupo BBVA ha obtenido un beneficio sin extraordinarios de 4.830 millones de euros, lo que representa un incremento del 2,7% respecto al ejercicio 2018. Este resultado se debe, entre otros, al incremento de los ingresos más recurrentes y a la contención de los gastos de explotación.

Dicho beneficio es el que se ha considerado a efectos de incentivación y no incluye el impacto negativo de 1.318 millones de euros derivado de la contabilización del deterioro en la valoración del fondo de comercio de BBVA USA, al traer causa únicamente de la aplicación de la normativa contable, y que no afecta ni al patrimonio neto tangible, ni al capital, ni a la liquidez, ni a la capacidad de reparto de dividendos, ni a la cuantía de pago de dividendos del Grupo BBVA.

En consecuencia, el resultado y la evolución de los indicadores anuales de la Retribución Variable Anual de 2019 de los consejeros ejecutivos ha representado una mejora respecto al ejercicio anterior en los cuatro indicadores financieros (Beneficio Atribuido, RORC, Ratio de Eficiencia y Tangible Book Value), situándose por encima del objetivo establecido por el Consejo para el ejercicio.

En relación con los indicadores no financieros, el ejercicio 2019 ha sido el primero en considerar en el cálculo de la Retribución Variable Anual un nuevo indicador clave de gestión, las Ventas Digitales, cuya consecución ha sido de 113,12 puntos. Por su parte, la consecución del Índice de Satisfacción del Cliente (IreNe) ha quedado ligeramente por debajo de los objetivos.

El resultado de los indicadores anteriores ha determinado el siguiente nivel de consecución:

Indicadores de evaluación anual RVA 2019	Resultados		Nivel de consecución	
	2019 (*)	2018 (*)	Objetivo	%
Resultado Atribuido sin operaciones corporativas	4.830 mill. €	4.701 mill. €		104,6%
Tangible Book Value (TBV) por acción	6,50	5,86		104,8%
Return on Regulatory Capital (RORC)	8,79%	8,32%		105,2%
Ratio de eficiencia	48,50%	49,28%		101,4%
Satisfacción del cliente (IreNe)	97,21	99,07		97,2%
Ventas Digitales	113,12	N/A		113,1%

(*) Resultados aprobados a efectos de incentiviación, ajustados por operaciones corporativas y otros ajustes.

En cuanto a los **indicadores propios** del Presidente y del Consejero Delegado, que, dada su dependencia directa de este órgano, han sido valorados por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, se han tenido en cuenta indicadores que reflejan sus distintas responsabilidades. Así, para el Presidente, se ha observado el grado de consecución de indicadores relacionados con las dimensiones de Talento y Cultura, sostenibilidad y transformación estratégica; y para el Consejero Delegado, indicadores relacionados con dinámicas competitivas, cultura y valores, finanzas y riesgos y transformación estratégica. En el caso del Director de GE&PA, se han considerado, entre otros, indicadores relacionados con el impacto estratégico de las unidades integradas dentro del ámbito de GE&PA. El grado de consecución de estos indicadores ha sido positivo en su conjunto, habiéndose alcanzado los objetivos fijados para el ejercicio.

Indicadores propios RVA 2019: Dimensiones específicas asociadas a cada función			Consecución objetivos
Presidente	Consejero Delegado	Director de GE&PA	
Talento y Cultura: Índice de compromiso de los empleados	Dinámicas competitivas: ROE y eficiencia	Indicador de área: estrategia	
Sostenibilidad: Índice sintético de banca responsable	Cultura y Valores: Índice de compromiso de los empleados	Indicador de área: eficiencia	
Transformación estratégica	Finanzas y Riesgos: Capital	Feedback Cliente interno	
	Transformación estratégica	Cultura y valores: evaluación 360º	

Igualmente, para la valoración de los indicadores propios, la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración han considerado la evaluación del desempeño del Presidente y del Consejero Delegado realizada por el Consejo, que ha sido muy favorable en ambos casos.

Así, habiéndose cumplido los **umbrales de Beneficio Atribuido y de Ratio de Capital** que se establecieron en dicho ejercicio por el Consejo, entre los ajustes *ex ante* previstos en la Política para la generación de la Retribución Variable Anual de dicho ejercicio; y considerando los resultados anteriores, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha procedido a la determinación de la cuantía de la Retribución Variable Anual 2019 para cada consejero ejecutivo, en los siguientes importes:

Resultado de la Retribución Variable Anual 2019 de los consejeros ejecutivos

Consejeros ejecutivos	RVA 2019 (miles de €)	Variación RVA 2018
Presidente	3.180	N/A
Consejero Delegado	2.854	N/A
Director de GE&PA	377	-5,4%

La Retribución Variable Anual del Presidente y del Consejero Delegado correspondiente a 2019 no es comparable con la del ejercicio anterior, dado que ambos fueron nombrados por el Consejo de Administración el 20 de diciembre de 2018 y, por tanto, sus remuneraciones correspondientes al ejercicio 2018 estaban asociadas, en su totalidad, a otros cargos y funciones.

Sistema de liquidación y pago Retribución Variable Anual 2019

Para el cálculo de la parte en acciones tanto de la Parte Inicial como de la Parte Diferida, de acuerdo con el sistema establecido en la Política y explicado en el apartado anterior, se ha tomado como referencia el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre 2019 y el 15 de enero 2020, ambas inclusive, que ha sido de 5,03 €/acción.

En virtud de lo anterior, los importes correspondientes a la Parte Inicial y a la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual correspondiente a 2019, para cada consejero ejecutivo, son los siguientes:

Consejero ejecutivo	PARTE INICIAL: 40% RVA 2019 Pago en 2020		PARTE DIFERIDA: Máximo 60% RVA 2019					
	Efectivo (50%) (miles de €)	Número de acciones (50%)	Efectivo (40%) (miles de €)			Número de acciones (60%)		
			2023	2024	2025	2023	2024	2025
Presidente	636	126.470	458	153	153	136.587	45.529	45.529
Consejero Delegado	571	113.492	411	137	137	122.572	40.858	40.858
Director GE&PA	75	14.998	54	18	18	16.198	5.400	5.400

Los importes de la Parte Inicial de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos se reflejan en la sección "a. i. Retribución devengada en metálico" "Retribución variable a corto plazo" del Apéndice estadístico de CNMV, incluido como apartado 2.3 de este Informe.

