



## Campaña de ejercicio de derechos políticos 2025

Nombre empresa	BBVA
Código ISIN	ES0113211835
Fecha	21 de marzo
País	España

Nº	Propuesta	Voto recomendado	Comentarios
1.1.	Cuentas anuales	Favorable	Los resultados han sido positivos en 2024. Los informes de auditoría no presentan salvedades. El beneficio por acción ha pasado de 1,29 € (2023) a 1,68 € (2024).
1.2.	Estado de información financiera	En contra	<p>Entre 2018 y 2024 BBVA ha canalizado un total de 304 mil millones de euros en negocio sostenible, logrando así, con un año de antelación, alcanzar el objetivo fijado de 300 miles de millones de euros.</p> <p>Crecen las emisiones de carbono de alcance 1 y de alcance 2 basadas en la ubicación (disminuyen las de alcance 2 basadas en mercado). Disminuyen las emisiones de alcance 3 y las totales, tanto las basadas en ubicación como en mercado (salvo emisiones financiadas). Estas últimas aumentan, debido a la inclusión de la cartera <i>ex-lending</i> y las de Garanti BBVA y Argentina.</p> <p>La ratio de exposición a activos elegibles según la taxonomía disminuye con respecto al ejercicio anterior. La ratio de exposición de</p>



			<p>activos que se ajustan a la taxonomía, conocido como <i>Green Asset Ratio (GAR)</i>, aumenta ligeramente con respecto al ejercicio anterior, pero sigue encontrándose en cuantías muy bajas.</p> <p>Plantilla de BBVA: 152.916 personas. Media de edad: 38 años. Hombres: 48,4%. Mujeres: 51,6%. Presencia en países: 25. Brecha salarial bruta Grupo BBVA: 28,3% (media) y 23% (mediana). Brecha salarial ajustada Grupo BBVA: 0,6% (2024) y 0,5% (2023). Existen diferencias entre hombres y mujeres en todas las categorías profesionales y edades en Grupo BBVA.</p> <p><i>BBVA calcula el ratio de remuneración total anual para la plantilla empleados del Grupo BBVA como la relación entre la remuneración total anual (retribución fija más retribución variable devengada y las aportaciones a pensiones) de la persona mejor pagada en cada una de las áreas geográficas y la mediana de la remuneración total anual (retribución fija más retribución variable devengada y las aportaciones a pensiones) de todos los empleados y empleadas de la misma área geográfica, tomando la retribución anualizada a jornada completa y excluyendo a la persona mejor pagada:</i></p> <p>124,1 (España); 221,2 (México); 87,2 (Colombia); 131,8 (Perú); 7,7 (Uruguay).</p> <p>Personas con discapacidad en Grupo BBVA: 0,83%. Mujeres en el Consejo de Administración: 46,7%. Mujeres en alta dirección: 22,2%.</p>
--	--	--	--



			<p>Mujeres en alta dirección y Top Management: 23,8%. Mujeres en puestos de Junior Management: 35,7%.</p> <p><i>En el Grupo, al 43% de los trabajadores y trabajadoras les resulta de aplicación lo previsto en los distintos convenios y acuerdos colectivos (se corresponde con lo descrito en los puntos segundo y tercero del esquema normativo anterior) mientras que al 57% restante se le aplican las condiciones acordadas con los propios trabajadores y trabajadoras.</i></p> <p><i>El 100% de la plantilla del Grupo en España (a excepción de los miembros de la Alta Dirección) se encuentran sujetos a lo previsto en los convenios colectivos sectoriales, que en ocasiones son complementados por acuerdos colectivos de empresa que desarrollan y mejoran lo previsto en dichos convenios, y que son firmados con la representación de las personas trabajadoras en aquellas sociedades que cuenten con dicha representación. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios.</i></p> <p><i>En México y Perú, el Convenio Colectivo de Trabajo regula las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras que deciden libremente sindicalizarse mientras que las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras no sindicalizados están reguladas en los contratos individuales de trabajo y políticas internas de la empresa.</i></p> <p><i>En Colombia existen dos tipos de acuerdos colectivos que regulan las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras del banco. Por un lado, existe la Convención Colectiva, que aplica a</i></p>
--	--	--	--



			<p><i>los empleados y empleadas que deciden libremente sindicalizarse y es suscrita entre el banco y las organizaciones sindicales y por otro, el Pacto Colectivo, que aplica a los empleados y empleadas no sindicalizados y es suscrito entre el banco y los trabajadores y trabajadoras que representan a la plantilla no afiliada a un sindicato. La vigencia de los acuerdos es de tres años. Ambos grupos de trabajadores y trabajadoras, sindicalizados y no sindicalizados, mantienen una interlocución fluida y directa con BBVA.</i></p> <p><i>En el caso de Argentina, Uruguay y Venezuela, el convenio colectivo aplica al 100% de la plantilla (a excepción de los miembros de la Alta Dirección) independientemente de que estén sindicalizados o no. Mantienen una comunicación fluida con las comisiones gremiales internas a nivel local y con las secciones de la asociación bancaria a nivel nacional. En Uruguay, durante el 2024 se ha llevado a cabo un proceso de negociación de convenio colectivo con los sindicatos con el objetivo de adecuar las condiciones laborales al momento actual, primando la innovación, la flexibilidad, y el reconocimiento al aporte de valor y que ha finalizado con la firma del Convenio.</i></p> <p><i>En Portugal, el convenio colectivo aplica al 100% de la plantilla de BBVA Portugal, mientras que en BBVA Institución Financiera CR las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras se aplican en virtud de lo acordado en los contratos de trabajo y la política interna.</i></p> <p><i>En Turquía, Estados Unidos, Chile, Suiza y Bolivia no hay representantes sindicales, por lo que las condiciones</i></p>
--	--	--	---



