

Campaña de ejercicio de derechos políticos 2021

| | |
|----------------|---------------------|
| Nombre empresa | BBVA |
| Código ISIN | ES0113211835 |
| Fecha | 19 de abril de 2021 |
| País | España |

| Nº | Propuesta | Voto recomendado | Comentarios |
|------|-------------------------------------|------------------|---|
| 1.1. | Aprobación de cuentas anuales | No hay objeción | Los resultados consolidados han sido positivos en 2020. Los informes de auditoría no presentan salvedades. |
| 1.2. | Estado de información no financiera | En contra | <p>En el análisis de materialidad se informa de que se han consultado documentos de ONG pero no de sindicatos.</p> <p>Es llamativo que el crecimiento inclusivo, los derechos humanos y la diversidad y conciliación se encuentren en un nivel 3 en la importancia para la estrategia de negocio de BBVA.</p> <p>Las mujeres representan el 31,6% de la alta dirección y el 43,4% de los puestos de gestión, el 32,2% de los puestos de tecnología y el 57,4% de los puestos de generación de negocio y beneficio.</p> <p>En España, en el equipo gestor, tan solo el 25% son mujeres.</p> <p>La mayoría de los contratos son indefinidos en BBVA.</p> <p>El número de despidos en México y Latinoamérica es muy elevado en</p> |



| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>comparación con otras áreas económicas. La cobertura de la negociación colectiva es baja (33%), comparado con España, Argentina, Colombia, Venezuela y Paraguay (100%).</p> <p>Se han adoptado medidas especiales debido a la pandemia, entre ellas, atención especial a personas vulnerables por determinadas patologías.</p> <p>El 100% de los trabajadores está representado en comités de salud y seguridad en España, en Turquía y en México. Sin embargo, no se menciona nada de EEUU en este sentido y con respecto a América del Sur se indica que “no existe un modelo uniforme de gestión de salud y seguridad laboral para toda la región”. No se realizaron gestiones técnico preventivas en Argentina, Perú, ni Uruguay. En estos países tampoco se tomaron medidas preventivas para mejorar las condiciones de trabajo.</p> <p>En BBVA existe brecha salarial y afecta prácticamente a todas las categorías profesionales.</p> <p>El ratio de compensación total (persona mejor pagada/mediana compensación trabajadores/as) es muy elevada; 80,9 en España; 180 en México y 138.7 en Turquía.</p> <p>En la política de DDHH del grupo no se menciona la participación de los sindicatos; únicamente la de las tres líneas de defensa, que son departamentos del grupo.</p> <p>En relación con los convenios fundamentales de la OIT, se omite el derecho de asociación y a la negociación colectiva (ver página 72 del Estado de información no financiera). Llama especialmente la atención, ya que hemos de tener en cuenta que es uno de los 10 principios de Pacto Mundial (la entidad presume de ser firmante desde 2002).</p> |
|--|--|--|---|



| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>En cuanto al diálogo e intercambio de experiencias por ser firmante de Pacto Mundial, menciona a empresas, pymes, entidades del tercer sector, instituciones educativas, asociaciones profesionales y ONG. No obstante, vuelve a omitir cualquier mención a los sindicatos.</p> <p>En 2020, BBVA publicará su primer informe TCFD (información medioambiental).</p> <p>En ISR destacan que el plan de pensiones de los trabajadores/as de BBVA se adhirió a los PRI, junto a la gestora GPP. No obstante, BBVA AM es una de las pocas gestoras españolas que todavía no los ha firmado. Destaca la política de voto basada en las “creencias de BBVA” de BBVA AM, que participó en 151 juntas generales de accionistas. Mientras tanto, el plan del banco sigue sin poder ejercer los derechos políticos por bloqueo continuo del promotor. BBVA AM ejerce los derechos políticos en 72.376 millones de euros. La política de integración únicamente se aplica a 9.053 millones de euros (probablemente la parte de planes de pensiones de empleo).</p> <p>En materia medioambiental, BBVA ha desarrollado una taxonomía interna del riesgo. Esperamos que próximamente utilice la taxonomía de la UE.</p> <p>BBVA tiene como objetivo utilizar energía renovable en un 100% para 2030. Todos indicadores del plan global de ecoeficiencia 2016-2020, presentan mejoras. También la huella ambiental.</p> <p>En materia fiscal, en el diálogo con otros grupos de interés, se vuelve a omitir a los sindicatos. Si se menciona a las ONG, <i>think tanks</i>, universidades y otros foros de naturaleza tributaria.</p> <p>En la contribución fiscal total, como viene siendo habitual en todas las empresas, los impuestos de terceros representan mucho más que los impuestos propios. Menciona</p> |
|--|--|--|--|



