



Campaña de ejercicio de derechos políticos 2017

Nombre empresa	BBVA
Código ISIN	A48265169
Fecha	17/03/2017
País	España

Nº	Propuesta	Voto recomendado	Comentarios
1.1.	Cuentas anuales	No hay objeción	Los resultados han sido positivos en 2016. Los informes de auditoría no tienen salvedades.
1.2.	Aplicación del resultado	No hay objeción	BBVA propone destinar el 22,24% del resultado consolidado a dividendos (el 30,4% del resultado atribuido a los propietarios de la dominante); un 4,47% al pago en efectivo derivado de la adquisición por el Banco de los derechos de asignación gratuita de los accionistas que así lo solicitaron en los aumentos de capital con cargo a reservas voluntarias; un 5,53% al pago correspondiente a la remuneración de los instrumentos de Capital de Nivel 1 Adicional emitidos en mayo de 2013, febrero de 2014, febrero de 2015 y abril de 2016 realizado durante el ejercicio 2016 y un 2,76% a la dotación de reservas voluntarias de la Sociedad.

<p>1.3.</p>	<p>Aprobación gestión social</p>	<p>Abstención</p>	<p>Los resultados han sido positivos en 2016. En materia de RSE, BBVA todavía tiene margen de mejora. Si analizamos su política de RSE, publicada en la página Web, podemos observar que en el apartado dedicado a los empleados no se hace ninguna mención a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. Sí se menciona el voluntariado o la conciliación. Esto es importante, especialmente en los países en los que estos derechos están en riesgo. Únicamente se menciona a la OIT en el apartado de Derechos Humanos. Por otra parte, los canales de diálogo de la empresa con sus empleados en materia de RSE son dos, principalmente: <i>“la encuesta de satisfacción del empleado gestionada por Recursos Humanos”</i> y <i>“la encuesta anual de reputación interna entre empleados”</i>. En nuestra opinión, estos medios son complementarios al necesario diálogo que debe haber sobre estas cuestiones con los sindicatos presentes en la empresa.</p> <p>Posteriormente en el apartado de condiciones laborales de la página Web de BBVA se menciona: <i>“En materia de libertad de asociación y representación sindical, BBVA entiende que el diálogo y la conciliación son la mejor manera de solucionar conflictos y alcanzar consensos, de conformidad con las distintas regulaciones vigentes en los países en los que BBVA está presente, Los derechos y condiciones laborales se encuentran recogidos en normas, convenios y acuerdos suscritos por cada entidad con las correspondientes representaciones de los trabajadores.”</i> En nuestra opinión, el compromiso de BBVA debe hacer referencia a la protección de los derechos sindicales y laborales en los países en los que se encuentran en riesgo. En este mismo apartado solo informa del caso español: <i>“En España el convenio colectivo del sector de banca es de aplicación al 100% de la plantilla, existiendo además acuerdos de empresa que complementan y desarrollan lo previsto en el convenio</i></p>
--------------------	----------------------------------	--------------------------	---



			<p><i>colectivo y que son firmados con los sindicatos presentes en los comités de empresa.”</i></p> <p>En materia de salud laboral también explica los datos de manera imprecisa: <i>“La tasa de siniestralidad en el Grupo es del 1,62%, siendo inapreciable en España, Perú y Venezuela y más elevada en México.”</i></p>
2.1.	Reelección de consejero ejecutivo	No hay objeción	-
2.2.	Reelección de consejero externo	No hay objeción	-
2.3.	Reelección de consejera externa	No hay objeción	-
2.4.	Reelección de consejero independiente	En contra	<p>Se propone su reelección como consejero independiente. Fue nombrado por primera vez en 2006 y se propone su reelección para un mandato de tres años. En ese caso superaría los 12 años exigidos para esta tipología de consejeros, a pesar de que la Orden ECC/461/2013, en su Disposición transitoria segunda, permita limitar el efecto de este umbral de 12 años para las personas que ya estuviesen en el cargo de consejero independiente en 2013.</p>