			<p><i>laborales de los trabajadores y trabajadoras se aplican en virtud de lo acordado en los contratos de trabajo y la política interna de cada sociedad.</i></p> <p>La tasa de cobertura del diálogo social y la negociación colectiva se sitúa en el máximo rango en el caso de España (80-100%). No obstante, América del Sur (40-59%), México (20-39%) y Turquía (0-19%) se encuentran en rangos inferiores. Conviene recordar que Turquía (21.126 personas trabajadoras) es, según el Índice Global de Derechos de la CSI, uno de los 10 países peores para trabajar en el mundo, clasificado en un nivel 5 (sin garantía de derechos). México (48.983 personas trabajadoras) está en el nivel 4 (violación sistemática de derechos).</p> <p>La tasa de absentismo se mantiene en niveles parecidos al ejercicio anterior. Lo mismo sucede con los índices de frecuencia, severidad e incidencia.</p> <p>Fijos o indefinidos a tiempo completo Grupo: 96,2%. Fijos o indefinidos a tiempo parcial Grupo: 0,2%. Temporales Grupo: 3,7%. Los despidos son significativamente superiores en México y América del Sur.</p> <p>La tasa de rotación supera el 10% en todas las áreas geográficas, salvo en España.</p> <p>Mejoran algunos indicadores de reclamaciones; otros empeoran.</p> <p>Informa de los impuestos pagados por países.</p> <p>El Grupo tiene tres emisoras domiciliadas en Gran Caimán.</p>
--	--	--	--



1.3.	Aplicación del resultado	Favorable	Se propone destinar el 40% del resultado a dividendos y el 60% a reservas.
1.4.	Gestión social	<b>Abstención</b>	Los resultados han sido positivos en 2024. No obstante, en materia de RSE y transparencia, aún existe margen de mejora.
2.	Reelección de miembros del consejo	Ver puntos 2.1.- 2.3.	El 46,67% de los miembros del consejo son mujeres y el 66,67%, independientes. Cumple con las recomendaciones de buen gobierno.
2.1.	Reelección de consejero	Favorable	Es presidente del Consejo de Administración desde 2018.
2.2.	Reelección de consejero	Favorable	Es consejero delegado desde 2018.
2.3.	Reelección de consejera	<b>Abstención</b>	Tiene un perfil adecuado. Ocupó cargos de relevancia en el Gobierno de Dinamarca y en la Comisión Europea (hasta 2014). Actualmente, preside la Mesa Redonda de la OCDE sobre Desarrollo Sostenible, la Misión de la Comisión Europea de Adaptación al Cambio Climático y asesora al BEI sobre clima y



			<p>medioambiente. A pesar de que son cargos de asesoramiento o coordinación, existe riesgo de conflicto de interés.</p>
3.	Reducción del capital social	Favorable	<p><i>La actual política de retribución al accionista del Banco contempla el reparto anual de entre el 40% y el 50% del beneficio ordinario consolidado de cada ejercicio, mediante la distribución de una cantidad a cuenta del dividendo del ejercicio y un dividendo complementario, pudiendo combinarse los repartos en efectivo con las recompras de acciones, todo ello sujeto a las autorizaciones y aprobaciones correspondientes que sean de aplicación en cada momento.</i></p> <p><i>En este sentido, y dentro del marco de la remuneración ordinaria al accionista correspondiente al ejercicio 2024, el Banco comunicó el pasado 30 de enero de 2025 su intención de llevar a cabo un programa de recompra de acciones propias, con el propósito de reducir su capital social, por un importe máximo de 993 millones de euros, sujeto a la obtención de las autorizaciones regulatorias correspondientes y a la adopción de los acuerdos sociales necesarios.</i></p>
4.	Aumento de capital social	<b>Abstención</b>	<p><i>En relación con el acuerdo primero de aumento del capital social de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. ("BBVA") mediante aportaciones no dinerarias (el "Aumento de Capital") adoptado por la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 5 de julio de 2024 (la "Junta General Extraordinaria") bajo el punto primero del orden del día (el "Acuerdo Primero"), renovar y aprobar nuevamente el acuerdo segundo de delegación de facultades relativo al Aumento de Capital adoptado por la</i></p>



			<i>Junta General Extraordinaria bajo el mismo punto del orden del día, para su ejercicio dentro del plazo de un (1) año desde la adopción del presente acuerdo.</i>
5.	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	<b>En contra</b>	En nuestra opinión, el incremento en un 200% del nivel de remuneración variable podría implicar la asunción de riesgos excesivos y afectar a la sostenibilidad del banco en el largo plazo.
6.	Reelección de auditores	Favorable	Los importes facturados por otros trabajos distintos a la auditoría no superan en 10%. El auditor lleva 3 años realizando la auditoría.
7.	Delegación de facultades para la formalización de acuerdos	Favorable	-
8.	Votación consultiva política retributiva	<b>En contra</b>	Las 2 remuneraciones más elevadas del consejo superan en 150 veces el salario medio de la plantilla.