| | | | |
|------|--------------------------|------------------|--|
| | | | <p>las entidades que se encuentran en paraísos fiscales pero no especifica cuando los cerrará, a pesar de tener una política específica con ese compromiso.</p> <p>Informa de la fiscalidad por países, pero al igual que todas las empresas, no informa del tipo anual efectivo (si del nominal).</p> <p>Al menos en la gestión de proveedores si se menciona de forma expresa la libertad de asociación y negociación colectiva; no obstante, no detalla cómo evalúa esta cuestión.</p> |
| 1.3. | Aplicación del resultado | No hay objeción | <p><i>Aprobar la propuesta de aplicación del resultado de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. correspondiente al ejercicio 2020 por importe de 2.182.226.178,26 € (dos mil ciento ochenta y dos millones doscientos veintiséis mil ciento setenta y ocho euros con veintiséis céntimos de euro) de pérdidas a la cuenta de resultados negativos de ejercicios anteriores. Asimismo, aprobar la compensación de la partida de resultados negativos de ejercicios anteriores, cuyo importe asciende, tras la aplicación del resultado del ejercicio 2020 conforme al párrafo anterior, a 2.182.226.178,26 € (dos mil ciento ochenta y dos millones doscientos veintiséis mil ciento setenta y ocho euros con veintiséis céntimos de euro), contra la cuenta de reservas voluntarias.</i></p> |
| 1.4. | Gestión social | En contra | Ver puntos 1.2, 3 y 4. |



| | | | |
|------|--------------------------------------|-------------------|---|
| 2.1. | Reelección consejero independiente | No hay objeción | - |
| 2.2. | Reelección consejero independiente | En contra | Ha tenido cargos relevantes en Banco de España (Gobernador), el FMI, el Banco de Pagos Internacionales (hasta 2017). Fue elegido en 2018 para el consejo de BBVA. Estimamos que no ha pasado el tiempo suficiente entre el ejercicio de estas funciones y las de consejero independiente de BBVA. |
| 2.3. | Reelección consejera independiente | No hay objeción | - |
| 2.4. | Reelección de otro consejero externo | Abstención | <i>Fue nombrado Consejero Secretario General de Argentaria en abril de 1997 y designado Consejero Secretario General de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. el 28 de enero de 2000, habiéndose prejubilado como ejecutivo del Banco en diciembre de 2009, continuando como miembro del Consejo.</i> |
| 2.5. | Reelección consejera independiente | No hay objeción | - |
| 2.6. | Reelección consejero independiente | No hay objeción | - |

| | | | |
|------|--|------------------|---|
| 2.7. | Reelección consejero independiente | No hay objeción | - |
| 3. | Reparto con cargo a la prima de emisión | En contra | <p><i>Aprobar un reparto en efectivo con cargo a la cuenta de prima de emisión de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (el "Banco") por importe de CINCO COMA NUEVE CÉNTIMOS DE EURO (0,059 €) brutos por cada acción en circulación del Banco con derecho a participar en dicho reparto. El pago se hará efectivo a los señores accionistas el día 29 de abril de 2021.</i></p> <p>En nuestra opinión, dada la incertidumbre económica y social, las dificultades que atraviesa el sector y los procesos de digitalización de la economía, esta política no es prudente, ni adecuada.</p> |
| 4. | Aprobación de un reparto con cargo a partidas distribuibles del Banco por importe máximo equivalente al 35% del beneficio consolidado correspondiente al primer semestre de 2021 | En contra | Ver comentario punto anterior. |
| 5. | Emisión de valores convertibles | En contra | <p>La propuesta incluye la siguiente delegación:</p> <p><u>Excluir, total o parcialmente, el derecho de suscripción preferente de los accionistas</u> en el marco de una emisión concreta, cuando lo exija el interés social, cumpliendo en todo caso con los requisitos y limitaciones legales establecidas al efecto en cada momento.</p> |

