



## Campaña de ejercicio de derechos políticos 2022

Nombre empresa	BBVA
Código ISIN	ES0113211835
Fecha	17 de marzo
País	España

Nº	Propuesta	Voto recomendado	Comentarios
1.1.	Cuentas anuales e informe de gestión	No hay objeción	Los resultados han sido positivos en 2021. Los informes de auditorías no presentan salvedades.
1.2.	Aprobación del Estado de información no financiera	<b>En contra</b>	<p>ISR:</p> <p>BBVA AM desagrega la información en función de las estrategias aplicadas (exclusión, voto e integración). Crece en todas ellas, de manera significativa en integración.</p> <p>Cambio climático:</p> <p><i>El Banco se ha comprometido también a que su actividad indirecta, esto es, por su cartera de crédito y de inversión, también sea neutra en emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2050. En abril de 2021, BBVA fue uno de los miembros fundadores de la Alianza Bancaria de Cero Emisiones Netas (Net-Zero Banking Alliance: NZBA, por sus siglas en inglés).</i></p> <p>Análisis de materialidad:</p> <p>Llama la atención que el crecimiento inclusivo, los DDHH y la diversidad y conciliación sean asuntos materiales de tercer nivel (el último nivel en importancia del análisis de materialidad).</p> <p>Plantilla:</p>



			<p>El 47% de la plantilla son hombres y el 53% mujeres. Este porcentaje varía significativamente según categorías profesionales, ya que en todos los países, el equipo gestor está formado mayoritariamente por hombres. En mandos intermedios se mantiene una mayoría de hombres, salvo en Turquía.</p> <p><b>Temporalidad:</b> La temporalidad es notablemente elevada en América del Sur en comparación con el resto de países. La temporalidad es significativa en los jóvenes, especialmente en Turquía, América del Sur y resto del mundo.</p> <p><b>Despidos:</b> Los despidos son elevadísimos en México. Y en categorías profesionales en: Fuerzas de ventas, especialistas y puestos bases.</p> <p><b>Tasa de rotación:</b> La tasa de rotación de empleados es muy elevada en todos los países, salvo en España.</p> <p>La tasa de rotación total de empleados ha aumentado significativamente en todos los países, salvo en Resto del mundo.</p> <p><b>Reducción de plantilla en España:</b> <i>En este sentido, se inició un proceso de negociación colectiva con la Representación Legal de los Trabajadores, siempre con una actitud dialogante y con la voluntad de llegar al mejor acuerdo posible para todas las partes, para la reducción de plantilla en España a través un expediente de despido colectivo. El acuerdo, suscrito por el 72,69% de la representación sindical, afectó a 2.935 personas e incorporó medidas de acompañamiento para minimizar o atenuar los efectos de esta reducción de plantilla. Estas medidas incluían la</i> <i>voluntariedad condicionada como mecanismo preferente del personal afectado, proceso de recolocación interna en BBVA, posibilidad de acceso a una excedencia de 5 años de duración, medidas de protección para determinados colectivos más vulnerables, plan de recolocación externa para proteger y fomentar la recolocación o el autoempleo, y bajas indemnizadas con condiciones diferenciadas por colectivos de edad.</i></p> <p><b>Libertad de asociación y negociación colectiva:</b> <i>España: 100% de la plantilla.</i></p>
--	--	--	--



			<p><i>México: 100% de aplicación a la plantilla sindicalizada. ¿Y el resto?</i></p> <p><i>EEUU y Turquía: Por su parte, la normativa vigente en Estados Unidos y Turquía no requiere la misma aplicación de convenio a su plantilla.</i></p> <p>Esta explicación es claramente insuficiente. No hemos de olvidar que Turquía se encuentra en el nivel 5 (derechos no garantizados) según el Índice Global de Derechos de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y EEUU en el nivel 4 (violación sistemática de los derechos laborales).</p> <p><i>Perú y Argentina: En Perú y Argentina se respeta la libertad sindical y el compromiso con los derechos laborales, y se valora el diálogo y la negociación colectiva a la hora de alcanzar consensos y solucionar conflictos. En el caso de Argentina, el 100% de la plantilla está cubierta por convenio, excluidos los miembros de la alta dirección y de puestos de primer nivel.</i></p> <p>¿Y el caso de Perú?</p> <p><i>Colombia, Venezuela, Uruguay y Portugal: los empleados del Grupo están incluidos en algún convenio colectivo, de tal forma que el 100% de la plantilla está cubierta por los mismos.</i></p> <p>Se debería informar de todos los países de manera homogénea, de forma que se pueda contrastar y comparar la información.</p> <p>Salud y seguridad:</p> <p><i>El modelo de prevención de riesgos laborales en varios países del Grupo, como son España, México, Turquía, Colombia, Venezuela, Perú y Uruguay, está regulado por normas, convenios y acuerdos.</i></p> <p><i>En España, el Banco dispone de una política preventiva que afecta al 100% de la plantilla y que lleva a cabo, como actor principal, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.</i></p> <p><i>México, dispone de un sistema de gestión de Seguridad y Salud que se aplica al 100% de los empleados y a todos los centros de trabajo de los que dispone.</i></p> <p><i>Colombia cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dando cumplimiento a la normatividad legal vigente y velando por un entorno seguro de trabajo para los trabajadores.</i></p>
--	--	--	--



