

# Política General de Remuneraciones de Gestión de Previsión y Pensiones

Madrid, 7 de marzo de 2024

## Índice

1. Introducción .....	3
2. Objeto y ámbito de aplicación .....	4
3. Principios Generales .....	5
4. Disposiciones de la Política .....	7
4.1 Elementos retributivos .....	7
4.2 Remuneración de los miembros del Consejo de Administración .....	10
4.3 Particularidades aplicables al personal que ejerce funciones de control .....	10
4.4 Prestadores de servicios externalizados.....	10
4.5 Particularidades aplicables al Colectivo Identificado de GPP .....	11
5. Gobierno corporativo .....	12
6. Vigencia de la política de remuneración.....	12
7. Publicación .....	12
Control de cambios .....	13

## 1. Introducción

GESTIÓN DE PREVISIÓN Y PENSIONES, EGFP, SA (en lo sucesivo "**GPP**" o la "Sociedad") es una entidad gestora de fondos de pensiones participada mayoritariamente por Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (en adelante "**BBVA**" o el "**Banco**") y, por tanto, forma parte del Grupo BBVA. BBVA es la sociedad cabecera de un grupo financiero internacional, formado por sociedades legalmente autónomas, dedicadas principalmente al ejercicio de la actividad bancaria y otras relacionadas directa o indirectamente con esta (el "**Grupo BBVA**" o "**Grupo**").

GPP desarrolla en este documento su política general de remuneraciones (en adelante la "**Política**" o la "**Política General de Remuneraciones de GPP**"), en cumplimiento de la normativa que le resulta de aplicación y las directrices de sus autoridades supervisoras y transpone, en aquellos apartados que le son aplicables, la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA, cuya última actualización ha sido aprobada por el Consejo de Administración de BBVA el 29 de marzo de 2023 y es aplicable a todos los empleados del Grupo (en adelante, la "**Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA**").

Esta Política ha sido elaborada en consonancia con las actividades, el perfil de riesgo, los objetivos e intereses, la estabilidad financiera y el rendimiento a largo plazo de los planes y fondos de pensiones gestionados y apoya una gestión sólida, prudente y efectiva de los mismos. En su elaboración se ha tenido en cuenta la organización interna de GPP, su tamaño, naturaleza, escala y complejidad de sus actividades, atendiendo a las mejores prácticas de mercado y de forma compatible con las prioridades estratégicas del Grupo BBVA.

La presente Política recoge las reglas específicas aplicables a las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de GPP (en adelante, el "**Colectivo Identificado**" o el "**Colectivo Identificado de GPP**") y las particularidades aplicables al personal que ejerce funciones de control, que han sido actualizadas, en aquellos aspectos que le resulta de aplicación, en línea con las modificaciones introducidas en la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA.

Además, la Política cumple con los requisitos establecidos en las siguientes normas, que le son de aplicación a GPP en su condición de entidad gestora de fondos de pensiones ("**EGFP**"):

- a. Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones ("**LPFP**").

- b. Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.
- c. Adicionalmente, GPP se encuentra sujeta a los documentos de carácter normativo o aclaratorio que, sobre esta materia, puedan emitir la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (“**DGSFP**”) o las autoridades supervisoras comunitarias (“**EIOPA**”).

## 2. Objeto y ámbito de aplicación

El objeto de esta Política es regular las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de GPP, en la medida en que perciban algún tipo de remuneración de la Sociedad, de los altos directivos<sup>1</sup> de GPP y del resto de empleados.

La Política será marco de referencia y deberá ser tenida en cuenta a la hora de establecer y desarrollar políticas generales, normas, procedimientos o modelos retributivos dentro de GPP, los cuales habrán de ser coherentes y acordes con la misma.

La Política General de Remuneraciones de GPP podrá extender su ámbito de aplicación a otras personas o entidades vinculadas con GPP, cuando la normativa aplicable así lo requiera o cuando, por la naturaleza de dicha vinculación, su actuación profesional pueda afectar en alguna medida a la reputación o el buen nombre de GPP. De esta forma, en el caso de que GPP delegue actividades en otras personas o entidades, se asegurará de que dichas personas o entidades estén sujetas a requisitos normativos en materia de remuneración equivalentes a los exigidos a GPP<sup>2</sup> o, en su defecto, que asumen obligaciones equivalentes como consecuencia de la adopción de políticas de remuneración con objetivos y medidas equivalentes, aplicando mecanismos contractuales adecuados a tales efectos.