La Parte Diferida de la Retribución Variable Anual de 2019 (largo plazo) quedará sometida a los **ajustes ex post** señalados en la Política, y por tanto, la cantidad finalmente devengada dependerá del grado de cumplimiento de los siguientes indicadores de evaluación plurianual, aprobados por el Consejo en 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, previo análisis por la Comisión de Riesgos y Cumplimiento:

Indicadores de evaluación plurianual	Ponderación
Common Equity Tier 1 (CET 1) Fully Loaded	40%
Loan to Stable Customer Deposits (LtSCD)	10%
Liquidity Coverage Ratio (LCR)	10%
Return On Equity (ROE)	20%
(Margen Neto – Saneamientos) / Activos Totales Medios	10%
Total Shareholder Return (TSR)	10%

En relación con el indicador TSR, la evolución del retorno total para el accionista del Banco se comparará con la evolución de ese mismo indicador durante el periodo de tres años comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2022, para el grupo de comparación aprobado por el Consejo a propuesta de la Comisión de Retribuciones ([Anexo 1](#)).

La escala definida para el indicador TSR determinará la reducción de las cantidades diferidas asociadas a este indicador cuando su resultado, transcurrido el periodo de medición de tres años, suponga **la posición de BBVA por debajo de la mediana del grupo de comparación**.

Así, de no alcanzarse los objetivos establecidos para cada uno de los anteriores indicadores en los tres primeros años del periodo de diferimiento, la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual 2019 podrá reducirse, pudiendo llevar incluso a la pérdida de su totalidad, pero en ningún caso podrá ser incrementada respecto de las cantidades inicialmente diferidas, indicadas en la tabla anterior.

En todo caso, la Retribución Variable Anual 2019 quedará sujeta a las restantes condiciones del sistema de liquidación y pago previsto en la Política, y se pagará, de darse las condiciones para ello, con el siguiente calendario de pago: el 60% de la Parte Diferida en 2023; el 20% en 2024; y el 20% en 2025.

Finalmente, al cierre del ejercicio 2019, además la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2019 antes señalada, en aplicación de las condiciones establecidas en las políticas retributivas aplicables en ejercicios anteriores, queda diferido y pendiente de

abono a los consejeros ejecutivos, el 60% de la Retribución Variable Anual de los ejercicios 2017 y 2018, para ser percibido en ejercicios futuros, de darse las condiciones para ello.

■ **Largo plazo: Otras remuneraciones variables devengadas por los consejeros ejecutivos a cierre del ejercicio 2019**

Retribución Variable Anual Diferida del ejercicio 2016, cuyo abono corresponde en 2020

De conformidad con las políticas retributivas aplicables a los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2016³, el 50% de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos **quedó diferida por 3 años**, de conformidad con el sistema de liquidación y pago de aplicación en ese momento.

Consejeros ejecutivos	Importe máximo de la Parte Diferida RVA 2016 (a percibir en 2020)	
	Efectivo (miles de €)	Número de acciones
Presidente (*) (Carlos Torres Vila)	591	91.915
Consejero Delegado (*) (Onur Genç)	124	32.047
Director de GE&PA (José Manuel González-Páramo)	89	13.768

(*) Cantidades asociadas a sus anteriores cargos de Consejero Delegado de BBVA y de *President & CEO* de BBVA Compass (actualmente, BBVA USA), respectivamente.

Estas cantidades quedaron sometidas al cumplimiento de los siguientes indicadores de evaluación plurianual, aprobados por el Consejo de Administración en 2016, durante un periodo de 3 años de diferimiento (2017-2019):

Indicadores de evaluación plurianual RVA 2016		Ponderación
SOLVENCIA	Adecuación económica (Patrimonio Económico/CER)	20%
	CET 1 Fully Loaded	20%
LIQUIDEZ	LTSCD (Préstamos sobre recursos estables de clientes)	20%
RENTABILIDAD	(Margen Neto/Activos Totales Medios) – (Saneamientos/ Activos Totales Medios)	10%
	Return on Equity (ROE)	20%
	Total Shareholder Return (TSR)	10%

Respecto al **indicador TSR**, la evolución del retorno total para el accionista del Banco se ha comparado con la evolución de ese mismo indicador durante el periodo de tres años comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2019 para el mismo grupo de comparación indicado en el [Anexo 1](#).

La escala de consecución para el indicador TSR aprobada por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, fue la siguiente:

Posición BBVA en ranking	Porcentaje de reducción de los importes diferidos
1º a 8º	0%
9º	10%
10º	20%
11º	30%
12º	40%
13º	50%
14º	60%
15º	80%
16º	100%

³ En el ejercicio 2016, eran de aplicación la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de marzo de 2015 y la Política Retributiva del Colectivo Identificado aprobada en 2015.

Una vez cerrado el ejercicio 2019 y transcurrido el periodo de diferimiento y medición de los indicadores de evaluación plurianual, se ha verificado el cumplimiento de los objetivos establecidos para los indicadores alineados con las principales métricas de gestión y control de riesgos. No obstante, en el caso del indicador TSR, la posición del Banco, por comparación con el resto del grupo de referencia conforme a la escala de consecución asociada, ha determinado una reducción del 30% de la cantidad inicialmente diferida correspondiente a este indicador:

Indicadores de evaluación plurianual RVA 2016		Resultado	Nivel de consecución	% reducción RVA diferida
SOLVENCIA	Adecuación económica (Patrimonio Económico/CER)	148%		0%
	CET 1 Fully Loaded	11,2%		0%
LIQUIDEZ	LTSCD (Préstamos sobre recursos estables de clientes)	108%		0%
RENTABILIDAD	(Margen Neto/Activos Totales Medios) – (Saneamientos/Activos Totales Medios)	1,2%		0%
	Return on Equity (ROE)	8,8%		0%
	Total Shareholder Return (TSR)	11ª posición		30%

A la vista del resultado de estos indicadores de evaluación plurianual y en aplicación de las escalas de consecución asociadas y sus correspondientes objetivos y ponderaciones, **se ha procedido a ajustar a la baja los importes de la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual** de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2016, lo que ha dado lugar a los siguientes importes para cada consejero ejecutivo:

Resultado final de la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual 2016 de los consejeros ejecutivos

Consejeros ejecutivos	Importe final de la Parte Diferida de RVA 2016 (*)	
	Efectivo (miles de €)	Número de acciones
Presidente (Carlos Torres Vila)	573	89.158
Consejero Delegado (Onur Genç)	121	31.086
Director de GE&PA (José Manuel González-Páramo)	86	13.355

(*) Las cantidades correspondientes por concepto de actualización en aplicación del IPC interanual y de los ajustes por dividendos son: 83 miles de € en el caso del Presidente; 84 miles de € en el caso del Consejero Delegado; y 12 miles de € en el caso del Director de GE&PA.