2.5.	Reelección de consejera independiente	No hay objeción	-
3.	Aumento de capital social con cargo a reservas voluntaria. Sistema de retribución al accionista "Dividendo Opción". Compromiso de adquisición de los derechos de asignación gratuita	No hay objeción	<p><i>"En octubre de 2013, el Banco anunció su intención de sustituir de manera progresiva su política de retribución al accionista, en la que se combinaban pagos en efectivo con "Dividendos Opción", por una política de remuneración íntegramente en efectivo y ligada a la evolución de los beneficios del Grupo, con el objetivo de distribuir anualmente entre un 35% y un 40% de los beneficios obtenidos en cada ejercicio.</i></p> <p><i>[...]</i></p> <p><i>Cabe destacar que la implementación del "Dividendo Opción" durante estos años ha contribuido, junto con otras medidas adicionales de gestión, a reforzar los recursos propios del Banco y a alcanzar la sólida posición de capital con la que actualmente cuenta BBVA en relación con sus requerimientos de solvencia, a la vez que ha permitido seguir ofreciendo una retribución adecuada a los accionistas. No obstante, en atención a lo indicado en octubre de 2013, el Banco ha ido reduciendo paulatinamente el número de "Dividendos Opción" implementados en los tres últimos ejercicios, habiendo anunciado recientemente su intención de implementar un único "Dividendo Opción" en el presente ejercicio, que se articularía a través de la Propuesta, para así retornar a una política de remuneración íntegramente en efectivo y ligada a la evolución de los beneficios."</i></p>
4.	Delegar en el Consejo de Administración, la facultad de aumentar el capital social, durante un plazo de cinco años	En contra	<p><i>"Hasta la cantidad máxima correspondiente al 50% del capital social, delegando a su vez la facultad de excluir el derecho de suscripción preferente, si bien esta facultad quedará limitada al 20% del capital social del Banco en los términos descritos en la propuesta de acuerdos."</i></p> <p>Nuestra objeción principal es la delegación</p>



			<p>del derecho de suscripción preferente, a pesar de que ésta se encuentre limitada al 20% del capital social en la propuesta de acuerdo. En nuestra opinión, la junta ha de tener la capacidad de decidir, en todo momento, si las razones que justifican la renuncia a este derecho, son razonables para el interés social.</p>
5.	<p><i>Delegar en el Consejo de Administración, con facultades de sustitución, la facultad de emitir valores convertibles en acciones de la Sociedad, durante un plazo de cinco años</i></p>	En contra	<p><i>Hasta un máximo de OCHO MIL MILLONES DE EUROS (8.000.000.000€), 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 20% del capital social del Banco en los términos descritos en la propuesta de acuerdos.</i></p> <p>Nuestra objeción es la misma que en el punto anterior.</p>
6.	<p>Aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros</p>	En contra	<p>Como aspecto positivo destacamos que aumenta el periodo de diferimiento (5 años) y el porcentaje de la cantidad de retribución variable que se difiere (60%), si bien este porcentaje sigue siendo insuficiente. También es positivo que aumente la parte de retribución variable pagada en acciones y que se revisen las cláusulas de reducción y recuperación de la retribución variable para adaptarlas a la nueva legislación (“malus” y “clawback”).</p> <p>También se elimina el régimen de prestación definida del consejero delegado (los trabajadores tienen un plan de aportación definida), si bien esto se debe más bien a cambios en la normativa. Se ha endurecido también el plazo de indisponibilidad de acciones, si bien no tanto como debiera (“<i>inclusión del compromiso de no 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</i>”; el resto de acciones no serán transmisibles durante un año).</p> <p>Las retribuciones de los consejeros no ejecutivos son elevadas, por ejemplo, por ser vocal del consejo, la remuneración asciende a 129.000 €. A ello se han de</p>