---

<sup>1</sup> Los altos directivos de GPP son las personas que dirigen las actividades de la entidad a la consecución de los objetivos y estrategias generales a nivel corporativo, lo que incluirá a los más altos cargos dentro del organigrama de la entidad, llevando a cabo sus funciones con autonomía y plena responsabilidad, solo limitadas por los criterios e instrucciones directas de los titulares de la sociedad o de sus órganos de gobierno y administración.

<sup>2</sup> A estos efectos, se considerará que están sujetas a requisitos normativos equivalentes aquellas entidades sujetas a la legislación que, en sus ordenamientos jurídicos, transponga las Directivas CRD V, UCITS, AIFMD y MIFID.

## 3. Principios Generales

La Política General de Remuneraciones de GPP está orientada hacia la generación recurrente de valor para GPP, el alineamiento de los intereses de la Entidad con los de los fondos de pensiones que gestione y sus partícipes y beneficiarios, una gestión prudente del riesgo y el desarrollo de la estrategia definida.

Esta Política forma parte de los elementos diseñados por el Consejo de Administración, como parte del Sistema de Gobierno Corporativo de GPP, para promover una gestión y supervisión adecuadas de la Sociedad, y se basa en los siguientes principios:

- la creación de valor a largo plazo;
- la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos;
- la atracción y retención de los mejores profesionales;
- recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional;
- velar por la equidad interna y la competitividad externa y la igualdad retributiva entre hombres y mujeres;
- incentivar una conducta responsable y un trato justo de los clientes, así como a evitar los conflictos de intereses; y
- asegurar la transparencia del modelo retributivo.

En la adopción de la Política, se han respetado los principios de integridad, prudencia en la gestión de riesgos, transparencia, consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo y cumplimiento de la legislación aplicable en cada momento, que deben presidir la adopción y actualización de la Regulación Interna en el Grupo BBVA, de la cual esta Política forma parte.

A partir de estos principios generales, GPP ha definido la Política tomando en consideración, además del necesario cumplimiento de los requisitos legales, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado, habiendo incluido en ella elementos encaminados a reducir la exposición a riesgos excesivos y a alinear la remuneración con la estrategia empresarial, los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad y de los fondos de pensiones que gestione y sus partícipes y beneficiarios y a los objetivos, valores, e intereses a largo plazo del Grupo.

Los principios anteriormente enunciados se concretan en que la Política:

## Gestión de Previsión y Pensiones

- Contribuye a la estrategia empresarial de GPP, de forma consistente con la estrategia del Grupo BBVA, y a la consecución de los objetivos, valores e intereses, así como a la creación de valor y sostenibilidad a largo plazo. Adicionalmente, está en consonancia con las actividades, el perfil de riesgo, los objetivos e intereses, la estabilidad financiera y el rendimiento a largo plazo de los planes y fondos de pensiones gestionados en su conjunto, fomentando una gestión sólida, prudente y efectiva de los mismos.
- Está en línea con los intereses a largo plazo de los partícipes y beneficiarios de los planes y fondos de pensiones gestionados.
- Se ha diseñado prestando la debida consideración al modo en que la remuneración contribuye a prevenir una excesiva asunción de riesgos, no alentando una asunción de riesgos no coherente con los perfiles de riesgo y la normativa de los planes y fondos de pensiones gestionados.

En ese sentido:

- es compatible con el perfil de riesgo, la propensión al riesgo y la estrategia de GPP y de los planes y fondos de pensiones que gestiona, su normativa y documentación legal;
- es compatible y promueve una gestión prudente y eficaz de los riesgos, no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por GPP, de forma consistente con la estrategia y la cultura de riesgos del Grupo BBVA. En particular, se ha diseñado prestando la debida consideración al modo en que la remuneración contribuye a prevenir una excesiva asunción de riesgos, a su eficiencia como Entidad Gestora de Fondos de Pensiones y a la de los planes y fondos de pensiones que gestiona y a la coherencia con una gestión de riesgo efectiva.
- Está en línea con las medidas y procedimientos de GPP para evitar conflictos de interés en la gestión, administración y representación de los planes y fondos de pensiones. En particular, incluye medidas para evitar los conflictos de interés inherentes a la gestión, administración y representación de los planes y fondos de pensiones, fomentando la independencia de criterio de las personas que participan en la toma de decisiones y en la supervisión y control de la gestión y el establecimiento de los sistemas de remuneración, incorporando reglas de cálculo predeterminadas que eviten la discrecionalidad en su aplicación.
- Es clara, comprensible y transparente, contemplando una redacción sencilla que permite conocer los distintos elementos que componen la remuneración y las condiciones para su generación, concesión, consolidación y pago. A tal efecto, distingue de forma clara entre los criterios para el establecimiento de la retribución fija y la

# Gestión de Previsión y Pensiones

retribución variable y es transparente en cuanto a la fijación de objetivos y parámetros para su cálculo.