Estos importes se reflejan en la sección "a). i. Retribución devengada en metálico" "Retribución variable a largo plazo" del Apéndice estadístico de CNMV, incluido como apartado 2.3 de este Informe, dado que el periodo de devengo de esta remuneración finalizó el 31 de diciembre de 2019, de conformidad con las instrucciones del Modelo oficial de Informe de la CNMV.

D. Aportaciones a sistemas de previsión en el ejercicio 2019

De conformidad con lo establecido en la Política, detallada en el apartado [1.3](#) anterior, el Banco no tiene compromisos de previsión con los **consejeros no ejecutivos**.

En el caso de los **consejeros ejecutivos**, los compromisos asumidos en materia de previsión con cada consejero se reflejan en sus respectivos contratos, que son aprobados por el Consejo de Administración y cuyas condiciones principales son las indicadas en el apartado [1.3](#) anterior.

De conformidad con dicho sistema, durante el ejercicio 2019, el Banco ha realizado las siguientes dotaciones para cubrir las contingencias reconocidas contractualmente por estos conceptos:

Consejero	Aportaciones a sistemas de previsión (miles de €)				Fondos acumulados a 31/12/2019
	Jubilación	Primas de seguro	Ajuste BdPs ^(*)	Total	
Presidente	1.642	278	(1)	1.919	21.582
Consejero Delegado	-	141	-	141	-
Director GE&PA	250	150	4	404	1.404

(*) Ajuste a los “beneficios discretionales de pensión” correspondientes al ejercicio 2018, ya declarados por el Banco a cierre de dicho ejercicio una vez determinada la Retribución Variable Anual de ese año, y que correspondía aportar al fondo acumulado en 2019.

Estos importes se reflejan en la sección “a) iii. Sistemas de ahorro a largo plazo” “Aportación del ejercicio por parte de la sociedad” a “Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados” del Apéndice estadístico de CNMV, incluido como apartado 2.3 de este Informe.

Asimismo, en aplicación de lo previsto en la Política, un 15% de la aportación anual a la pensión de los consejeros ejecutivos en 2019 (esto es, 246 miles de € para el Presidente y 38 miles de € para el Director de GE&PA) se ha registrado en el ejercicio 2019 como “beneficios discretionales de pensión”. Una vez cerrado el ejercicio, y siguiendo los mismos criterios empleados para determinar la Retribución Variable Anual 2019 de cada consejero ejecutivo, se ha procedido a ajustar el importe de estos “beneficios discretionales de pensión”, en función del nivel de consecución de dicha Retribución Variable Anual 2019. En consecuencia, estos han quedado determinados en 261 miles de € para el Presidente y en 40 miles de € para el Director de GE&PA, que se aportarán al fondo acumulado en el ejercicio 2020, sujeta a las mismas condiciones que la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2019, así como al resto de condiciones establecidas para estos beneficios en la Política.

E. Otros compromisos asumidos con el Consejero Delegado

En atención a su condición de alto ejecutivo internacional, la Política de Remuneraciones de los Consejeros reconoce al Consejero Delegado las siguientes remuneraciones complementarias de carácter fijo, que han sido satisfechas a lo largo del ejercicio 2019:

- 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 vigente en cada momento; y
- Una cantidad anual en efectivo en concepto de complemento de movilidad, cuya cuantía se ha determinado en 600 miles de euros anuales para todo el periodo de vigencia de la Política.

Estos importes se reflejan en la sección “a). iv. Detalle de otros conceptos” del Apéndice estadístico de CNMV, incluido como apartado 2.3 de este Informe.

F. Pacto de no competencia post-contractual

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

Los consejeros ejecutivos no han devengado ni percibido ningún pago de esta naturaleza durante el ejercicio cerrado.

Otras informaciones relativas al ejercicio 2019

Pagos por extinción de la relación contractual

El Banco no cuenta con compromisos de pago de indemnizaciones en favor de los consejeros por extinción de la relación contractual ni cualquier otro tipo de compromisos de pago derivado del cese anticipado distintos de lo establecido en el presente Informe.

Los consejeros no han devengado ni percibido ningún pago de esta naturaleza durante el ejercicio cerrado.

Créditos, anticipos y garantías

Los consejeros no han devengado en 2019 remuneración alguna derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías.

A efectos de transparencia, se indica que el Consejero Delegado del Banco tiene en vigor, a la fecha de este Informe, un crédito concedido por BBVA Compass en su anterior condición de *President & CEO* de BBVA Compass (Country Manager de BBVA en Estados Unidos). Este crédito tiene condiciones de empleado, y el importe dispuesto a 31 de diciembre de 2019 ascendía a 607 miles de euros.

No existen otros conceptos retributivos distintos de los descritos en los párrafos anteriores, ni se ha devengado en el ejercicio por parte de los consejeros ninguna remuneración suplementaria adicional o diferente a lo indicado en el presente Informe.

Aplicación de cláusulas *malus* y *clawback* en 2019

No se ha procedido a reducir o reclamar la devolución de la remuneración variable en el ejercicio 2019.

No obstante, la Política establece mecanismos para reducir o recuperar hasta el 100% de la Retribución Variable Anual de cada consejero ejecutivo, a través de cláusulas *malus* y *clawback*, en los mismos términos que para el resto del Colectivo Identificado.

Estas cláusulas se encuentran detalladas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA publicada en la página web.

Medidas adoptadas para reducir la remuneración del Colectivo Identificado a la exposición a riesgos excesivos y ajustarla a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad

Las acciones adoptadas por la Entidad, en relación con el sistema de retribución, para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar la remuneración a los intereses a largo plazo se han detallado en el apartado 1 de este informe, como parte de la descripción del sistema de retribución variable aplicable al Colectivo Identificado y a los consejeros ejecutivos, incluyendo las reglas específicas de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual.

2.3. Apéndice estadístico CNMV

Resumen global de cómo se aplicó la Política de Retribuciones durante el ejercicio cerrado

B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	4.295.623.462	100

	Número	% sobre el total
Votos negativos	129.378.399	3,01
Votos a favor	4.157.423.149	96,78
Abstenciones	8.821.914	0,21

Observaciones

Los accionistas de BBVA han venido mostrando, de forma recurrente, un porcentaje de apoyo muy significativo a las cuestiones retributivas planteadas por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones. En particular, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2018 obtuvo un apoyo del **96,78%** de los votos en la Junta General de Accionistas celebrada en el pasado 15 de marzo de 2019.

C. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don Carlos Torres Vila	Consejero ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don Onur Genç	Consejero ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don Tomás Alfaro Drake	Consejero otro externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don José Miguel Andrés Torrecillas	Consejero independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don Jaime Caruana Lacorte	Consejero independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña Belén Garijo López	Consejero independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo	Consejero ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don Sunir Kumar Kapoor	Consejero independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don Carlos Loring Martínez de Irujo	Consejero otro externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña Lourdes Máiz Carro	Consejero independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don José Maldonado Ramos	Consejero otro externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña Ana Peralta Moreno	Consejero independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don Juan Pi Llorens	Consejero independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña Susana Rodríguez Vidarte	Consejero otro externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don Jan Verplancke	Consejero independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don Carlos Torres Vila				2.453	636	656		184	3.929	3.210
Don Onur Genç				2.179	571	204		144	3.098	2.816
Don Tomás Alfaro Drake	129		86						215	258
Don José Miguel Andrés Torrecillas	162		321					7	490	493
Don Jaime Caruana Lacorte	129		398						527	237
Doña Belén Garijo López	129		220					13	362	340
Don José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo				834	75	98		83	1.090	1.108
Don Sunir Kumar Kapoor	129		43						172	172
Don Carlos Loring Martínez De Irujo	129		317					17	463	462
Doña Lourdes Máiz Carro	129		124					14	267	298
Don José Maldonado Ramos	129		211					14	354	404
Doña Ana Peralta Moreno	129		111					7	247	147
Don Juan Pi Llorens	182		311					14	507	471
Doña Susana Rodríguez Vidarte	129		318					14	461	457
Don Jan Verplancke	129		43						172	132

Observaciones

Las cifras indicadas en este apartado podrían reflejar variaciones no significativas respecto a otros documentos que contengan información sobre retribuciones de los consejeros de BBVA publicados o que vayan a ser publicados por BBVA, debido a la necesidad de completar este informe con cifras en miles de euros.

La remuneración correspondientes al ejercicio 2018 de D. Onur Genç, que fue nombrado como Consejero Delegado el 20 de diciembre de 2018 está asociada en su totalidad a su anterior cargo de *President & CEO* de BBVA USA.

Con arreglo a las instrucciones para completar este informe, las cantidades incorporadas en las celdas de "Retribución variable a corto plazo" y "Retribución variable a largo plazo" para los consejeros ejecutivos se corresponden, respectivamente con:

- i) La Parte Inicial de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2019 (40%) en efectivo, cuyo pago corresponde en 2020.
- ii) El importe final de la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2016 en efectivo, cuyo pago corresponde en 2020.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don Carlos Torres Vila	Parte Inicial RVA 2019 en acciones						126.470	5,03	636			
	Parte Diferida RVA 2016 en acciones						89.158	5,03	448			
Don Onur Genç	Parte Inicial RVA 2019 en acciones						113.492	5,03	571			
	Parte Diferida RVA 2016 en acciones						31.086	5,03	156			
Don Tomás Alfaro Drake	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	83.449	83.449	10.138	10.138							
Don José Miguel Andrés Torrecillas	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	36.565	36.565	19.095	19.095							
Don Jaime Caruana Lacorte	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida			9.320	9.320							
Doña Belén Garijo López	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	34.641	34.641	12.887	12.887							
Don José Manuel González-	Parte Inicial RVA 2019 en acciones						14.998	5,03	75			

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Páramo Martínez-Murillo	Parte Diferida RVA 2016 en acciones						13.355	5,03	67			
Don Sunir Kumar Kapoor	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	8.976	8.976	6.750	6.750							
Don Carlos Loring Martínez de Irujo	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	98.876	98.876	17.515	17.515							
Doña Lourdes Máiz Carro	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	23.160	23.160	11.160	11.160							
Don José Maldonado Ramos	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	78.995	78.995	15.328	15.328							
Doña Ana Peralta Moreno	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida			5.624	5.624							
Don Juan Pi Llorens	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	54.171	54.171	17.970	17.970							
Doña Susana Rodríguez Vidarte	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	104.983	104.983	17.431	17.431							

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don Jan Verplancke	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida			5.203	5.203							

Observaciones

Con arreglo a las instrucciones para completar este Informe, las cantidades incorporadas en la celda "Instrumentos consolidados en el ejercicio" de los consejeros ejecutivos se corresponden con:

i) La Parte Inicial de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2019 (40%) en acciones (monetizadas). Dado que estas acciones no han sido entregadas a sus beneficiarios a esta fecha, a los efectos de calcular su valor en efectivo, se ha tomado el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2019 y el 15 de enero de 2020, ambas inclusive, que, de conformidad con la Política, es el criterio que sirve para determinar la parte en acciones de la Retribución Variable Anual de 2019. Este precio ha sido de 5,03 € por acción.

ii) La Parte Diferida de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2016 en acciones (monetizadas). Dado que estas acciones no han sido entregadas a sus beneficiarios, a los efectos de calcular su valor en efectivo, se ha tomado el mismo precio medio que el utilizado para determinar la Retribución Variable Anual del ejercicio 2019, siendo de 5,03 € por acción. El precio que sirvió para determinar inicialmente el número de acciones de la Parte Diferida de la RVA 2016 con arreglo a la Política aplicable en dicho ejercicio fue el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2016 y el 15 de enero de 2017, que fue de 6,43 euros por acción.

En relación con los consejeros no ejecutivos, las cifras incorporadas en la celda "Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019" se corresponde con las "acciones teóricas" de acuerdo con el sistema de retribución en acciones de BBVA con entrega diferida, explicado en el apartado 2.1 de este Informe, que han sido acumuladas por cada consejero no ejecutivo a 31 de diciembre de 2019, si bien estas "acciones teóricas" no constituyen un instrumento financiero, ni cotizan en ningún mercado ni son disponibles para los consejeros. En la celda "Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019" se han incluido las "acciones teóricas" asignadas a cada uno de ellos en dicho ejercicio (equivalente al 20% de la retribución total en efectivo percibida en 2018 por cada uno de ellos). Esta "acciones teóricas" no han sido entregadas, ya que, de acuerdo con la Política de Retribuciones de los Consejeros, serán entregadas en su caso, tras su cese como consejero por cualquier causa que no sea debida al incumplimiento grave de sus funciones.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don Carlos Torres Vila	0
Don Onur Genç	0
Don José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo	0