			<p><i>En Argentina, se realizan los controles técnico-preventivos con consultoras especializadas que trabajan de forma permanente asesorando y acompañando a las áreas correspondientes para que se lleven a cabo las medidas preventivas o correctivas necesarias con el fin de dar cumplimiento a todas las exigencias normativas.</i></p> <p>Volvemos a encontrar las mismas deficiencias encontradas en el apartado dedicado a la negociación colectiva con respecto a la información proporcionada.</p> <p>Brecha de género: España, Argentina y Uruguay son los países en las que es más elevada (3,6; 2,6 y 2,4 respectivamente).</p> <p>Ratio de compensación total anual: Relación entre la persona mejor pagada y la mediana de la compensación total anual de toda la plantilla, excluyendo la persona mejor pagada.</p> <p>Este ratio en España ha pasado de 80,9 a 129. En México asciende a 232,3, 231,6 en Turquía, 98,8 en Colombia, 89,7 en Perú, 76,8 en Argentina, 103,7 en Chile y 9,2 en Uruguay, que sería el único país que se encuentra en el ratio 1:12.</p> <p><i>La compensación total anual de la persona mejor pagada del ejercicio 2021, muestra un incremento superior al incremento de la compensación total anual del resto de empleados en todas las áreas geográficas, fruto de la renuncia a la retribución variable del ejercicio 2020 de la persona mejor pagada en cada una de las áreas.</i></p> <p><i>En el caso de BBVA, S.A. en España, para el ejercicio 2021, el incremento en la compensación total anual de la persona mejor pagada es de 5,2 veces superior al incremento de la mediana de la compensación total anual del resto de empleados; en México esta cifra es superior en 2,7 veces, en Turquía, en 3,4 veces, en Colombia, en 10,4 veces, en Perú, en 6,7 veces, en Argentina, en 2,7 veces y en Uruguay, en 5 veces.</i></p> <p>La desigualdad es elevada en BBVA, en todos los países, salvo Uruguay.</p> <p>Ratio del salario de categoría inicial estándar frente al salario mínimo local por género: Los ratios más bajos se encuentran en México (1,1), Turquía (1,3), Perú (1,3) y España (1,4).</p>
--	--	--	---

1.3.	Aprobación de la aplicación del resultado	No hay objeción	BBVA propone destinar el 49,38% del resultado individual a dividendos (19,23% del resultado consolidado).
1.4.	Aprobar la gestión del consejo	<b>Abstención</b>	Los resultados han sido positivos en 2021. No obstante, en materia de RSE todavía queda mucho por avanzar, tal y como hemos podido observar en el punto 1.2.
2.	Aprobación de un dividendo con cargo a reservas	<b>Abstención</b>	<p><i>Aprobación de un reparto de 23 céntimos de euro por acción con cargo a las reservas voluntarias como retribución adicional al accionista del ejercicio 2021.</i></p> <p>El número de acciones de BBVA asciende a 6.667.886.580. Si todas las acciones estuvieran disponibles, la propuesta ascendería a 1.530 millones de euros aproximadamente. Si tomamos como referencia el número ajustado de acciones de 2021 (restando los programas de recompra de acciones y la autocartera), quedaría en torno a 1.470 millones de euros. Tomando una media, podría aproximarse a 1.500 millones de euros, que sumados a los 533 millones de euros que se proponer repartir del resultado del ejercicio, superarían los 2.000 millones de euros. Cantidad más que significativa, pero todavía por debajo del 40% del resultado consolidado. No obstante, estimamos que BBVA debería mantener una política más equilibrada en cuanto a la reinversión de beneficios, dividendos y retribución a la plantilla, especialmente tras haber afrontado un duro proceso de ajuste de personal en el ejercicio pasado.</p>
3.1.	Reelección de Carlos Torres	<b>Abstención</b>	<p>No hay objeción a su perfil como consejero. La presencia de independientes es adecuada; no obstante, las mujeres no alcanzan el 40% en el consejo.</p> <p>En materia de RSE queda un amplio margen de mejora como hemos visto en los puntos 1.2 y 1.4. Además, su remuneración es excesiva si la comparamos con el salario mediano en España (129 veces) y el salario medio en el grupo (181 veces). Si bien, las remuneraciones se votan específicamente en el punto 11 y la RSE en el punto 1.2 y también hacemos una</p>