- Es imparcial en cuanto al género, al reflejar una compensación igualitaria por las mismas funciones o funciones de igual valor y no instaurar diferencia o discriminación alguna por razón de género.
- Persigue que la remuneración no se base exclusiva o primordialmente en criterios cuantitativos, sino que también tenga en cuenta criterios cualitativos adecuados, que reflejen el cumplimiento de las normas aplicables.
- Contempla un sistema retributivo competitivo, con el objetivo de atraer y retener a los mejores profesionales y recompensar adecuadamente las funciones desempeñadas.
- Adicionalmente, la remuneración variable del personal de GPP, entre los que se incluyen miembros del Colectivo Identificado, tendrá en consideración la integración por GPP (y el empleado o miembro del Colectivo Identificado afectado), directa o indirectamente, de los riesgos de sostenibilidad, lo que tendrá reflejo en la determinación de objetivos y en la valoración del desempeño individual que se fije anualmente.

## 4. Disposiciones de la Política

### 4.1 Elementos retributivos

El modelo retributivo aplicable, con carácter general, a toda la plantilla de GPP consiste en:

#### **A. Retribución fija**

La retribución fija tiene en cuenta el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada empleado, los principios de equidad interna y el valor de la función en el mercado. La concesión y el importe de la retribución fija se basan en criterios objetivos predeterminados y no discrecionales.

La retribución fija constituirá la parte preponderante de la remuneración total, resultando en todo caso una parte suficientemente elevada, de modo que se permita la máxima flexibilidad respecto de la remuneración variable, tal y como exige la normativa aplicable a GPP en materia de remuneraciones.

Constituyen elementos de la retribución fija: la retribución básica anual (o sueldo base), la retribución en especie, las aportaciones a planes de pensiones y cualesquiera otros beneficios o complementos que, con carácter general, se apliquen a un mismo colectivo de empleados y no giren sobre parámetros variables.

# Gestión de Previsión y Pensiones

La retribución básica anual o sueldo básico de cada empleado se determinará en el marco de la legislación vigente y con referencia a unas bandas salariales establecidas para cada función, diseñadas tomando en consideración tanto la competitividad externa como la equidad interna dentro de la estructura organizativa del Grupo, así como el principio de compensación igualitaria por las mismas funciones o funciones de igual valor.

Asimismo, los empleados podrán percibir otros beneficios o complementos salariales de naturaleza fija como parte de su paquete retributivo, establecidos dentro del marco regulatorio, la regulación interna del Grupo BBVA específica en este ámbito<sup>3</sup>, las prácticas habituales de mercado y/o a criterio de GPP o del Grupo BBVA, cuando así se estime oportuno para atraer y retener talento y/o motivar a sus empleados, y cuyo pago podrá ser realizado en efectivo o en especie.

## **B. Retribución variable**

La retribución variable estará constituida por aquellos pagos o beneficios adicionales a la retribución fija, monetarios o no, que giren sobre parámetros variables, y comprenderá tanto la retribución variable anual correspondiente al modelo corporativo (en los términos que se detallan a continuación) como, en su caso, otros esquemas de incentivación variable y cualquier otro componente variable que GPP, en coordinación con el área global de Talento y Cultura, en cada momento, pudiera conceder a su personal o a determinados colectivos de empleados.

GPP cuenta con un modelo corporativo de compensación variable, coordinado desde el área global de Talento y Cultura de BBVA, que, con carácter general, es de aplicación a toda la plantilla del Grupo BBVA, en atención a sus funciones, y consiste en el otorgamiento de un incentivo que refleja el desempeño medido a través del cumplimiento de unos objetivos alineados con el riesgo incurrido y que constituye la retribución variable anual de cada beneficiario, que será calculado sobre la base de:

- i. unas métricas o indicadores de Grupo BBVA, del Área y del Individuo (financieros y no financieros) de medición anual, que tienen en cuenta las prioridades estratégicas definidas por el Grupo BBVA y por GPP, así como los riesgos actuales y futuros (los "**Indicadores Anuales**");

Cada función dentro de la organización tiene asignada una ponderación o *slotting* que determina en qué medida la retribución variable anual está ligada al desempeño del Grupo BBVA, del Área o del Individuo. La ponderación de cada uno de los componentes

---

<sup>3</sup> Norma de Gestión y Control de Compromisos/Beneficios con Empleados del Grupo BBVA.