			<p>sumar otras retribuciones (vocal de otras comisiones o pólizas de seguro médico y accidente).</p> <p>En relación con la determinación de las retribuciones de los consejeros ejecutivos, BBVA menciona lo siguiente: <i>“la Comisión de Retribuciones tendrá en cuenta el nivel de responsabilidad y la dedicación exigida. Además, tomará en consideración los análisis de mercado elaborados por firmas de consultoría independientes de primer nivel en la materia, a los efectos de establecer compensaciones que resulten adecuadas a la función que desempeñan y sean competitivas en el mercado. Asimismo, se considerarán otros factores como los incrementos medios de la retribución básica anual de los miembros de la Alta Dirección del Banco”.</i></p> <p>En nuestra opinión, el incremento medio que se ha de considerar es el de la plantilla y, asimismo, se debe contemplar una relación entre el salario medio y mediano de la plantilla y la retribución total del consejero ejecutivo.</p> <p>La retribución fija es muy elevada (en millones €): 2,4 (presidente); 1,9 (consejero delegado); 0,8 (director GERPA).</p> <p>Por otra parte, <i>“el componente variable de la remuneración de los consejeros ejecutivos correspondiente a un ejercicio estará limitado a un importe máximo del 100% del componente fijo de la remuneración total, salvo que la Junta General acuerde elevar dicho porcentaje al 200%”.</i> Ambos porcentajes son, en nuestra opinión, excesivos.</p> <p>El sistema de previsión del consejero delegado sigue siendo desproporcionado a pesar de su transformación: <i>“El importe de la aportación anual a este sistema se ha determinado sobre la base del importe de la prestación comprometida con arreglo al sistema de prestación definida anterior y teniendo en cuenta la provisión dotada hasta la fecha por el Banco para atender dicho compromiso. A</i></p>
--	--	--	--



			<p><i>estos efectos, la aportación anual establecida es de 1.642 miles de euros.”</i></p> <p>Al igual que con las retribuciones, no mantiene una relación con las aportaciones a sistema de previsión de la plantilla.</p> <p>Lo mismo sucede con la actualización: <i>“El importe de la aportación anual a este sistema de previsión se actualizará en la misma medida en que se actualice la Retribución Fija Anual del Consejero Delegado en los términos establecidos en esta Política.”</i></p> <p>La previsión social del consejero ejecutivo Director de GERPA también es desproporcionada y tampoco está relacionada a las condiciones generales de la plantilla:</p> <p><i>“Se establece un sistema de previsión de aportación definida del 30% de su Retribución Fija Anual, en línea con las condiciones establecidas con carácter general para posiciones similares en las instituciones comparables”.</i></p> <p>Por último, destacar que el Banco no cuenta con compromisos de pago de indemnizaciones a los consejeros ejecutivos.</p>
7.	<p><i>Aprobación del colectivo de empleados al que resulte de aplicación el nivel máximo de la remuneración variable hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total.</i></p>	<p>En contra</p>	<p>Se propone aumentar hasta el 200%, el máximo legal permitido. En nuestra opinión, este elevado porcentaje podría provocar la asunción excesiva de riesgos que podrían generar efectos negativos a la sociedad.</p>



8.	Nombramiento de auditor	No hay objeción	Se propone cambio de auditor.
9.	Delegación de facultades para la formalización de acuerdos	No hay objeción	-
10.	Votación consultiva política remuneraciones	En contra	Las retribuciones de los consejeros ejecutivos son excesivas (en millones de euros; retribución total (RT) y aportaciones a sistemas de ahorro (AS): 4,9 (RT); 4,4 (RT) + 3,8 (AS); 1,2 (RT) + 0,3 (AS). Por otra parte, las retribuciones de los consejeros independientes son muy elevadas y, en nuestra opinión, podrían comprometer su independencia (muchas se encuentran en torno a los 300.000 €).