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don Carlos Torres Vila			1.919	1.896			21.582	18.581
Don Onur Genç			141				0	
Don José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo			404	405			1.404	1.067

Observaciones

Aportaciones registradas para atender los compromisos asumidos en materia de previsión con los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2019. En el caso del Presidente y del consejero ejecutivo Director de GE&PA, estas aportaciones se corresponde con la suma de la aportación anual a la pensión de jubilación y las primas por fallecimiento e invalidez, así como con el ajuste realizado a los “beneficios discretionales de pensión” del ejercicio 2018 cuya aportación correspondía realizar en el ejercicio 2019, una vez determinado el resultado de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2018. En el caso del Consejero Delegado, las aportaciones registradas se corresponden exclusivamente con las primas para la cobertura de fallecimiento e invalidez, dado que no existen en su caso compromisos en materia de previsión para la contingencia de jubilación.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don Onur Genç	Complemento de movilidad	506
Don Onur Genç	Complemento fijo “Cash in lieu of pension”	654

Observaciones

Estas remuneraciones se corresponden con los compromisos asumidos con el Consejero Delegado recogidos en la Política, relativos al pago de 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 vigente en cada momento; y una cantidad anual en efectivo en concepto de complemento de movilidad.

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Sin datos										

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente Informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don Carlos Torres Vila	3.929	1.084			5.013					
Don Onur Genç	3.098	727		1.160	4.985					
Don Tomás Alfaro Drake	215				215					
Don José Miguel Andrés Torrecillas	490				490					
Don Jaime Caruana Lacorte	527				527					
Doña Belén Garjo López	362				362					
Don José Manuel González-Páramo Martínez-Murillo	1.090	142			1.232					
Don Sunir Kumar Kapoor	172				172					
Don Carlos Loring Martínez de Irujo	463				463					
Doña Lourdes Máiz Carro	267				267					
Don José Maldonado Ramos	354				354					
Doña Ana Peralta Moreno	247				247					
Don Juan Pi Llorens	507				507					
Doña Susana Rodríguez Vidarte	461				461					
Don Jan Verplancke	172				172					
TOTAL	12.354	1.953		1.160	15.467					

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 10 de febrero de 2020.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe: NO

3. Política de remuneraciones aplicable a los Consejeros en 2020

La política retributiva aplicable a los consejeros de BBVA en 2020 es la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General celebrada el 15 de marzo de 2019 para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, cuyo esquema y características principales ya han sido expuestos en el apartado [1.3](#) anterior, sin que se haya acordado ningún cambio con respecto a la misma para el ejercicio 2020.

La Política se encuentra disponible en la página web de la Entidad, el siguiente enlace: [https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2019/02/9.-](https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2019/02/9.-Politica_de_Remuneraciones_de_los_Consejeros_de_BBVA_punto_3_del_Orden_del_dia.pdf)

[Politica_de_Remuneraciones_de_los_Consejeros_de_BBVA_punto_3_del_Orden_del_dia.pdf](#)

La Política contiene diferentes medidas para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar la remuneración a los intereses a largo plazo de la Entidad, que han quedado detalladas en el apartado 1 anterior, como parte de la descripción del sistema de retribución variable aplicable al Colectivo Identificado y a los consejeros ejecutivos, incluyendo las reglas específicas de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual.

Sobre la base del sistema retributivo de aplicación a los consejeros de BBVA recogido en la Política, a continuación se detallan las condiciones concretas aplicables para el ejercicio en curso.

3.1 Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2020

Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos

Como se ha descrito en el apartado [2.1](#) anterior, el sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos se basa en los criterios de **responsabilidad, dedicación e incompatibilidades** inherentes al cargo que desempeñan y consiste **exclusivamente en una retribución fija** que comprende los conceptos señalados en dicho apartado.

Determinaciones para el ejercicio 2020

A. Asignación fija anual

El Consejo de Administración no ha aprobado cambios para 2020 respecto a los importes de remuneración de los consejeros no ejecutivos que fueron aprobados en su sesión de 29 de mayo de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones. Estos importes se encuentran detallados en el apartado [2.1](#) anterior, y permanecerán en vigor hasta un nuevo acuerdo del Consejo de Administración.

El detalle de las cantidades satisfechas por este concepto durante el ejercicio en curso se incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se eleve a la Junta General del próximo ejercicio.

B. Remuneración en especie

Conforme a la Política, el Banco abonará en 2020 las correspondientes primas por seguro que serán imputadas a los consejeros como retribución en especie.

El detalle de las cantidades satisfechas como retribución en especie durante el ejercicio en curso se incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se eleve a la Junta General del próximo ejercicio.

C. Asignación de acciones teóricas

De conformidad con el sistema de retribución con entrega diferida de acciones de BBVA a los consejeros no ejecutivos, el número de “acciones teóricas” a asignar a cada consejero no ejecutivo en 2020 será el equivalente al 20% de la retribución total en efectivo percibida por cada uno de los beneficiarios en 2019, tomando como referencia, para el cálculo del número de “acciones teóricas”, la media de los precios de cierre de la acción de BBVA durante las 60 sesiones bursátiles anteriores a la fecha de la Junta General Ordinaria de Accionistas que apruebe los estados financieros correspondientes al ejercicio 2019.

El detalle de las “acciones teóricas” asignadas durante el ejercicio en curso se incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se eleve a la Junta General del próximo ejercicio.

3.2 Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2020

Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos

Los consejeros ejecutivos tienen un sistema retributivo definido de acuerdo con las mejores prácticas de mercado, cuyos conceptos se recogen en el artículo 50 bis de los Estatutos Sociales del Banco y se corresponden con aquellos que se aplican también, con carácter general, a los miembros de la Alta Dirección de BBVA.

Los elementos fijos y variables de los que se compone la remuneración de los consejeros ejecutivos se detallan en el apartado 4.3 de la Política y ya han sido descritos en el apartado [2.2](#) anterior.

Determinaciones para el ejercicio 2020

A continuación se incluye el detalle de las condiciones aplicables en el ejercicio 2020:

A. Remuneración Fija Anual 2020

La Retribución Fija Anual de cada consejero ejecutivo se determina por la Comisión de Retribuciones y es sometida a la aprobación del Consejo.

Con arreglo a la Política, para su determinación y posibles actualizaciones, la Comisión de Retribuciones tiene en cuenta las funciones asignadas y el nivel de responsabilidad de cada consejero ejecutivo. Además, toma en consideración los análisis de mercado elaborados por firmas de consultoría independientes de primer nivel, a los efectos de establecer compensaciones que resulten adecuadas a las funciones que desempeñan sean competitivas en el mercado y se encuentran alineadas con las de las entidades comparables; considerando además otros factores, como los incrementos medios de la retribución fija anual de los miembros de la Alta Dirección.

En aplicación de lo anterior, el Consejo de Administración no ha adoptado ningún acuerdo por el que se modifiquen los importes de la Retribución Fija Anual de los consejeros ejecutivos para 2020.

Estos importes se encuentran detallados en el apartado 4.2 de la Política y en el apartado [2.2](#) anterior, y permanecerán en vigor hasta un nuevo acuerdo del Consejo de Administración.

Equilibrio entre la retribución fija y variable

En la remuneración total de los consejeros ejecutivos, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados. A estos efectos, la Retribución Fija Anual de los consejeros ejecutivos constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política sobre la retribución variable plenamente objetiva en su aplicación y exigencia.

Las ratios “objetivo” para 2020 son las establecidas en la Política aprobada por la Junta en 2019, detalladas en el apartado [1.3](#) anterior.

La existencia de estas ratios, junto con la Retribución Fija Anual indicada, permite determinar, en términos monetarios, la Retribución Variable Anual “objetivo” de cada consejero ejecutivo, que representa el importe de la retribución variable anual en caso de alcanzar el 100% de los objetivos preestablecidos. El importe a percibir de la Retribución Variable Anual, en aplicación de la escala de consecución, podrá situarse entre un 0% y un 150% de la Retribución Variable Anual “objetivo”, siempre sujeto al límite del 100% del componente fijo de la remuneración total, salvo que la Junta General acuerde elevar dicho porcentaje hasta un máximo del 200%.

B. Beneficios y otra remuneración en especie

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.

El detalle de los importes satisfechos en 2020 por los conceptos anteriores se incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se eleve a la Junta General del próximo ejercicio.

C. Retribución Variable Anual 2020

Como ha quedado descrito en el apartado [1.3](#) anterior, la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos de BBVA 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 medir los resultados obtenidos en cada ejercicio, sobre la base de unos indicadores de evaluación anual.

De acuerdo con el sistema de liquidación y pago aplicable, una parte relevante (el 60%) de la Retribución Variable Anual se difiere a largo plazo (5 años), la cual podrá verse reducida, hasta en su totalidad, pero nunca incrementada, en función del resultado de unos indicadores de evaluación plurianual (Parte Diferida).

Para el cálculo de la Retribución Variable Anual (RVA) del ejercicio 2020, el Consejo ha establecido, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, los **indicadores de evaluación anual** que fueron seleccionados para el ejercicio 2019:

■ Corto plazo

Tipo	Indicadores de evaluación anual	Ponderación		
		Presidente	Consejero Delegado	Director de GE&PA
Indicadores financieros	Resultado Atribuido sin operaciones corporativas	10%	20%	10%
	Tangible Book Value por acción	10%	10%	10%
	Return on Regulatory Capital (RORC)	15%	15%	15%
	Ratio de Eficiencia	15%	15%	10%
Indicadores no financieros	Satisfacción del cliente (IreNe)	10%	15%	15%
	Ventas digitales	10%	10%	10%
	Indicadores propios	30%	15%	30%

Los **indicadores financieros** se han alineado con las **métricas de gestión** más relevantes del Grupo, adecuando su ponderación para cada consejero ejecutivo según sus respectivas funciones. Estos se relacionan, entre otros, con la capacidad de generación de beneficios, eficiencia, retorno sobre el capital, creación de valor y riesgos presentes y futuros implícitos en los resultados.

Los **indicadores no financieros** están relacionados con el **grado de satisfacción del cliente** y con las **prioridades estratégicas** del Grupo. En el caso de los **indicadores propios**, estos están relacionados con las dimensiones específicas asociadas con las responsabilidades y funciones de cada consejero ejecutivo, entre las que se incluyen, en línea con lo establecido para el ejercicio 2019, indicadores relacionados con el **compromiso del empleado**, la **sostenibilidad** y otros relacionados con la **transformación estratégica** del Banco.

En 2020, en línea con las prioridades estratégicas del Banco, se incluyen, como parte de los indicadores propios de los consejeros ejecutivos, **indicadores relacionados con la sostenibilidad**, que reflejan, de forma integral, el desempeño de BBVA en este ámbito, incorporando dimensiones **económicas, sociales y ambientales**.

Asimismo, entre los indicadores propios se incorporan, entre otros, objetivos relacionados con la **diversidad y la inclusión**.

Así, la cantidad resultante constituirá la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2020 de cada consejero ejecutivo, que estará sujeta a las condiciones del sistema de liquidación y pago previstas en la Política, que se mantiene en los mismos términos descritos en el apartado [1.2](#) anterior.

De conformidad con el sistema de liquidación y pago aplicable a la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos, el 40% de la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2020 se abonará, de darse las condiciones para ello, a partes iguales en efectivo y en acciones de BBVA, y con carácter general, en el primer trimestre de 2021, mientras que el 60% restante se diferirá, 40% en efectivo y 60% en acciones, durante un periodo de cinco años, sujeto al cumplimiento de los siguientes **indicadores de evaluación plurianual** que han sido aprobados por el Consejo de Administración en su sesión de 10 de febrero de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y previo análisis por la Comisión de Riesgos y Cumplimiento:

■ Largo plazo

Indicadores de evaluación plurianual Parte Diferida RVA 2020	Ponderación
Common Equity Tier 1 (CET 1) Fully Loaded	40%
Liquidity Coverage Ratio (LCR)	20%
Return On Equity (ROE)	30%
Total Shareholder Return (TSR)	10%

Estos indicadores están alineados con las **métricas fundamentales de control y gestión de riesgos** del Grupo, relacionados con la solvencia, el capital, la liquidez, la financiación y la rentabilidad, y con la evolución de la acción y la recurrencia de los resultados del Grupo.

Para 2020, se han eliminado los indicadores de LTSCD (Préstamos sobre recursos estables de clientes) y (Margen Neto/Activos Totales Medios) – (Saneamientos/ Activos Totales Medios), con objeto de lograr una mayor claridad y simplicidad del sistema.

Estos indicadores tendrán asociadas unas escalas de consecución, de manera que, de no alcanzarse los objetivos establecidos para cada uno de ellos en el periodo de medición de tres años, éstos podrán minorar la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual de 2020, pudiendo llevar a la pérdida de su totalidad, pero nunca incrementarla.

Además, a la Retribución Variable Anual de 2020 le serán de aplicación las restantes condiciones del sistema de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos establecidas en la Política, que incluye: (i) periodo de un año de indisponibilidad de las acciones; (ii) prohibición de coberturas o seguros; (iii) criterios de actualización de la parte en efectivo; (iv) aplicación de cláusulas “malus” y “clawback”; y (v) limitación de la retribución variable al 100% del componente fijo de la remuneración total (salvo elevación de dicho nivel por Junta General).

D. Aportación a sistemas de previsión y seguros

De conformidad con lo establecido en la Política, el Banco no ha asumido compromisos de previsión con los **consejeros no ejecutivos**.

En el caso de los **consejeros ejecutivos**, las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de cada consejero ejecutivo se reflejan en sus respectivos contratos, que son aprobados por el Consejo de Administración y cuyas condiciones principales son las indicadas en el apartado [1.3](#) anterior.

A la fecha de este Informe, estos contratos no han sido modificados, por lo que siguen en vigor las mismas condiciones en materia de previsión que las descritas en este Informe.

Las cuantías de las aportaciones y de las primas de seguro relacionados con estos sistemas correspondientes al ejercicio 2020 se detallarán en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se eleve a la Junta General del próximo ejercicio.

E. Otros compromisos asumidos con el Consejero Delegado

Se mantienen los compromisos asumidos con el Consejero Delegado recogidos en la Política, relativos al pago de 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 vigente en cada momento; y una cantidad anual en efectivo en concepto de complemento de movilidad, cuya cuantía se ha determinado en 600 miles de euros anuales para todo el periodo de vigencia de la Política.

Las cuantías por estos conceptos correspondientes al ejercicio 2020 se detallarán en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de dicho ejercicio.

F. Pacto de no competencia post-contractual

Tal y como se ha indicado en el apartado [1.3](#) anterior, los contratos de los consejeros ejecutivos establecen pactos de no competencia post-contractual cuyo detalle se recoge en la Política de Remuneraciones.

Otras informaciones relativas al ejercicio 2020

Pagos por extinción de la relación contractual

El Banco no cuenta con compromisos de pago de indemnizaciones en favor de los consejeros por extinción de la relación contractual ni cualquier otro tipo de compromisos de pago derivado del cese anticipado distinto de lo establecido en el presente Informe.

Créditos, anticipos y garantías

Los consejeros no cuentan con remuneración alguna derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías.

No existen otros conceptos retributivos distintos de los descritos en los párrafos anteriores, ni se ha devengado en el ejercicio por parte de los consejeros ninguna remuneración suplementaria adicional o diferente a lo indicado en el presente Informe.

Anexo 1: Grupo de entidades de referencia utilizado a efectos retributivos

Grupo de referencia a efectos retributivos	
Banco Santander	España
BNP Paribas	Francia
Société Générale	Francia
Barclays	Reino Unido
HSBC Holdings	Reino Unido
Lloyds Banking Group	Reino Unido
Deutsche Bank	Alemania
Commerzbank	Alemania
UniCredit	Italia
Intesa SanPaolo	Italia
Bank of America Corporation	EE.UU.
Citigroup	EE.UU.
Wells Fargo & Company	EE.UU.
The Bank of Nova Scotia	Canadá
ING Group	Holanda

Este grupo de entidades de referencia es el utilizado, con carácter general, a los efectos de establecer compensaciones que resulten adecuadas a la función que desempeñan los consejeros y sean competitivas con las aplicadas en funciones equivalentes en el conjunto de las principales instituciones comparables del Banco.

Anexo 2: Conciliación con el Modelo Circular 2/2018

A continuación se recoge una tabla de equivalencias donde se detalla la ubicación, en este Informe, de los contenidos establecidos en el formato oficial del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas de CNMV, aprobado por la Circular 2/2018.

Contenido del modelo Circular 2/2018	Informe de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA
A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO	Apartado 1.2
<p>A.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.</p> <p>Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.</p>	Apartados 1.3 y 3
<p>En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones. - Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad. - Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo. 	Apartado 1.3 (proceso de toma de decisiones para la aprobación de la Política) y Anexo 1 (grupo de comparación)
<p>Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.</p> <p>En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.</p>	<p>Apartado 1.3</p> <p>Apartados 1.2 y 1.3 (proceso de toma de decisiones para la aprobación de la Política)</p>
<p>Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.</p>	Apartados 1.2, 1.3 y 3.2

<ul style="list-style-type: none"> - Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales. 	<p>Apartados 1.3 y 3.1 Los importes concretos se detallarán en el IAR 2020</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos. 	<p>Apartados 1.3 y 3.2.A</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero. 	<p>Apartados 1.3, 3.1.B (consejeros no ejecutivos) y 3.2.B (consejeros ejecutivos) Los importes concretos se detallarán en el IAR 2020</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. - Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso. - Explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable. 	<p>Apartados 1.3 y 3.2.C</p>
<p>Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.</p>	<p>Apartado 3.2</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero. Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero. 	<p>Apartados 1.3 y 3.2.D</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción. 	<p>Apartados 1.3 y 3.2 No existen pagos por este concepto El pacto de no competencia contractual se incluye en el apartado 3.2.F</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por 	<p>Apartados 1.3 y 3.2.D, E y F</p>

<p>resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo. - Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones. - La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso. 	<p>Apartados 1.3 y 3.2</p> <p>Se indica que no existen anticipos, créditos y garantías ni otra remuneración suplementaria adicional o diferente a lo indicado en el Informe</p>
<p>A.2 Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta. - Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior. - Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso. 	<p>Apartado 3</p> <p>A la fecha de este Informe, no se han incluido cambios en la Política con respecto a las disposiciones aprobadas por la Junta General de Accionistas celebrada en 2019</p>
<p>A.3 Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.</p>	<p>Apartados 1.3 y 3</p>
<p>A.4 Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.</p>	<p>Apartado 2.3 (Apéndice estadístico)</p>
<p>B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO</p>	<p>Apartado 2</p>
<p>B.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe.</p> <p>Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.</p>	<p>Apartados 1.3 y 2</p>
<p>B.2 Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas</p>	<p>Apartado 1.2</p>