			<p>referencia a ello en el punto 1.4, consideramos que no se puede dejar de valorar individualmente esta cuestión, especialmente en el caso de los consejeros ejecutivos.</p>
3.2.	Reelección de Onur Genç	<b>Abstención</b>	<p>No hay objeción a su perfil como consejero. La presencia de independientes es adecuada; no obstante, las mujeres no alcanzan el 40% en el consejo.</p> <p>En materia de RSE queda un amplio margen de mejora y su remuneración es excesiva si la comparamos con el salario medio en el grupo (162 veces). Si bien, las remuneraciones se votan específicamente en el punto 11 y la RSE en el punto 1.2 y también hacemos una referencia a ello en el punto 1.4, consideramos que no se puede dejar de valorar individualmente esta cuestión, especialmente en el caso de los consejeros ejecutivos.</p>
3.3.	Nombramiento de Connie Hedegaard Koksang	<b>Abstención</b>	<p>Nuestra objeción fundamental proviene del ejercicio de cargos públicos relevantes en la Comisión Europea y el parlamento danés, aunque hayan pasado ya más de 5 años. Actualmente es miembro del consejo asesor sobre clima y medioambiente del BEI y Presidenta de la Mesa Redonda de la OCDE sobre Desarrollo Sostenible, cargos que pueden generar conflicto de intereses con su posición en el consejo de BBVA y de otras empresas. Por otra parte, aunque va a dejar su puesto en otros 2 consejos, seguirá siendo consejera de 2 empresas más. Esta acumulación de cargos podría afectar a su capacidad de dedicación a BBVA.</p>
4.	Aumento de capital social	<b>En contra</b>	<p><i>Delegación en el Consejo de Administración, con expresas facultades de subdelegación, de la facultad de aumentar el capital social de la Sociedad, durante un plazo de cinco años, hasta la cantidad máxima correspondiente al 50% del capital social, <u>delegando a su vez la facultad de excluir el derecho de suscripción preferente, si bien esta facultad quedará limitada al 10% del capital social del Banco en los términos descritos en la propuesta de acuerdos, así como la facultad de modificar el artículo correspondiente de los Estatutos Sociales.</u></i></p> <p>Si bien está limitada la posible exclusión del derecho de suscripción preferente al 10%, en nuestra opinión, no se debe delegar este derecho sin una propuesta adecuadamente motivada.</p>



5.	Emisión de valores convertibles	En contra	<p><i>Delegación en el Consejo de Administración, con expresas facultades de subdelegación, de la facultad de emitir valores convertibles en acciones de la Sociedad, durante un plazo de cinco años, hasta un importe máximo de SEIS MIL MILLONES DE EUROS (6.000.000.000 €), <u>delegando a su vez la facultad de excluir el derecho de suscripción preferente en dichas emisiones de valores, si bien esta facultad quedará limitada al 10% del capital social del Banco</u> en los términos descritos en la propuesta de acuerdos, así como la facultad de aumentar el capital social en la cuantía necesaria y de modificar el artículo correspondiente de los Estatutos Sociales.</i></p> <p>Ver comentario punto anterior.</p>
6.	Adquisición de acciones propias	No hay objeción	<p><i>Se autoriza expresamente que las acciones adquiridas por la Sociedad o por sus sociedades filiales en uso de esta autorización puedan destinarse en todo o en parte a su entrega a los trabajadores o administradores de la Sociedad o de sus filiales, bien directamente o como consecuencia del ejercicio de derechos de opción de los que aquellos sean titulares.</i></p>
7.	Reducción del capital social	Abstención	<p><i>Aprobación de la reducción del capital social del Banco hasta en un importe máximo correspondiente al 10% del mismo en la fecha del acuerdo, mediante la amortización de acciones propias que hayan sido adquiridas con el propósito de ser amortizadas, delegándose en el Consejo de Administración la posibilidad de ejecutar la reducción en una o varias veces.</i></p> <p>Si bien no se menciona de manera explícita en la propuesta de acuerdo, los planes de recompra de acciones con el único objetivo de mejorar la remuneración del accionista desvían fondos de mejores oportunidades de inversión o una acumulación mayor de reservas.</p>
8.	Aprobación nuevo límite de retribución variable	En contra	<p><i><u>Aprobación de un nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total para un determinado colectivo de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. o de su Grupo.</u></i></p> <p>En nuestra opinión, este tipo de propuestas podrían incentivar la asunción de riesgos excesivos. Por otra parte, las cuantías resultantes son excesivas en relación con el salario medio y mediano en la empresa.</p>



9.	Nombramiento de auditores para los tres próximos ejercicios	No hay objeción	BBVA propone cambiar de auditor, tras 5 años auditando a la sociedad y al grupo.
10.	Autorización de acuerdos	No hay objeción	<i>Delegación de facultades en el Consejo de Administración, con facultad de sustitución, para formalizar, subsanar, interpretar y ejecutar los acuerdos que adopte la Junta General.</i>
11.	Votación consultiva política retributiva consejo	<b>En contra</b>	<p>La retribución de dos consejeros ejecutivos ha ascendido a 6,1 y 5,5 millones de euros respectivamente. En el primer caso el incremento anual ha sido del 79,84% y en el segundo un 37,26%. Por otra parte, las remuneraciones de los consejeros independientes son muy elevadas (la mínima es de 172.000 €) y podrían comprometer su independencia. En el informe se incluye la retribución media de los empleados que ha pasado de 29.000 € a 34.000 €, un incremento del 17,24%.</p> <p>El ratio remuneración primer ejecutivo / remuneración media de los empleados asciende a 181,79 veces.</p>