## Gestión de Previsión y Pensiones

del slotting (“Grupo, Área e Individuo”) depende del nivel de vinculación que la función tenga con respecto a la estrategia global del Grupo BBVA y de GPP.

- ii. las correspondientes escalas de consecución que se establezcan, según la ponderación atribuida a cada Indicador Anual y en función de los objetivos establecidos para cada uno de ellos; y
- iii. una retribución variable anual objetivo, que representa el importe de la retribución variable anual en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos (“**Retribución Variable Anual Objetivo**” o “**RVA Objetivo**”).

El importe a percibir de la retribución variable anual, en aplicación de las correspondientes escalas de consecución, podrá situarse entre un 0% y un 150% de la Retribución Variable Anual Objetivo.

La cantidad resultante constituirá la retribución variable anual (“**Retribución Variable Anual**” o “**RVA**”) de cada beneficiario.

Los Indicadores Anuales financieros estarán relacionados con las métricas de gestión más relevantes para el Grupo BBVA y para GPP y los no financieros con los objetivos estratégicos definidos a nivel de Grupo BBVA, área e individuales de cada beneficiario.

A los efectos de asegurar el alineamiento con los resultados y con la sostenibilidad a largo plazo, la Retribución Variable Anual correspondiente a cada ejercicio no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse un determinado nivel de beneficios y ratio de capital.

A tal efecto, el Consejo de Administración de BBVA, a propuesta de la Comisión de Retribuciones de BBVA, aprobará anualmente los umbrales mínimos de beneficio y ratio de capital que deberán alcanzarse por el Grupo BBVA para la generación de la Retribución Variable Anual.

La Retribución Variable Anual estará alineada, en todo caso, con el marco normativo que sea de aplicación, así como con los principios que rigen esta Política. En ningún caso supondrá una limitación en la capacidad del Grupo BBVA para contar con una base sólida de capital conforme a los requisitos regulatorios, y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros así como el coste de capital y liquidez necesarios, reflejando un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo.

La concesión de retribución variable garantizada tendrá carácter excepcional, en los términos establecidos en la normativa aplicable al Grupo BBVA, y sólo se efectuará, en su caso, cuando se contrate personal nuevo, limitándose al primer año de empleo.

## 4.2 Remuneración de los miembros del Consejo de Administración

- **Consejeros no ejecutivos**

Los miembros del Consejo de Administración que no tengan funciones ejecutivas en la entidad percibirán una remuneración fija anual en efectivo determinada de conformidad con la responsabilidad, dedicación y régimen de incompatibilidades en función del cargo que desempeñan como consejeros y, en su caso, miembros de las distintas comisiones. La determinación de esta asignación anual corresponderá a la Junta General de Accionistas de GPP.

Los consejeros sin funciones ejecutivas no percibirán otra retribución de carácter fijo ni variable distinta de dicha asignación anual.

- **Consejeros ejecutivos**

La remuneración fija de los miembros de este colectivo se corresponde con el importe anual recibido por el desempeño de sus funciones, que refleja principalmente el nivel de responsabilidad en dichas funciones y la experiencia profesional, velando por que sea competitiva con la aplicada en funciones equivalentes en el conjunto de las principales instituciones financieras internacionales comparables en Europa y Estados Unidos, y que constituya un importe relevante de la compensación total. Adicionalmente, podrán percibir la retribución variable que les corresponda como empleados o altos directivos de GPP de acuerdo con lo descrito en esta Política.

## 4.3 Particularidades aplicables al personal que ejerce funciones de control

El personal que ejerza funciones de supervisión y control será independiente de las unidades que supervise, contará con la autoridad necesaria y será remunerado principalmente en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones. Para reforzar la independencia y objetividad de dichas funciones, y reflejar la naturaleza de sus responsabilidades, el elemento variable de su remuneración no será superior al 20% de su remuneración total.

Asimismo, en el *slotting* establecido para el cálculo de la Retribución Variable Anual de los empleados que ejercen funciones de control, los componentes de Área e Individuo tendrán un mayor peso frente al establecido para el componente de Grupo.