<p>actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.</p>	<p>Apartado 1.3 (proceso de toma de decisiones para la aprobación de la Política)</p>
<p>B.3 Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente. Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.</p>	<p>Apartado 2 y, en relación con los consejeros ejecutivos, 2.2</p>
<p>B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido</p>	<p>Apartado 2.3 (Apéndice estadístico)</p>
<p>B.5 Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.</p>	<p>Apartado 2.1</p>
<p>B.6 Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.</p>	<p>Apartado 2.2.A</p>
<p>B.7 Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado. En particular: – Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados. En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio. - Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable. - En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran. Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos. Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos</p>	<p>Apartados 1.2, 1.3 y 2.2</p> <p>Se equiparan “acciones teóricas” a opciones</p> <p>Apartado 2.3 (Apéndice estadístico)</p>
<p>B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado,</p>	<p>Apartado 2.2 A la fecha de este Informe, no se ha procedido a reducir o</p>

<p>atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.</p>	<p>reclamar la devolución de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos en aplicación de las políticas retributivas aplicables</p>
<p>B.9 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.</p>	<p>Apartados 1.3 y 2.2.D</p>
<p>B.10 Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.</p>	<p>Apartados 1.3 y 2.2 No existen pagos por este concepto Se incluye pacto no competencia en el Apartado 2.2.F</p>
<p>B.11 Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.</p>	<p>No se han producido modificaciones en los contratos de los consejeros ejecutivos con respecto a los contenidos en la Política aprobada por la Junta General de 2019, descrita en el apartado 1.3</p>
<p>B.12 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.</p>	<p>Apartado 2.2.E</p>
<p>B.13 Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.</p>	<p>Apartado 2.2</p>
<p>B.14 Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.</p>	<p>Apartados 2.1.B (consejeros no ejecutivos) y 2.2.B (consejeros ejecutivos)</p>
<p>B.15 Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.</p>	<p>Se indica en el apartado 2 que no existen otros conceptos retributivos distintos de los descritos en el informe.</p>
<p>B.16 Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.</p>	<p>Se indica en el apartado 2 que no existen otros conceptos retributivos distintos de los descritos en el informe.</p>
<p>C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS</p>	
<p>Apéndice estadístico</p>	<p>Apartado 2.3</p>

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

CIF: [A-48265169]

Denominación Social:

[**BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.**]

Domicilio social:

[PZ. DE SAN NICOLAS N.4 (BILBAO) BIZKAIA]

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	4.295.623.462	100,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	129.378.399	3,01
Votos a favor	4.157.423.149	96,78
Abstenciones	8.821.914	0,21

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don CARLOS TORRES VILA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ONUR GENÇ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don TOMÁS ALFARO DRAKE	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JAIME CARUANA LACORTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña BELÉN GARIJO LÓPEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don SUNIR KUMAR KAPOOR	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña LOURDES MÁIZ CARRO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ MALDONADO RAMOS	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña ANA PERALTA MORENO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JUAN PI LLORENS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JAN VERPLANCKE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don CARLOS TORRES VILA				2.453	636	656		184	3.929	3.210
Don ONUR GENÇ				2.179	571	204		144	3.098	2.816
Don TOMÁS ALFARO DRAKE	129		86						215	258
Don JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	162		321					7	490	493
Don JAIME CARUANA LACORTE	129		398						527	237
Doña BELÉN GARIJO LÓPEZ	129		220					13	362	340
Don JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO				834	75	98		83	1.090	1.108
Don SUNIR KUMAR KAPOOR	129		43						172	172
Don CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	129		317					17	463	462
Doña LOURDES MÁIZ CARRO	129		124					14	267	298
Don JOSÉ MALDONADO RAMOS	129		211					14	354	404
Doña ANA PERALTA MORENO	129		111					7	247	147
Don JUAN PI LLORENS	182		311					14	507	471
Doña SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	129		318					14	461	457
Don JAN VERPLANCKE	129		43						172	132

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don CARLOS TORRES VILA	Parte Inicial RVA 2019 en acciones						126.470	5,03	636			
Don CARLOS TORRES VILA	Parte Diferida RVA 2016 en acciones						89.158	5,03	448			
Don ONUR GENÇ	Parte Inicial RVA 2019 en acciones						113.492	5,03	571			
Don ONUR GENÇ	Parte Diferida RVA 2016 en acciones						31.086	5,03	156			
Don TOMÁS ALFARO DRAKE	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	83.449	83.449	10.138	10.138			0,00				
Don JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	36.565	36.565	19.095	19.095			0,00				
Don JAIME CARUANA LACORTE	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida			9.320	9.320			0,00				
Doña BELÉN GARIJO LÓPEZ	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	34.641	34.641	12.887	12.887			0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	Parte Inicial RVA 2019 en acciones						14.998	5,03	75			
Don JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	Parte Diferida RVA 2016 en acciones						13.355	5,03	67			
Don SUNIR KUMAR KAPOOR	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	8.976	8.976	6.750	6.750			0,00				
Don CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	98.876	98.876	17.515	17.515			0,00				
Doña LOURDES MÁIZ CARRO	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	23.160	23.160	11.160	11.160			0,00				
Don JOSÉ MALDONADO RAMOS	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	78.995	78.995	15.328	15.328			0,00				
Doña ANA PERALTA MORENO	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida			5.624	5.624			0,00				
Don JUAN PI LLORENS	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	54.171	54.171	17.970	17.970			0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida	104.983	104.983	17.431	17.431			0,00				
Don JAN VERPLANCKE	Sistema de retribución en acciones con entrega diferida			5.203	5.203			0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don CARLOS TORRES VILA	
Don ONUR GENÇ	
Don JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don CARLOS TORRES VILA			1.919	1.896			21.582	18.581

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don ONUR GENÇ			141					
Don JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ-MURILLO			404	405			1.404	1.067

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ONUR GENÇ	Complemento de movilidad	506
Don ONUR GENÇ	Complemento fijo - cash in lieu of pension	654

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Sin datos										

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don CARLOS TORRES VILA	3.929	1.084			5.013					
Don ONUR GENÇ	3.098	727		1.160	4.985					
Don TOMÁS ALFARO DRAKE	215				215					
Don JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	490				490					
Don JAIME CARUANA LACORTE	527				527					
Doña BELÉN GARIJO LÓPEZ	362				362					
Don JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ-PÁRAMO MARTÍNEZ- MURILLO	1.090	142			1.232					
Don SUNIR KUMAR KAPOOR	172				172					
Don CARLOS LORING MARTÍNEZ DE IRUJO	463				463					
Doña LOURDES MÁIZ CARRO	267				267					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don JOSÉ MALDONADO RAMOS	354				354					
Doña ANA PERALTA MORENO	247				247					
Don JUAN PI LLORENS	507				507					
Doña SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	461				461					
Don JAN VERPLANCKE	172				172					
TOTAL	12.354	1.953		1.160	15.467					

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[10/02/2020]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

[] Si
[✓] No