| | | | |
|-----------|---|--------------------------|---|
| <p>6.</p> | <p>Aprobación de la reducción del capital social del Banco hasta un importe máximo correspondiente al 10%</p> | <p>Abstención</p> | <p>Nuestra objeción se debe a la posible compra de acciones con el único objetivo de mejorar la retribución al accionista, reduciendo la inversión en otros proyectos más sostenibles en el largo plazo para la entidad. No obstante, en este punto únicamente se aprueba la reducción de capital, ya que la recompra de acciones se aprobó en la junta de 2018.</p> |
| <p>7.</p> | <p>Política de remuneraciones</p> | <p>En contra</p> | <p><i>En el ejercicio 2021, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha considerado conveniente someter a la Junta General una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, para, entre otros, adaptarla a las novedades regulatorias en materia retributiva, cuya entrada en vigor está prevista en el ejercicio 2021, e incorporar otras modificaciones en el sistema retributivo de los consejeros, en línea con los avances en la práctica del mercado, el resultado del diálogo entre BBVA y sus inversores, y con la propia naturaleza del Sistema de Gobierno Corporativo del Banco, que está en constante evolución y mejora, así como otras mejoras técnicas.</i></p> <p><i>Esta actualización de la política de retribuciones se plantea en un momento especialmente difícil, condicionado por la crisis causada por la COVID-19, que afecta significativamente a las sociedades en las que las entidades del Grupo desarrollan su actividad, y ante la cual BBVA ha llevado a cabo una labor especialmente activa de apoyo al conjunto de sus stakeholders y que, en el ámbito retributivo, se ha concretado en la decisión de sus 330 principales ejecutivos de renunciar, total o parcialmente, a la retribución variable anual que hubiesen podido generar en 2020, como muestra de identificación con el Propósito y los valores del Banco y de solidaridad con la sociedad.</i></p> <p><i>En el desarrollo de sus funciones, la Comisión ha contado con el asesoramiento de los servicios técnicos de Banco y con el asesoramiento</i></p> |



| | | |
|--|--|---|
| | | <p><i>independiente de firmas de primer nivel en el ámbito de remuneraciones de consejeros y altos directivos: Willis Towers Watson, por lo que respecta a los análisis y comparativas de mercado, y J&A Garrigues, S.L.P., por lo que respecta al análisis jurídico de la Política.</i></p> <p><i>En este ejercicio 2021, en virtud de la nueva transformación del marco de previsión del Presidente que ahora se plantea, este mantendrá un sistema de aportación definida, si bien se reducirá significativamente el importe de la aportación anual a efectuar por el Banco para cubrir la contingencia de jubilación, que pasará a representar un 15% de su retribución fija anual, lo que se corresponde con un porcentaje alineado con el que representa dicha aportación en la retribución del resto de miembros del colectivo de la Alta Dirección del Grupo.</i></p> <p><i>Esta modificación supone que la diferencia entre la aportación anual actual y la nueva aportación, se traspase, en un porcentaje que respeta la actual distribución entre la proporción de remuneración fija y variable aprobada por el Consejo para el Presidente (45%-55%), a su retribución fija anual y a su retribución variable anual "objetivo", aplicando una reducción sobre el importe a traspasar de 157.000 euros¹, lo que dará lugar, en consecuencia, a una reducción del importe de su retribución total respecto a la establecida en la Política aprobada en 2019. Junto con esta transformación se ha llevado a cabo una revisión de las coberturas pactadas con el Presidente para las contingencias de fallecimiento e invalidez, acordándose una reducción de las mismas, respecto de las establecidas en la Política anterior.</i></p> <p><i>Igualmente, en la Política se han introducido modificaciones en relación con el calendario de pago de la parte diferida de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos, que se pagará a prorrata durante los años de diferimiento, en línea con lo previsto para aquellas</i></p> |
|--|--|---|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p><i>categorias de personal cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo BBVA (“Colectivo Identificado”).</i></p> <p><i>Por último, en el ámbito de las cláusulas de reducción (malus) y recuperación (clawback) de la retribución ya satisfecha, la Política incorpora la posibilidad de aplicar dichos mecanismos, con independencia del impacto financiero causado por las circunstancias que determinan su aplicación, en el caso de que el beneficiario hubiera generado un daño reputacional relevante para el Banco.</i></p> <p><i>En la remuneración total de los consejeros ejecutivos, los componentes fijos y los componentes variables están debidamente equilibrados, constituyendo la remuneración fija una parte suficientemente elevada de la remuneración total. Así, a la fecha de la Política, se mantiene la proporción relativa entre los principales componentes fijos y variables de la retribución de los consejeros ejecutivos fijada en la Política aprobada en 2019: 45% Retribución Fija Anual y 55% Retribución Variable Anual Objetivo. <u>En todo caso, el componente variable de la remuneración estará limitado a un importe máximo del 100% del componente fijo de la remuneración total, salvo que la Junta General acuerde elevar dicho porcentaje hasta un 200%.</u></i></p> <p><i>En el caso del Presidente, D. Carlos Torres Vila, sus condiciones han variado respecto a los de la Política de 2019, con motivo de la transformación de su esquema de previsión antes mencionado, tal y como se ha indicado en este Informe y como se detalla en los apartados correspondientes de la Política. <u>En el caso del Consejo Delegado, D. Onur Genc, sus condiciones no han sido modificadas desde su nombramiento en diciembre de 2018 v. por tanto, no difieren de las establecidas en la Política aprobada por la Junta General</u></i></p> |
|--|--|--|--|



| | | | |
|-----|--|------------------|--|
| | | | <p><u>en 2019</u>, las cuales también se recogen en la Política.</p> <p>Se avanza en la dirección correcta. No obstante, el espíritu de la política todavía mantiene los excesos retributivos (ver texto en negrita y subrayado).</p> |
| 8. | Aprobación de un nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total | En contra | Un 100% ya es una cuantía muy elevada. |
| 9. | Reelección auditor | No hay objeción | - |
| 10. | Modificación Estatutos Sociales | No hay objeción | <i>La reforma de los Estatutos Sociales que se presenta a la consideración de la Junta General, bajo el punto décimo del orden del día, se propone para introducir determinadas mejoras en su contenido. En particular, la propuesta de modificación estatutaria afecta al Artículo 21.º (Forma y contenido de la convocatoria) de los Estatutos Sociales del Banco y tiene como objetivo incorporar la posibilidad de celebración de la Junta General de forma exclusivamente telemática, siempre y cuando la Ley lo autorice y concurren circunstancias extraordinarias que así lo aconsejen, así como otras mejoras técnicas.</i> |
| 11. | Modificación Reglamento de la Junta | No hay objeción | <i>La modificación del Reglamento de la Junta General del Banco, que se presenta a la consideración de la Junta General, bajo el punto undécimo del orden del día, se propone para introducir determinadas mejoras en su contenido y se alinea con la modificación propuesta al artículo 21.º de los Estatutos Sociales de BBVA, que se</i> |



| | | | |
|-----|--|------------------|---|
| | | | <i>somete a la consideración de la Junta General bajo el punto décimo del orden del día, a cuyo efecto el Consejo de Administración ha formulado un informe justificativo específico.</i> |
| 12. | Delegación de facultades formalización de acuerdos | No hay objeción | - |
| 13. | Votación consultiva política retributiva | En contra | Dos consejeros han percibido 3,4 y 4 millones de euros en 2020. Esta cuantía equivale a 29 veces la retribución media más alta de BBVA España (equipo gestor, hombre) y 103 veces la más baja (puesto base, mujer). |