## 4.4 Prestadores de servicios externalizados

La presente Política se aplicará, en su caso, a los prestadores de servicios externalizados por parte de GPP, salvo que a estos les resulten de aplicación los requisitos normativos

# Gestión de Previsión y Pensiones

equivalentes<sup>4</sup>.

## 4.5 Particularidades aplicables al Colectivo Identificado de GPP

4.5.1 En atención a los requerimientos normativos aplicables a GPP, determinados empleados podrán tener la consideración de miembros del Colectivo Identificado de la Sociedad.

4.5.2 El Colectivo Identificado de GPP estará integrado en cada momento por aquellas categorías de personal que puedan ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de GPP y de los planes y fondos de pensiones gestionados. Podrán considerarse integrantes del Colectivo Identificado de GPP:

- i. Miembros del Consejo de Administración de GPP.
- ii. Responsables de las funciones clave<sup>5</sup> dentro de GPP.
- iii. Aquellas personas que, no encontrándose dentro de las categorías anteriores, tengan una influencia significativa en el perfil de riesgo de GPP y los planes y fondos de pensiones gestionados.

La selección de las personas que conforman el Colectivo Identificado de GPP se enmarca dentro de un proceso anual de autoevaluación efectuado por GPP, tomando en consideración todas las áreas y personas que forman parte de las mismas y cuya determinación se basa en criterios cualitativos y cuantitativos.

Los criterios cualitativos se refieren básicamente al nivel de responsabilidad asumido en el desempeño de funciones que tienen incidencia sobre el perfil de riesgo definido con base en un mapa de riesgos que toma en consideración tanto a GPP como a los planes y fondos de pensiones gestionados.

Los criterios cuantitativos, por su parte, se relacionan con la remuneración total concedida a personas cuya función tiene incidencia en el perfil de riesgo de GPP o de los planes y fondos que gestiona, y cuya elevada cuantía los sitúa en el mismo grupo que los comentados anteriormente, con independencia del cargo que ocupan.

Del resultado de dicho proceso de autoevaluación se da debida cuenta a los órganos sociales de GPP que supervisarán la adecuación del proceso, conforme a lo establecido en la presente Política.

---

<sup>4</sup> Vid. Nota al pie 2.

<sup>5</sup> Funciones clave de acuerdo con lo previsto en el artículo 30 de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones.

## Gestión de Previsión y Pensiones

4.5.3 Por último, en el caso de que algún empleado de la Sociedad cumpliera los criterios de identificación para formar parte del Colectivo Identificado de BBVA y de su Grupo, a dicho empleado le serán aplicables las particularidades establecidas en el apartado 4.4 de la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA<sup>6</sup>.

## 5. Gobierno corporativo

El Consejo de Administración de GPP es el responsable, de acuerdo con la normativa aplicable y las directrices de las autoridades supervisoras, de aprobar la política de remuneración de la entidad, vigilar su aplicación, evaluar su eficacia y, en su caso, adoptar las medidas que sean necesarias o convenientes para paliar sus deficiencias.

Con el apoyo y las aportaciones de las funciones de supervisión y control, el Consejo de Administración revisará periódicamente, y al menos cada tres años, el contenido de esta Política para adaptarlo a la normativa y directrices en vigor. El Consejo de Administración podrá, asimismo, introducir las modificaciones que estime convenientes para asegurar su plena eficacia en cualquier momento.

## 6. Vigencia de la política de remuneración.

Esta política ha sido elaborada y coordinada por GPP y ha sido aprobada por su Consejo de Administración con fecha 27 de febrero de 2024.

La Política surtirá efectos desde la fecha de su aprobación y permanecerá en vigor en tanto el Consejo de Administración de GPP no acuerde su modificación o la aprobación de una nueva política que la sustituya.

## 7. Publicación

El documento completo con la política de remuneración vigente en cada momento se encuentra disponible para todos los profesionales afectados.

---

<sup>6</sup> La Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA puede ser consultada en el Portal de Regulación Interna del Grupo BBVA.

## Control de cambios

V.	F. modificación	Aprobado por	Resumen de cambios
3	25/04/2023	Consejo de Administración de Gestión de Previsión y Pensiones EGFP	Adaptación de la política de GPP a la nueva política de BBVA, haciendo suyos aquellos requerimientos internos compatibles con la normativa sectorial
4	07/03/2024	Consejo de Administración de Gestión de Previsión y Pensiones EGFP	Actualización en aquellos aspectos que le resulta de aplicación, en línea con las modificaciones introducidas en la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA