

6. Información sobre remuneraciones

6.1.	Información sobre el proceso decisorio para establecer la política de remuneración del Colectivo Identificado	213
6.2.	Descripción de los diferentes tipos de empleados incluidos en el Colectivo Identificado	216
6.3.	Características más importantes del sistema de remuneración	217
6.4.	Información sobre la conexión entre la remuneración del Colectivo Identificado y los resultados del desempeño del Grupo	224
6.5.	Descripción de los criterios utilizados para la toma en consideración, en los procesos de remuneración, de los riesgos presentes y futuros	225
6.6.	Los principales parámetros y la motivación de cualquier componente de los posibles planes de remuneración variable y de otras ventajas no pecuniarias	226
6.7.	Ratios entre la remuneración fija y variable del Colectivo Identificado	226
6.8.	Información cuantitativa sobre las remuneraciones del Colectivo Identificado	227

De conformidad con lo establecido en el artículo 85 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (la "Ley 10/2014"), y en el artículo 93 del Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla dicha Ley ("Real Decreto 84/2015"), así como de conformidad con lo previsto en la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013 (la "Circular 2/2016 del Banco de España"), las entidades de crédito facilitarán al público y actualizarán periódicamente, al menos una vez al año, entre otras, la información sobre sus políticas y prácticas de remuneración establecida en la parte octava del Reglamento 575/2013/UE, en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad y/o de su grupo consolidado (el "Colectivo Identificado" o "*Risk Takers*").

6.1. Información sobre el proceso decisorio para establecer la política de remuneración del Colectivo Identificado

En el marco de lo dispuesto en los Estatutos Sociales de BBVA (“BBVA”, la “Entidad” o el “Banco”), el Reglamento del Consejo de Administración de BBVA reserva a este órgano, entre otras facultades, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, la de los altos directivos y la del resto del Colectivo Identificado, así como la determinación de la remuneración de los consejeros no ejecutivos y, en el caso de los consejeros ejecutivos, la retribución que les corresponda por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos.

Asimismo, entre las Comisiones constituidas para apoyar al Consejo en el desarrollo de sus funciones, la Comisión de Retribuciones es el órgano que le asiste en las cuestiones relativas a las remuneraciones de los consejeros, de los altos directivos y del resto del Colectivo Identificado, velando por la observancia de las políticas retributivas establecidas.

Así, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones, y sin perjuicio de cualesquiera otras funciones que le asigne la ley, la normativa interna del Banco o le fueren atribuidas por decisión del Consejo, la Comisión de Retribuciones desempeña, con carácter general, las siguientes funciones:

1. Proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, la política de remuneraciones de los consejeros, elevándole además su correspondiente informe, todo ello en los términos que en cada momento establezca la normativa aplicable.
2. Determinar la remuneración de los consejeros no ejecutivos, conforme a lo previsto en la política de remuneraciones de los consejeros, elevando al Consejo las correspondientes propuestas.
3. Determinar, para que puedan ser convenidas contractualmente, la extensión y cuantía de las retribuciones individuales, derechos y compensaciones de contenido económico, así como las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, de conformidad con la política de remuneraciones de los consejeros, elevando al Consejo de Administración las correspondientes propuestas.
4. Determinar los objetivos y los criterios de medición de la retribución variable de los consejeros ejecutivos y evaluar su grado de consecución, elevando las correspondientes propuestas al Consejo de Administración.
5. Analizar, cuando corresponda, la necesidad de llevar a cabo ajustes, *ex ante* o *ex post*, a la retribución variable, incluida la aplicación de cláusulas de reducción o recuperación de la remuneración variable, elevando al Consejo de Administración las correspondientes propuestas, previo informe de las comisiones que correspondan en cada caso.
6. Proponer anualmente al Consejo de Administración el informe anual sobre las remuneraciones de los consejeros del Banco, que se someterá a la Junta General Ordinaria de Accionistas, con arreglo a lo dispuesto en la legislación aplicable.
7. Proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los altos directivos y demás empleados del Colectivo Identificado; así como supervisar su implementación, incluyendo la supervisión del proceso para la identificación de dicho Colectivo.
8. Proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones del Grupo, que podrá incluir la de los altos directivos y del resto del Colectivo Identificado, señalada en el apartado anterior y supervisar su implementación.
9. Elevar al Consejo de Administración las propuestas de condiciones básicas de los contratos de los altos directivos, incluidas sus retribuciones e indemnizaciones en caso de cese.
10. Supervisar, de forma directa, la remuneración de los altos directivos y determinar, en el marco del modelo retributivo aplicable en cada momento de la Alta Dirección, los objetivos y criterios de medición de la retribución variable de los responsables de las funciones de Regulación y Control Interno y de Auditoría Interna, elevando las correspondientes propuestas al Consejo de Administración, sobre la base del planteamiento que, a estos efectos, le eleve la Comisión de Riesgos y Cumplimiento y la Comisión de Auditoría, respectivamente.
11. Velar por la observancia de las políticas retributivas establecidas por la Entidad y revisarlas periódicamente, proponiendo, en su caso, las modificaciones que resulten oportunas, para asegurar, entre otros, que son adecuadas para atraer y retener a los mejores profesionales, que contribuyen a la creación de valor a largo plazo y a

un control y gestión adecuados de los riesgos, y que atienden al principio de equidad salarial. En particular, la Comisión velará por que las políticas retributivas establecidas por la Entidad se sometan a una revisión interna, central e independiente, al menos una vez al año.

12. Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y de los altos directivos contenida en los diferentes documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.
13. Supervisar la selección de aquellos asesores externos cuyo asesoramiento o apoyo se requiera para el cumplimiento de sus funciones en materia retributiva, velando por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento prestado.

Al cierre del ejercicio 2021, la Comisión de Retribuciones está compuesta por cinco vocales; todos ellos tienen la condición de consejeros no ejecutivos, siendo la mayoría independientes, incluida su Presidenta. Los nombres, cargos y condición de los miembros de la Comisión de Retribuciones se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 90. Composición de la Comisión de Retribuciones

Nombre y Apellidos	Cargo	Condición
D ^a . Belén Garijo López	Presidenta	Independiente
D ^a . Lourdes Máz Carro	Vocal	Independiente
D ^a . Ana Peralta Moreno	Vocal	Independiente
D. Carlos Salazar Lomelín	Vocal	Externo
D. Jan Verplancke	Vocal	Independiente

Los miembros de la Comisión de Retribuciones que ostentaban tal condición a cierre del ejercicio 2021 han percibido un total agregado de 278 miles de euros por su pertenencia a la misma. En el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA referido a este ejercicio se incluye la retribución individualizada de cada consejero, desglosada por conceptos retributivos. La Comisión de Retribuciones desempeña sus funciones con plena autonomía de funcionamiento, reuniéndose con la frecuencia que fuere necesaria para el cumplimiento de sus funciones, dirigida por su Presidenta. Durante el ejercicio 2021 se ha reunido en 7 ocasiones.

Para el adecuado desarrollo de sus funciones, la Comisión se sirve del asesoramiento que le proporcionan los servicios internos del Banco, pudiendo contar además con el asesoramiento externo que fuere necesario para formar criterio sobre las cuestiones de su competencia. A estos efectos, la Comisión ha contado, durante 2021, con información facilitada por la firma

global de consultoría de primer nivel en materia de compensación de consejeros y altos directivos Willis Towers Watson, así como con el asesoramiento legal del despacho de abogados J&A Garrigues, S.L.P. Ambos han prestado asesoramiento, entre otras, en relación con la actualización de las políticas de remuneraciones que, como se expone a continuación, se ha llevado a cabo en el ejercicio 2021.

Además, la Comisión de Riesgos y Cumplimiento del Consejo también participa en el proceso de establecimiento de la política de remuneraciones, comprobando que la misma es compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos y que no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por el Grupo.

Desde el año 2011, el Banco cuenta con un sistema retributivo específico aplicable a los miembros del Colectivo Identificado, entre los que se incluyen los consejeros y los altos directivos de BBVA, diseñado en el marco de lo establecido en la normativa aplicable a las entidades de crédito y considerando las mejores prácticas y recomendaciones a nivel local e internacional en esta materia.

Las novedades regulatorias en materia retributiva que han entrado en vigor en 2021⁷, junto con los avances en la práctica de mercado, han llevado a la Comisión de Retribuciones a realizar una revisión de las políticas de remuneraciones existentes, con el objetivo principal de asegurar que se encuentren plenamente alineadas con los nuevos requerimientos normativos y, en particular, con la regulación específica contenida en la misma en materia de sistemas retributivos de entidades de crédito aplicables al Colectivo Identificado.

La revisión de estas políticas tiene, asimismo, como uno de sus elementos fundamentales el avance en el alineamiento con la estrategia del Grupo BBVA y con la creación de valor a largo plazo. En concreto, incorporan expresamente el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres; métricas relacionadas con la sostenibilidad en el esquema de retribución variable; modificaciones en el calendario de pago de la parte diferida de la retribución variable anual; cambios en los mecanismos de reducción y recuperación de la retribución variable; en el caso de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, la transformación del sistema de previsión social del Presidente; y otras mejoras técnicas para avanzar en la transparencia y claridad de los sistemas retributivos.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, la Comisión de Retribuciones tiene entre sus funciones la de proponer al Consejo de Administración estas políticas para su aprobación, y, en el caso de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA,

⁷ Modificaciones introducidas por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio; por el Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, en virtud del cual se modifica la Ley 10/2014 para transponer al ordenamiento jurídico español la Directiva 2019/878/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019 ("CRD V"); y por las nuevas Directrices de la Autoridad Bancaria Europea (EBA/GL/2021/04), de 2 de julio de 2021, sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE.

adicionalmente, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, elevándole, además su correspondiente informe, todo ello en los términos que en cada momento establezca la legislación aplicable.

De este modo, BBVA cuenta con una política retributiva aplicable a los consejeros de la Entidad - la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA -, cuya última actualización fue aprobada por la Junta General del Banco, celebrada el 20 de abril de 2021, para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, y distingue, de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales de BBVA, entre el sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos y el aplicable a los consejeros ejecutivos. Esta política se encuentra disponible en la página web corporativa del Banco (www.bbva.com).

Tal y como recoge esta Política, el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se corresponde, con carácter general, con el aplicable al resto de los miembros del Colectivo Identificado, incorporando ciertas especificidades propias, derivadas de su condición de consejeros. Por su parte, el sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos, se basa en los criterios de responsabilidad, dedicación e incompatibilidades inherentes al cargo que desempeñan, y consiste, exclusivamente, en elementos de carácter fijo, no percibiendo remuneración variable.

Adicionalmente, BBVA cuenta con una política general de remuneraciones del Grupo BBVA, actualizada por el Consejo de Administración el 30 de junio de 2021, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y que es aplicable, con carácter general, a todos los empleados de BBVA y de las sociedades que conforman su Grupo (la "Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA" o la "Política" y las "Entidades del Grupo", respectivamente). Esta Política incluye las reglas específicas aplicables al Colectivo Identificado, así como el proceso para su identificación.

La Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA, se coordina a nivel corporativo por el área global de Talento y Cultura de BBVA, y en su diseño y supervisión de su aplicación cooperan activa y regularmente las funciones de control del Grupo, de acuerdo con las atribuciones que les han sido conferidas por la normativa aplicable.

Así, el Consejo de Administración revisa periódicamente los principios generales de la Política y supervisa su aplicación, sobre la base de la información y el reporte recibido del área de Talento y Cultura y de las distintas funciones de control que correspondan, garantizando así que esta Política se aplica adecuadamente y de forma acorde con el Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA.

Por tanto, el Banco cuenta con un sistema de toma de decisiones en materia retributiva que tiene como elemento central la Comisión de Retribuciones, que, como se ha indicado, es la encargada de proponer al

Consejo de Administración tanto la Política General de Remuneraciones de BBVA, que incluye las reglas específicas aplicables al Colectivo Identificado, como la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, para su elevación posterior a la Junta General de Accionistas, en el caso de esta última.

En desarrollo de las políticas retributivas aprobadas por los órganos sociales del Banco, la Comisión de Retribuciones ha analizado, durante el ejercicio 2021, las propuestas retributivas necesarias para el desarrollo y ejecución de las mismas.

Así, al comienzo del ejercicio, la Comisión fue informada de las principales novedades normativas que estaba previsto que entraran en vigor en 2021 y que podrían afectar a las políticas retributivas aprobadas por el Banco, y, tal y como se ha indicado, analizó los planteamientos para su actualización y su adaptación a las novedades regulatorias y a las más recientes prácticas de mercado y recomendaciones en materia de compensación.

Igualmente, la Comisión de Retribuciones ha determinado los Indicadores de Evaluación Anual utilizados para el cálculo de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2021 de los consejeros ejecutivos y sus correspondientes ponderaciones, así como los objetivos y escalas de consecución asociadas a dichos indicadores, elevando al Consejo las correspondientes propuestas para su aprobación.

Además, la Comisión de Retribuciones ha determinado los umbrales mínimos de Beneficio Atribuido y Ratio de Capital establecidos como ajustes *ex ante* para la generación de la Retribución Variable Anual de 2021 de los consejeros ejecutivos y del resto del Colectivo Identificado, elevando al Consejo las correspondientes propuestas para su aprobación.

Igualmente, la Comisión de Retribuciones ha determinado, para su propuesta al Consejo, los Indicadores de Evaluación Plurianual, que serán utilizados como ajustes *ex post* para la determinación de la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual de 2021 de los consejeros ejecutivos y del resto de miembros del Colectivo Identificado, y sus correspondientes ponderaciones, contando para ello con el análisis previo realizado por la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, que aseguró su adecuación al perfil de riesgo del Banco.

Adicionalmente, en el ejercicio 2021, la Comisión de Retribuciones ha elevado al Consejo, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas celebrada en 2021, la propuesta de acuerdo relativa a la elevación del nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total para un determinado número de miembros del Colectivo Identificado, proponiendo asimismo al Consejo, el informe que acompaña a este acuerdo y que fue puesto a disposición de los accionistas del Banco.

Asimismo, siguiendo la propuesta elevada por la Comisión de Retribuciones, el Consejo aprobó el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, elaborado con arreglo a lo previsto en la Circular 4/2013 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que fue sometido a votación consultiva en la Junta General de Accionistas celebrada en 2021, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, y puesto a disposición de los accionistas del Banco, encontrándose disponible en la página web corporativa (www.bbva.com).

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA contiene una descripción de los principios básicos de la política retributiva del Banco en lo que se refiere a los miembros del Consejo, tanto ejecutivos como no ejecutivos, así como una presentación detallada de los distintos elementos y cuantías que componen su retribución.

Por otro lado, en el marco de la función atribuida a la Comisión de Retribuciones para la observancia y revisión periódica de las políticas retributivas establecidas, esta ha llevado a cabo la revisión de la aplicación de la Política de Remuneraciones del Grupo BBVA en el ejercicio 2020, de conformidad con la normativa y recomendaciones aplicables. A estos efectos, esta revisión ha abarcado la Política de Remuneraciones del

Grupo BBVA vigente en ese ejercicio, que incluye la política retributiva del Colectivo Identificado, así como el procedimiento para su identificación, sobre la base de la revisión interna, central e independiente llevada a cabo por el área de Auditoría Interna del Banco, dando cuenta de todo ello al Consejo.

Por último, la Comisión ha recibido del área global de Talento y Cultura la información relativa a la aplicación del procedimiento para la identificación del Colectivo Identificado correspondiente al ejercicio 2021, tanto de BBVA, a nivel individual, como del Grupo BBVA, a nivel consolidado, de conformidad con los criterios cualitativos y cuantitativos establecidos en la normativa aplicable y los criterios internos establecidos por el Banco. En particular, fue informada del número de personas incluidas en el Colectivo Identificado y de que, en 2021, no se solicitarían exclusiones, informando de todo ello al Consejo.

Todas las cuestiones anteriormente expuestas, junto con otras materias objeto de su competencia, se encuentran detalladas en el Informe de Actividad de la Comisión de Retribuciones relativo al ejercicio 2021, publicado en la página web corporativa del Banco con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria de 2022 (www.bbva.com).

6.2. Descripción de los diferentes tipos de empleados incluidos en el Colectivo Identificado

De conformidad con lo establecido en la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA, la selección de las personas que conforman el Colectivo Identificado de BBVA y/o de su Grupo se enmarca dentro de un proceso anual, cuya determinación se basa en los criterios cualitativos y cuantitativos, establecidos en el Artículo 32.1 de la Ley 10/2014 y en el Reglamento Delegado 2021/923/UE de la Comisión de 25 de marzo de 2021 por el que se complementa CRD IV (el "Reglamento Delegado 2021/923/EU"). Este proceso incluye, además, criterios internos establecidos por BBVA, complementarios a los indicados en dicha normativa, en cumplimiento de la Norma 38 de la Circular 2/2016 del Banco de España (en adelante, el "Proceso de Identificación").

Los criterios cualitativos establecidos en el Proceso de Identificación se definen alrededor de la responsabilidad del puesto (por ejemplo, miembros del Consejo de Administración de BBVA, miembros de la Alta Dirección de BBVA, personal responsable de las funciones de control y de las unidades de negocio importantes dentro del Grupo y otras funciones clave), así como sobre la base de la capacidad o responsabilidad del personal para asumir o gestionar riesgos.

Los criterios cuantitativos, por su parte, establecen que el personal tiene incidencia significativa en el perfil de riesgo sobre la base de la remuneración total concedida, salvo que por BBVA se determine que, de hecho, la actividad de dicho personal no tiene incidencia significativa en el perfil de riesgo. Para la aplicación de estos criterios, se tiene en cuenta la remuneración total concedida en el ejercicio anterior o la que en cada momento establezca la normativa aplicable.

El Proceso de Identificación se actualiza durante el año y toma en consideración a todo el personal de BBVA y de su Grupo, respectivamente, permitiendo la inclusión en el Colectivo Identificado del personal que cumpla o sea probable que cumpla los criterios cualitativos establecidos en la normativa aplicable durante al menos tres meses en un ejercicio financiero.

Las Entidades del Grupo participan activamente en el Proceso de Identificación llevado a cabo por BBVA, proporcionando toda la información necesaria para identificar de manera adecuada al personal que tenga una incidencia importante en el perfil de riesgo del Grupo.

De conformidad con el Proceso de Identificación indicado, al cierre del ejercicio 2021 se identificaron, a nivel consolidado, en el Grupo BBVA, un total de 332 Risk

Takers, y, a nivel individual, en BBVA, un total de 185, de los cuales 168 habían sido ya identificados como *Risk Takers* a nivel consolidado, incluyendo:

- Miembros del Consejo de Administración de BBVA⁸.
- Miembros de la Alta Dirección de BBVA.
- *Risk Takers por función*: colectivo configurado por aquellos miembros que ejercen las funciones que se corresponden con los criterios cualitativos establecidos en el Artículo 32.1 de la Ley 10/2014 y en el Reglamento Delegado 2021/923/UE, así como aquellos *Risk Takers* identificados conforme a criterios internos del Banco en base a Norma 38 de la Circular 2/2016 del Banco de España.
- *Risk Takers por retribución*: integrado por aquellos empleados que cumplen los criterios cuantitativos

establecidos en el Artículo 32.1 de la Ley 10/2014 y en el Reglamento Delegado 2021/923/UE.

El total de *Risk Takers* identificados en el ejercicio 2021 ha experimentado un descenso respecto del total del número de miembros identificados en 2020, que fue de 591 personas, debido, fundamentalmente, a la venta de la mayor parte de los negocios del Grupo BBVA en Estados Unidos y a la aplicación de los nuevos criterios de identificación establecidos en la Ley 10/2014 y en el Reglamento Delegado 2021/923/UE.

No obstante lo anterior, BBVA adaptará la composición del Colectivo Identificado, incluyendo a las categorías de profesionales que en cada momento resulte necesario, en atención a los requerimientos que a tal efecto se establezcan de acuerdo con la normativa aplicable.

6.3. Características más importantes del sistema de remuneración

Tal y como se ha indicado en el apartado 6.1, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó en el ejercicio 2021 la actualización de la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA que ha sido aplicable durante el ejercicio 2021, en la que se incluyen las particularidades aplicables al sistema retributivo del Colectivo Identificado, así como el Proceso de Identificación descrito en el apartado 6.2 anterior.

La Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA está orientada hacia la generación recurrente de valor para el Grupo, el alineamiento de los intereses de sus empleados y accionistas con una gestión prudente del riesgo, y el desarrollo de la estrategia definida por el Grupo.

Esta Política forma parte de los elementos diseñados por el Consejo de Administración como parte del Sistema de Gobierno Corporativo del Banco, para promover una gestión y supervisión adecuadas de la Entidad y de su Grupo, 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;
- velar por la igualdad retributiva entre hombres y mujeres; y
- asegurar la transparencia del modelo retributivo.

A partir de los principios generales mencionados, BBVA ha definido la Política General de Remuneraciones del Grupo tomando en consideración, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales que resulten aplicables a las entidades de crédito y a los distintos ámbitos sectoriales en los que el Grupo desarrolla sus negocios, 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 a la estrategia empresarial, y a los objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo.

De este modo, los principios enunciados se concretan en que la Política:

- contribuye a la estrategia empresarial de BBVA y de su Grupo, y a la consecución de los objetivos, valores, intereses, creación de valor y sostenibilidad a largo plazo;
- es compatible y promueve una gestión prudente y eficaz de los riesgos, no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la

⁸ Por lo que respecta a los consejeros no ejecutivos, se encuentran identificados como *Risk Takers* en virtud de lo dispuesto en el artículo 32.1 de la Ley 10/2014, si bien, tal y como se detalla en el apartado 6.3 de este documento, cuentan con un sistema retributivo específico, distinto al aplicable a los consejeros ejecutivos, y no perciben remuneración variable.

Entidad o el Grupo, de forma consistente con la estrategia y la cultura de riesgos del Grupo BBVA;

- es clara, comprensible y transparente, contemplando una redacción sencilla que permite conocer los distintos elementos que componen la remuneración y las condiciones para su concesión, consolidación y pago. A tal efecto, distingue de forma clara los criterios para el establecimiento de la retribución fija y la retribución variable;
- 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;
- incluye medidas para evitar los conflictos de intereses, 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; y
- persigue que la remuneración no se base exclusiva o primordialmente en criterios cuantitativos, teniendo en cuenta criterios cualitativos adecuados, que reflejen el cumplimiento de las normas aplicables.

De conformidad con lo anterior, el modelo retributivo aplicable, con carácter general, a toda la plantilla del Grupo consiste en:

- a) Una retribución fija, que 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, constituyendo una parte relevante de la compensación total. La concesión y el importe de la retribución fija se basan en criterios objetivos predeterminados y no discrecionales.
- b) Una retribución variable, constituida por aquellos pagos o beneficios adicionales a la retribución fija, monetarios o no, que giren sobre parámetros variables. La retribución variable en ningún caso supondrá una limitación en la capacidad del Grupo para reforzar su base 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, y sólo se efectuará cuando se contrate personal nuevo, limitándose al primer año de empleo.

Dentro de este modelo retributivo de aplicación general, la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA incluye determinadas particularidades aplicables, por una parte, al personal que ejerce funciones de control y, por otra parte, al personal que ejerce funciones relacionadas con la venta de productos y la prestación de servicios a clientes. Así:

- i. El personal que ejerce funciones de control es independiente de las unidades que supervisa, cuenta con la autoridad necesaria y es remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas que controla, evitando así posibles conflictos de interés.

Para reforzar la independencia y objetividad de dichas funciones, los componentes fijos de su remuneración tienen un peso mayor que los componentes variables, estando estos últimos relacionados, en su mayor parte, con los objetivos propios de la función.

Asimismo, la remuneración de los altos directivos de BBVA en funciones de control independientes, incluidas las funciones de cumplimiento y de gestión de riesgos, se supervisa directamente por la Comisión de Retribuciones de BBVA, al igual que la del resto de los miembros de la Alta Dirección de BBVA, al ser el Consejo de Administración el órgano encargado del establecimiento de las condiciones básicas de sus contratos.

Además, corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones de BBVA, y contando con el análisis previo de las Comisiones de Auditoría y de Riesgos y Cumplimiento de BBVA, respectivamente, la determinación de los objetivos y la evaluación del desempeño de los responsables globales de las funciones de Auditoría Interna y de Regulación y Control Interno.

- ii. El diseño y establecimiento de la remuneración del personal involucrado en la prestación de servicios a clientes vela por la protección de los intereses de estos y por la calidad de los servicios prestados, de tal forma que:
 - fomenta una conducta empresarial responsable y un trato justo de los clientes;
 - no se establecen incentivos que puedan inducir al personal a anteponer sus propios intereses o los del Grupo BBVA en posible detrimento de los intereses de sus clientes;
 - no se vincula la remuneración primordial o exclusivamente con la venta de un producto o una categoría o tipo concreto de productos, como aquellos productos que sean más lucrativos para la entidad o el empleado,

existiendo otros más acordes con las necesidades del cliente, ni se fije tal objetivo como el de mayor ponderación en la remuneración; y

- se mantiene un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.

Adicionalmente, BBVA y aquellas Entidades del Grupo directamente sujetas a normativa en materia de protección del cliente, deben cumplir con los requisitos de remuneración específicos que en la misma se establezcan en cada momento.

Por su parte, en atención a los requerimientos normativos establecidos por la Ley 10/2014 y su normativa de desarrollo, en la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA, se definen unas reglas específicas aplicables al Colectivo Identificado, conforme a la normativa y recomendaciones aplicables a los esquemas de remuneraciones de este colectivo.

El resultado es un esquema retributivo para el Colectivo Identificado que está especialmente orientado a mantener el alineamiento de su remuneración con los riesgos, así como con los objetivos e intereses a largo plazo de BBVA y su Grupo, cuyas características fundamentales son las siguientes:

- Equilibrio entre los componentes fijos y los componentes variables en la remuneración total, en línea con lo establecido en la regulación aplicable, permitiendo una política plenamente flexible en lo que se refiere al pago de los componentes variables, que podrá hacer que estos lleguen a reducirse, en su caso, hasta su totalidad.

La proporción entre ambos componentes se ha establecido teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por cada beneficiario (negocio, apoyo o control) y, en consecuencia, su impacto en el perfil de riesgo, adaptándose en cada caso a la realidad existente en las distintas Entidades del Grupo o funciones.

- El componente variable de la remuneración correspondiente a un ejercicio (entendido como la suma de todos los componentes variables de la remuneración) estará limitado a un importe máximo del 100% del componente fijo de la remuneración total (entendido como la suma de todos los componentes fijos de la remuneración), salvo que la Junta General de Accionistas de BBVA acuerde elevar dicho porcentaje hasta un máximo del 200%. Tal y como se explica detalladamente en el apartado 6.7 de este informe, la Junta General de Accionistas de BBVA celebrada el pasado 20 de abril de 2021 autorizó la elevación del límite máximo, hasta el 200%, para un máximo de 339 *Risk Takers*.

- No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la retribución variable y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión prudente de los riesgos.

- En el marco del modelo corporativo de compensación variable del Grupo BBVA, los miembros del Colectivo Identificado cuentan, al igual que el resto de la plantilla, con un incentivo o retribución variable anual, que constituye el elemento principal del componente variable de su remuneración total, que refleja el desempeño medido a través del cumplimiento de unos objetivos alineados con el riesgo incurrido y que se calcula sobre la base:

- unos indicadores de evaluación anual de Grupo, área e individuo (financieros y no financieros), que tienen en cuenta los riesgos actuales y futuros así como las prioridades estratégicas definidas por el Grupo (los "Indicadores de Evaluación Anual");
- las escalas de consecución que en su caso se establezcan, según la ponderación atribuida a cada Indicador de Evaluación Anual y en función de los objetivos establecidos para cada uno de ellos; y
- una retribución variable anual "objetivo", que representa el importe de la retribución variable anual en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos, siendo un importe único para cada función ("Retribución Variable Anual Objetivo" o "Bono Target").

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 constituye la retribución variable anual ("Retribución Variable Anual" o "RVA") de cada beneficiario.

Los Indicadores de Evaluación Anual financieros están relacionados con las métricas de gestión más relevantes para el Banco y los no financieros con los objetivos estratégicos definidos a nivel Grupo, área e individuales de cada beneficiario.

Cada función dentro de la organización tiene asignada una ponderación o slotting que determina el porcentaje de la Retribución Variable Anual que está ligada al desempeño del Grupo, del área e individuo, y que depende del nivel de vinculación que la función tenga con respecto a la estrategia global del Grupo y del área o con sus propios resultados individuales.

Los Indicadores de Evaluación Anual de la RVA aprobados para el Colectivo Identificado en el ejercicio 2021 han sido los siguientes:

Tabla 91. Indicadores de Evaluación Anual de la RVA 2021

Indicador	Ponderación		
	Presidente ⁽¹⁾	Consejero Delegado ⁽¹⁾	Resto Colectivo Identificado ⁽²⁾
Indicadores Financieros			
Resultado atribuido sin operaciones corporativas	10 %	15 %	10 %
Tangible Book Value per share	15 %	10 %	10 %
RORC	10 %	10 %	15 %
Ratio de eficiencia	10 %	15 %	15 %
Indicadores No Financieros			
Satisfacción del cliente (Irene)	10 %	15 %	10 %
Movilización de financiación sostenible	10 %	10 %	10 %
Ventas Digitales	10 %	10 %	10 %
Indicadores propios / otros indicadores ⁽³⁾	25 %	15 %	20 %

⁽¹⁾ Se incluyen los Indicadores de Evaluación Anual de la RVA 2021 de los consejeros ejecutivos.

⁽²⁾ Se incluyen los Indicadores de Evaluación Anual de la RVA 2021 a nivel Grupo del resto del Colectivo Identificado.

⁽³⁾ En los indicadores propios se considerarán las dimensiones estratégicas a impulsar por el Presidente y el Consejero Delegado asociadas a sus responsabilidades y funciones. Los otros indicadores que aplican al resto del Colectivo Identificado están relacionados con las prioridades estratégicas del Grupo.

- Como novedad, en 2021 se incorporó un nuevo indicador relacionado con la sostenibilidad (Movilización de financiación sostenible), vinculado a la prioridad estratégica del Banco de “Ayudar a los clientes en la transición hacia un futuro sostenible”, que está directamente relacionado con la actividad desarrollada por el Grupo para dar cumplimiento a los compromisos asumidos con el mercado en materia de cambio climático y que refuerza el compromiso para que BBVA alcance sus objetivos de desarrollo sostenible. El Grupo está impulsando la incorporación de métricas relacionadas con la sostenibilidad y los riesgos ESG en los esquemas de remuneración variable de sus empleados, la Alta Dirección de BBVA y los consejeros ejecutivos de BBVA.
- A los efectos de asegurar el alineamiento con los resultados y la sostenibilidad a largo plazo, la Retribución Variable Anual de los miembros del Colectivo Identificado correspondiente a cada ejercicio estará sometida a ajustes *ex ante*, de manera que se reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados del Grupo o de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados, y no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse un determinado nivel de beneficios y ratio de capital, establecidos a principios del ejercicio por el Consejo de Administración.
- La Retribución Variable Anual de los miembros del Colectivo Identificado estará sometida a las siguientes reglas de concesión, consolidación y pago:
 - Una vez concedida la Retribución Variable Anual, cuyo importe se determina aplicando las reglas anteriormente expuestas, un porcentaje de la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado –40% para consejeros ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y aquellos miembros del Colectivo Identificado con retribuciones de cuantías especialmente elevadas y 60% para el resto del Colectivo Identificado– se consolidará y se abonará, de darse las condiciones para ello, en el primer cuatrimestre del ejercicio siguiente al que la Retribución Variable Anual corresponda (la “Parte Inicial” de la Retribución Variable Anual).
 - La parte restante –60% para consejeros ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y aquellos miembros del Colectivo Identificado con retribuciones de cuantías especialmente elevadas y 40% para el resto del Colectivo Identificado– quedará diferida en el tiempo (la “Parte Diferida” de la Retribución Variable Anual o la “Retribución Variable Anual Diferida”). Para los consejeros ejecutivos y los miembros de la Alta Dirección de BBVA el periodo de diferimiento será de 5 años, mientras que para el resto de miembros del Colectivo Identificado será de 4 años.

La Retribución Variable Anual Diferida se abonará, de darse las condiciones para ello, de manera proporcional, una vez transcurrido cada uno de los años de diferimiento, en un importe equivalente al 25% en el caso de los miembros del Colectivo Identificado y 20% en el caso de los consejeros ejecutivos y los miembros de la Alta Dirección de BBVA.

- Un 50% de la Retribución Variable Anual, tanto de la Parte Inicial como de la Parte Diferida, se fijará en acciones de BBVA o en instrumentos vinculados a las acciones de BBVA. Para los consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección tanto el 50% de la Parte Inicial como el 60% de la Parte Diferida se fijará en acciones de BBVA.
- Las acciones o instrumentos concedidos en concepto de Retribución Variable Anual, tanto de la Parte Inicial como de la Parte Diferida, serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega, salvo las acciones o instrumentos que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de su entrega.
- Para garantizar que el proceso de evaluación de los resultados a los que se vincula la Retribución Variable Anual se inscribe en un marco plurianual, considerando los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo tiene lugar a lo largo de un periodo que tenga en cuenta el ciclo económico de la entidad y sus riesgos, la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado estará sometida a ajustes *ex post* por riesgo, vinculados al resultado de indicadores de evaluación plurianual.

A estos efectos, la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual de los miembros del Colectivo Identificado podrá verse reducida, pero nunca incrementada, en función del resultado de indicadores de evaluación plurianual alineados con las métricas fundamentales de control y gestión de riesgos del Grupo (“Indicadores de Evaluación Plurianual”), relacionados con la solvencia, la liquidez, la rentabilidad o la creación de valor.

Los Indicadores de Evaluación Plurianual para todo el Colectivo Identificado son objeto de aprobación anual por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y previo análisis por la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, que se asegura de que son compatibles con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos.

Los Indicadores de Evaluación Plurianual y sus ponderaciones aprobados para el ejercicio 2021 son los siguientes:

Tabla 92. Indicadores de evaluación plurianual

Indicador	Ponderación
Common Equity Tier (CET) 1 fully loaded	40 %
Liquidity Coverage Ratio (LCR)	20 %
Return On Tangible Equity (ROTE)	30 %
Total Shareholder Return (TSR)	10 %

Una vez cerrado el ejercicio correspondiente al tercer año de diferimiento de la Retribución Variable Anual, el resultado de los Indicadores de Evaluación Plurianual establecidos para cada ejercicio determinará la realización de los ajustes *ex post* de reducción que, en su caso, corresponda efectuar sobre la cantidad pendiente de abono de la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual.

Para ello, los Indicadores de Evaluación Plurianual tienen asociadas unas escalas de consecución de los objetivos establecidos para cada uno de ellos, que son determinadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y previo análisis por la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, una vez determinado el importe de la Retribución Variable Anual de cada ejercicio. De esta forma, en caso de no alcanzarse los umbrales preestablecidos para cada uno de los Indicadores de Evaluación Plurianual, la cantidad pendiente de abono de la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual se ajustará, pudiendo reducirse en los términos indicados en el párrafo anterior, pero nunca incrementarse.

- Además, la totalidad de la Retribución Variable Anual de cada miembro del Colectivo Identificado correspondiente a cada ejercicio estará sometida a cláusulas de reducción (*malus*) y de recuperación de la retribución ya satisfecha (*clawback*), ligadas ambas a un deficiente desempeño financiero del Banco en su conjunto o de una división o área concreta o de las exposiciones generadas por un miembro del Colectivo Identificado, cuando dicho deficiente desempeño financiero se derive de cualquiera de las siguientes circunstancias:
 - a) Conductas irregulares, fraude o incumplimientos graves del Código de Conducta y demás normativa interna aplicable por parte del miembro del Colectivo Identificado.
 - b) Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a una unidad concreta o al personal responsable de aquellos.
 - c) Fallos importantes en la gestión de riesgos cometidos por el Banco o por una unidad de negocio o de control del riesgo, a los que haya contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente del miembro del Colectivo Identificado.
 - d) Reformulación de las cuentas anuales del Banco, excepto cuando venga motivada

por una modificación de la normativa contable de aplicación.

A estos efectos, el Banco comparará la evaluación del desempeño realizada para el miembro del Colectivo Identificado con el comportamiento a posteriori de algunas de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos. Tanto las cláusulas de reducción como las de recuperación aplicarán sobre la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio en que se produjo el evento que dé lugar a la aplicación de la cláusula, y estarán vigentes durante el periodo de diferimiento e indisponibilidad de las acciones o instrumentos que resulte aplicable a dicha Retribución Variable Anual.

No obstante, en el caso de que los supuestos anteriores resulten en un despido o cese por incumplimiento grave y culpable de los deberes del miembro del Colectivo Identificado, los mecanismos de reducción podrán aplicarse a la totalidad de la Retribución Variable Anual Diferida pendiente de abono a la fecha en que se adopte la decisión del despido o cese, en función del perjuicio causado.

Asimismo, en el caso de que las circunstancias anteriormente citadas, con independencia del impacto financiero causado, produzcan un daño reputacional relevante para el Banco, los mecanismos de reducción y de recuperación podrán también aplicarse a la Retribución Variable Anual, incluidos los importes diferidos de ejercicios anteriores, cuyo pago corresponda realizar o se haya realizado en el ejercicio en el que se ponga de manifiesto el daño.

En todo caso, la retribución variable se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación del Grupo BBVA en su conjunto y si se justifica en función de los resultados del Banco, de la unidad de negocio y del miembro del Colectivo Identificado de que se trate.

- Las cantidades en efectivo de la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual que finalmente se consoliden serán objeto de actualización, aplicando el índice de precios al consumo (IPC) medido como variación interanual de precios.
- En el caso de extinción de la relación contractual de un miembro del Colectivo Identificado con anterioridad a la concesión de la Retribución Variable Anual, este tendrá derecho a percibir, de darse las condiciones para ello, la parte proporcional de dicha

Retribución Variable Anual, calculada a prorrata del tiempo de prestación de servicios en dicho ejercicio y quedando sujeta, en todo caso, al mismo sistema de concesión, consolidación y pago que le sería aplicable si hubiese permanecido en activo, conforme a las reglas descritas anteriormente. Lo anterior no será de aplicación a los supuestos de extinción de la relación contractual por baja voluntaria o despido procedente, en los que no se generará el derecho a la Retribución Variable Anual.

- En el caso de que los miembros del Colectivo Identificado tuvieran derecho a percibir cualquier otro concepto retributivo, distinto de la Retribución Variable Anual, que tuviera la consideración de remuneración variable, dicha remuneración estará sujeta a las reglas de concesión, consolidación y pago que le sean aplicables de acuerdo con la configuración del propio elemento retributivo y con su naturaleza y, en todo caso, se estará a lo requerido en la normativa aplicable en cada momento.
- En particular, las primas de retención a las que pudieran tener derecho los miembros del Colectivo Identificado de conformidad con sus contratos, tendrán la consideración de remuneración variable y estarán sujetas a las condiciones que para las mismas se establecen en la normativa aplicable. Así, cumplirán con los requisitos relativos al pago en acciones o instrumentos, reglas de diferimiento, ajustes *ex post* por riesgo y aplicación de cláusulas *malus* y *clawback* que se establecen para la Retribución Variable Anual en la Política, y se computarán como remuneración variable a los efectos del cálculo de la ratio entre la remuneración fija y variable. En todo caso, las primas de retención contarán con una justificación adecuada y se concederán una vez finalice el periodo de retención.
- Además, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA recoge restricciones adicionales a la transmisibilidad de las acciones derivadas de la retribución variable de los consejeros ejecutivos. En concreto, establece que una vez recibidas las acciones de BBVA, estos no podrán transferir su titularidad hasta transcurrido un plazo de al menos tres años, excepto en el caso en el que el consejero en cuestión mantenga, en el momento de la transmisión, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su Retribución Fija Anual mediante la titularidad

de acciones, opciones u otros instrumentos financieros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

- Por otra parte, conforme a lo previsto en la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA y en línea con lo previsto en la normativa aplicable, los pagos a los miembros del Colectivo Identificado por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo. En ningún caso recompensarán malos resultados o conductas indebidas y no podrán concederse en los casos en los que haya habido incumplimientos evidentes y graves que justifiquen la cancelación inmediata del contrato o el despido del miembro del Colectivo Identificado. En el caso de los consejeros de BBVA, el Banco no cuenta con compromisos de pago de indemnizaciones.

Por lo que respecta a la política de pensiones, esta será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Grupo. Así, el Grupo BBVA cuenta con un sistema de previsión social, que se ordena en función de las áreas geográficas y coberturas que ofrece a diferentes colectivos de empleados, habiéndose formado dichos colectivos atendiendo, entre otros, a su procedencia (entendiendo por tal la Entidad del Grupo en la que el empleado hubiera iniciado su relación laboral); fecha de ingreso; y nivel o categoría de responsabilidad dentro de la organización.

Con carácter general, el Grupo BBVA cuenta con sistemas de previsión social de aportación definida para la contingencia de jubilación. Las aportaciones a los sistemas de previsión social de los empleados del Grupo se efectuarán en el marco de la normativa laboral de aplicación y de los acuerdos individuales o colectivos de aplicación en cada Entidad del Grupo, sector o geografía.

El alcance del sistema (coberturas de jubilación, fallecimiento e invalidez) de cada colectivo se define tomando en consideración los tres factores anteriormente citados.

Las bases de cálculo sobre las que giran las prestaciones (compromisos por jubilación, fallecimiento e invalidez), se establecen sobre cuantías fijas de carácter anual, no existiendo fluctuaciones temporales derivadas de componentes variables o resultados individuales.

No obstante, de conformidad con la Circular 2/2016 del Banco de España, un 15% de las aportaciones anuales pactadas para cubrir la contingencia de jubilación de los consejeros ejecutivos y de los miembros de la Alta

Dirección, serán consideradas como “beneficios discrecionales de pensión” y, por tanto, girarán sobre componentes variables, quedando sujetos a las condiciones que para estos instrumentos establece la citada Circular.

Para cumplir con lo anterior, el importe anual de los “beneficios discrecionales de pensión” se determinará por referencia al resultado de la Retribución Variable Anual concedida en cada ejercicio, y le serán de aplicación las siguientes reglas:

- Formarán parte del monto total de retribuciones variables a los efectos del límite máximo entre la remuneración fija y la remuneración variable;
- Se abonarán íntegramente en acciones de BBVA;
- Estarán sujetos a un periodo de retención de cinco años a partir de la fecha en la que el beneficiario deje de prestar servicios al Banco por cualquier causa; y
- El Banco podrá aplicar, en el caso de darse las condiciones para ello, durante dicho periodo de retención de cinco años, las cláusulas malus y clawback aplicables a la Retribución Variable Anual.

Se puede consultar información más detallada sobre la forma de implementación de las obligaciones contraídas en materia de previsión de los consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección en el ejercicio cerrado en la Nota 54 de la Memoria Anual correspondiente a las Cuentas Anuales Consolidadas del Banco del ejercicio 2021, disponibles en la página web corporativa del Banco (www.bbva.com).

La descripción detallada del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos y no ejecutivos de BBVA se incluye en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, y su implementación en el ejercicio se recoge en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA correspondiente al ejercicio 2021, estando ambos documentos disponibles en la página web corporativa del Banco (www.bbva.com).

De conformidad con lo establecido en dichos documentos, en el caso de los consejeros no ejecutivos, estos no reciben remuneración variable, percibiendo una asignación fija anual en efectivo por el cargo de vocal del Consejo y, en su caso, de miembros de las distintas Comisiones, así como por el desarrollo de cualesquiera otras funciones o responsabilidades que puedan serles atribuidas en el marco del Sistema de Gobierno Corporativo del Banco. El importe de la asignación anual para cada uno de los referidos cargos o funciones se determina por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en atención a la naturaleza de las funciones atribuidas y la dedicación y responsabilidad exigidas a cada consejero.

Además, el Banco cuenta para sus consejeros no ejecutivos con una retribución de carácter fijo en acciones de BBVA con entrega diferida, aprobado por la Junta General de Accionistas de BBVA. Este sistema consiste en la asignación anual a los consejeros no ejecutivos de un número de “acciones teóricas” del Banco, que serán objeto de entrega efectiva tras su cese como consejeros, siempre que este no se produzca por incumplimiento grave de sus funciones.

El número de “acciones teóricas” a asignar a cada consejero no ejecutivo en cada ejercicio será equivalente

al 20% de la asignación fija anual total en efectivo percibida en el ejercicio anterior por cada uno de ellos, tomando como referencia la media de los precios de cierre de la acción de BBVA durante las 60 sesiones bursátiles anteriores a las fechas de las respectivas Juntas Generales Ordinarias de Accionistas que aprueben los estados financieros que correspondan a cada ejercicio.

6.4. Información sobre la conexión entre la remuneración del Colectivo Identificado y los resultados del desempeño del Grupo

Tal y como se ha explicado en los apartados precedentes, la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA contempla la percepción, por parte de los miembros del Colectivo Identificado, de una Retribución Variable Anual, cuyo devengo se somete a ajustes *ex ante* y cuyo importe se calcula sobre la base del cumplimiento de los objetivos establecidos a principio del ejercicio para cada uno de los Indicadores de Evaluación Anual, de acuerdo con las escalas y ponderaciones asociadas a cada uno de ellos. De esta forma, la percepción de remuneración variable por parte de los miembros del Colectivo Identificado está directamente vinculada a los resultados del Grupo BBVA y varía en función de los mismos.

Adicionalmente al resultado de los Indicadores de Evaluación Anual del Grupo, en atención a las escalas de consecución preestablecidas, y según la ponderación de cada indicador, el importe de la Retribución Variable Anual de los miembros del Colectivo Identificado también tiene en cuenta el grado de consecución de los objetivos estratégicos (financieros y no financieros) fijados a nivel de Área y propios de cada Individuo así como el peso asociado en cada caso a los referidos indicadores de Grupo, Área e Individuales (slotting), que se establecen en función del grado de vinculación que tenga la función a los objetivos de Grupo, de Área y del propio individuo, respectivamente.

En el ejercicio 2021, el Grupo BBVA ha obtenido un beneficio atribuido recurrente de 5.069 millones de euros, lo que representa un incremento del 86% respecto al ejercicio 2020. Estos resultados no consideran los resultados generados hasta junio de 2021 por BBVA USA y el resto de sociedades vendidas a PNC, ni los costes del plan de reestructuración en España, y se deben, principalmente, a un fuerte crecimiento de los ingresos, apoyado en la recuperación de la actividad tras la crisis generada por la pandemia del COVID-19.

No obstante, la cifra de beneficio que se ha tomado a efectos de incentivación ha sido de 5.028 millones de euros, que considera el referido beneficio recurrente y excluye del mismo, además, los ahorros no presupuestados generados en el año por el plan de reestructuración de España. Este dato de beneficio es el que se ha utilizado para el cálculo del resto de indicadores financieros a efectos de incentivación.

De igual forma, el resultado del resto de los Indicadores de Evaluación Anual financieros —TBV por acción, RORC y Ratio Eficiencia—, incluidos como indicadores de Grupo para los miembros del Colectivo Identificado, ha experimentado una evolución positiva en 2021 con respecto al ejercicio anterior.

En relación con los Indicadores de Evaluación Anual no financieros, como se ha indicado anteriormente, el ejercicio 2021 ha sido el primero en el que se ha incluido en el sistema de retribución variable de todos los empleados, incluidos los miembros del Colectivo Identificado, un indicador relacionado con la sostenibilidad, en concreto, el indicador de “Movilización de financiación sostenible”. Así, el Banco ha movilizado en 2021 un total de 30.615 millones de euros de financiación destinada a proyectos sostenibles en materia de cambio climático, lo que sitúa el resultado del indicador por encima del objetivo preestablecido.

Por lo que se refiere al resto de Indicadores de Evaluación Anual no financieros (IreNe y Ventas Digitales), su consecución ha quedado alineada con los respectivos objetivos establecidos por el Consejo a efectos del cálculo de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2021.

Así, de conformidad con lo expuesto, la Retribución Variable Anual de los miembros del Colectivo Identificado se vincula, entre otros, a los resultados financieros y no financieros del Grupo, todo ello en el marco y conforme a las reglas del sistema retributivo indicado en el apartado 6.3 de este informe.

6.5. Descripción de los criterios utilizados para la toma en consideración, en los procesos de remuneración, de los riesgos presentes y futuros

El Grupo BBVA impulsa el desarrollo de una cultura de riesgos a todos los niveles de la organización a través de su Sistema de Gobierno Corporativo. De esta forma, los Órganos Sociales de BBVA han dotado al Grupo de un conjunto de políticas generales y de directrices básicas de gestión y control, que permiten una gestión y supervisión integrada y consistente en el Grupo, destacando entre estas directrices el Marco de Apetito de Riesgo y las políticas generales de gestión de los diferentes tipos de riesgo.

La Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA forma parte de los elementos diseñados por el Consejo de Administración, como parte del Sistema de Gobierno Corporativo, para promover una gestión y supervisión adecuados de las remuneraciones en el Grupo BBVA, contemplando, entre los principios que la inspiran, que la consecución de resultados se base en una asunción prudente y responsable de riesgos.

Así pues, en línea con lo indicado en el apartado 6.3 de este informe, el sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos, a los miembros de la Alta Dirección y al resto de miembros del Colectivo Identificado contempla una serie de particularidades que hacen que su remuneración tenga en cuenta los riesgos actuales y futuros del negocio del Banco, promoviendo su gestión prudente y eficaz, y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad o el Grupo, de forma consistente con la estrategia y la cultura de riesgos del Grupo BBVA.

En concreto, las políticas retributivas del Banco establecen:

- Equilibrio entre los componentes fijos y los componentes variables de la remuneración total.
- Ajustes *ex ante*, cuyo cumplimiento se verifica con carácter previo a la generación y determinación de la Retribución Variable Anual.
- Indicadores financieros y no financieros para la evaluación de los resultados, que tienen en cuenta los riesgos, actuales y futuros, así como las prioridades estratégicas definidas por el Grupo.
- Consideración en la medición del desempeño de medidas financieras y no financieras que valoran tanto los aspectos individuales de la gestión como los objetivos del área y del Grupo.
- Mayor peso de los objetivos relacionados con las funciones propias en la medición del desempeño de los miembros con funciones de control, para reforzar la independencia y objetividad de dichas funciones.
- Fijación de, al menos, un 50% de la Retribución Variable Anual en acciones de BBVA o en instrumentos vinculados a las acciones de BBVA.
- Reglas de diferimiento diseñadas para que una parte sustancial de la Retribución Variable Anual – 60% en el caso de consejeros ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y *Risk Takers* con retribución variable especialmente elevada; y 40% en el resto de casos – se difiera en el tiempo, teniendo en cuenta de este modo el ciclo económico y los riesgos del negocio.
- Incorporación de posibles ajustes *ex post* por riesgo vinculados al resultado de Indicadores de Evaluación Plurianual, medidos durante un periodo de 3 años desde el comienzo del periodo de diferimiento, a los que se ha atribuido unas ponderaciones y para los que se han establecido unas escalas de consecución, de manera que de no alcanzarse los umbrales establecidos para cada uno de ellos, la cantidad pendiente de abono de la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual podrá reducirse pero nunca incrementarse. Estos indicadores están alineados con las métricas fundamentales de control y gestión de riesgos del Grupo y, en particular, están relacionados con la solvencia, la liquidez, la rentabilidad y la creación de valor.
- Períodos obligatorios de retención de las acciones o instrumentos concedidos en concepto de Retribución Variable Anual, de manera que los beneficiarios no puedan disponer libremente de ellos hasta pasado un año desde la fecha de su entrega, salvo aquellos que proceda enajenar para hacer frente al pago de obligaciones fiscales derivadas de su entrega.
- Prohibición de utilización de estrategias personales de coberturas o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad.
- Limitación del componente variable de la retribución del ejercicio a un 100% del componente fijo de la retribución total, salvo que la Junta General de Accionistas de BBVA autorice para un determinado colectivo de *Risk Takers* la aplicación de un ratio máximo del 200%, tal y como se explica detalladamente en el apartado 6.7 de este informe.

- Sujeción de la totalidad de la Retribución Variable Anual a cláusulas de reducción y de recuperación de la retribución variable (malus y clawback) durante la totalidad del periodo de diferimiento e indisponibilidad, en los términos señalados en el apartado 6.3.

6.6. Los principales parámetros y la motivación de cualquier componente de los posibles planes de remuneración variable y de otras ventajas no pecuniarias

Los principales parámetros y la motivación de los componentes de los planes de remuneración variable del Colectivo Identificado han sido expuestos en los apartados anteriores de este informe.

6.7. Ratios entre la remuneración fija y variable del Colectivo Identificado

Tal y como se ha indicado en el apartado 6.3 anterior, en la remuneración total del Colectivo Identificado los componentes fijos y los componentes variables están debidamente equilibrados, en línea con lo establecido en la regulación aplicable, permitiendo una política plenamente flexible en lo que se refiere al pago de los componentes variables, que podrá hacer que estos lleguen a reducirse, en su caso, hasta su totalidad.

La proporción entre ambos componentes se establece teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por cada beneficiario (negocio, apoyo o control) y, en consecuencia, su impacto en el perfil de riesgo, adaptándose en cada caso a la realidad existente en las distintas Entidades del Grupo o funciones en las que los miembros del Colectivo Identificado desarrollan su actividad.

A estos efectos, el Banco ha definido unos ratios "objetivo" entre los principales componentes de la retribución fija y la retribución variable, que tienen en cuenta tanto la función desarrollada por cada miembro del Colectivo Identificado como su impacto en el perfil de riesgo.

Sin perjuicio de lo anterior, el componente variable de la remuneración del Colectivo Identificado correspondiente a un ejercicio (entendido como la suma de todos los componentes variables de la remuneración) estará limitado a un importe máximo del 100% del componente fijo de la remuneración total (entendido como la suma de todos los componentes fijos de la remuneración), salvo que la Junta General de Accionistas de BBVA acuerde elevar dicho porcentaje hasta un máximo del 200%, todo ello de acuerdo con el procedimiento y los requisitos establecidos en la normativa aplicable.

A estos efectos, la Junta General de Accionistas de BBVA celebrada el día 20 de abril de 2021 acordó la elevación del nivel máximo del componente variable de la remuneración hasta un máximo del 200% del componente fijo de la remuneración total para determinados miembros del Colectivo Identificado, todo ello según el Informe emitido a estos efectos por el Consejo de Administración con fecha 15 de marzo de 2021. Así, el Banco sometió a la Junta General el siguiente acuerdo:

"A los efectos de lo dispuesto en el artículo 34.1, letra g), de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, aprobar un nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la retribución total para un determinado colectivo de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo, pudiendo a estos efectos las filiales de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. aplicar igualmente dicho nivel máximo para sus profesionales, todo ello según el Informe emitido a estos efectos por el Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria S.A., con fecha 15 de marzo de 2021 y puesto a disposición de los accionistas desde la fecha de convocatoria de esta Junta General."

Este acuerdo fue aprobado por la Junta General de Accionistas de BBVA, para un máximo de 339 Risk Takers, con un voto favorable del 97,13% sobre un 67,56% del capital presente o representado en dicha Junta General de Accionistas.

La propuesta sometida a la Junta General de Accionistas incluía la recomendación pormenorizada del Consejo de Administración que exponía los motivos y el alcance de la

decisión que se proponía a la Junta General e incluía el número de personas afectadas, sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento de una base sólida de capital, tomando en consideración lo establecido por la autoridad competente en materia de políticas de distribución de dividendos.

Conforme quedó reflejado en el Informe del Consejo, las personas para las que se solicitó la aprobación del nivel superior de remuneración para el ejercicio 2021 desempeñaban alguna de las siguientes funciones:

- Miembros del Consejo de Administración de BBVA.
- Miembros de la Alta Dirección de BBVA.

- Miembros del Colectivo Identificado que desempeñan sus funciones en las áreas de negocio de España, Estados Unidos, México, Turquía, países de América del Sur, y Corporate and Investment Banking (CIB).
- Miembros del Colectivo Identificado que desempeñan sus funciones en áreas corporativas de apoyo, trabajando de forma global para el conjunto del Grupo, sin estar adscritas a un área de negocio, incluyendo actividades enfocadas en la transformación digital.

6.8. Información cuantitativa sobre las remuneraciones del Colectivo Identificado

Una vez cerrado el ejercicio 2021, de conformidad con los resultados obtenidos, descritos en el apartado 6.4 precedente, se ha procedido a determinar la Retribución Variable Anual de los miembros del Colectivo Identificado correspondiente a dicho ejercicio.

De acuerdo con las reglas de concesión, consolidación y pago de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2021 aplicables a los miembros del Colectivo Identificado:

- La Parte Inicial se abonará, de darse las condiciones para ello, en el ejercicio 2022, en un porcentaje del 40%, en el caso de los consejeros ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y miembros del Colectivo Identificado con cuantías de remuneración variable especialmente elevadas, y en un 60% para los restantes miembros del Colectivo Identificado.
- La Parte Diferida se abonará, de darse las condiciones para ello, de manera proporcional, una vez transcurrido cada uno de los años de diferimiento, en un importe equivalente al 20% en el caso de los consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección y al 25% en el caso del resto de miembros del Colectivo Identificado, quedando sujeta la cantidad pendiente de abono una vez cerrado el ejercicio correspondiente al tercer año de diferimiento, al resultado de los Indicadores de Evaluación Plurianual mencionados en el apartado 6.3 de este informe.

De esta forma, la Parte Diferida, se abonará, en su caso, conforme al siguiente calendario de pago: (i) en el caso de los consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección, un 20% en 2023, un 20% en 2024, un 20% en 2025, un 20% en 2026 y el 20% restante en 2027; y (ii) en el caso del resto de miembros del Colectivo Identificado, un 25% en 2023, un 25% en 2024, un 25% en 2025 y el 25% restante en 2026.

Lo que da lugar, entre otros, a los importes que se presentan en la siguiente tabla, desglosándose por tipos de empleados:

Tabla 93. EU REM1 - Remuneración concedida respecto del ejercicio (Miles de euros)

	Función de supervisión del órgano de dirección ⁽¹⁾	Función de dirección del órgano de dirección ⁽¹⁾	Otros miembros de la alta dirección ⁽¹⁾	Otro personal identificado
Número de miembros del personal identificado	13	2	16	301
Remuneración fija total⁽²⁾	4.395	6.843	17.844	122.280
De la cual: en efectivo	4.293	6.357	16.435	111.825
(No aplicable en la UE)				
De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	—	—	—	—
De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	—	—	—	—
De la cual: otros instrumentos	—	—	—	—
(No aplicable en la UE)				
De la cual: otras modalidades	102	486	1.409	10.455
(No aplicable en la UE)				
Número de miembros del personal identificado	13	2	16	296
Remuneración variable total⁽³⁾	—	7.468	9.151	66.583
De la cual: en efectivo	—	3.286	4.027	39.581
De la cual: diferida	—	1.792	2.196	11.520
De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	—	4.182	5.125	24.541
De la cual: diferida	—	2.688	3.294	10.438
De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	—	—	—	2.460
De la cual: diferida	—	—	—	1.039
De la cual: otros instrumentos	—	—	—	—
De la cual: diferida	—	—	—	—
De la cual: otras modalidades	—	—	—	—
De la cual: diferida	—	—	—	—
Remuneración total (2 + 10)	4.395	14.310	26.995	188.863

⁽¹⁾ En cada una de estas columnas, se incluyen remuneraciones correspondientes de los consejeros no ejecutivos, de los consejeros ejecutivos y de otros miembros de la Alta Dirección, que tenían tal condición el 31 de diciembre de 2021. La información sobre las retribuciones y otras prestaciones al Consejo de Administración y a miembros de la Alta Dirección del Banco se encuentra detallada en la Nota 54 de las Cuentas Anuales Consolidadas correspondientes al ejercicio 2021.

⁽²⁾ Retribución fija percibida en 2021, tanto en efectivo como en especie, a excepción de lo relativo a previsión social. En el caso de los consejeros ejecutivos y de la Alta Dirección, las aportaciones realizadas por el Banco en 2021 en relación con los compromisos asumidos en materia de previsión social se encuentran detalladas en la Nota 54 de las Cuentas Anuales Consolidadas. En el caso de los consejeros no ejecutivos, estos cuentan con un sistema de retribución fija con entrega diferida de acciones tras el cese. La información detallada sobre dicho sistema, incluyendo el número de "acciones teóricas" asignadas en el ejercicio 2021, se recoge, asimismo, en la Nota 54 de las Cuentas Anuales Consolidadas correspondientes al ejercicio 2021.

⁽³⁾ Retribución variable total correspondiente al ejercicio 2021, que incluye tanto la Retribución Variable Anual como, a efectos de este informe, otros pagos considerados variable de conformidad con la normativa aplicable. La retribución variable diferida no se encuentra consolidada, estando sometida a unos indicadores de evaluación plurianual relacionados con el Marco de Apetito al Riesgo y la rentabilidad para el accionista que podrán minorar dichos importes diferidos (nunca incrementarlos), así como a cláusulas malus.

Adicionalmente, respecto a los "beneficios discrecionales de pensión" (15% de la aportación anual pactada para cubrir la contingencia de jubilación del Presidente y de los miembros de la Alta Dirección), la información detallada se encuentra en la Nota 54 de las Cuentas Anuales Consolidadas correspondientes al ejercicio 2021 en el apartado de obligaciones contraídas en materia de previsión.

Tabla 94. EU REM2 - Pagos especiales al personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad (personal identificado) (Miles de euros)

	Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Otros miembros de la alta dirección	Otro personal identificado	Total Colectivo Identificado
Remuneración variable garantizada concedida					
Remuneración variable garantizada concedida — Número de miembros del personal identificado	—	—	—	—	—
Remuneración variable garantizada concedida — Importe total	—	—	—	—	—
De la cual: remuneración variable garantizada concedida abonada durante el ejercicio que no se tiene en cuenta en la limitación de las primas	—	—	—	—	—
Indemnizaciones por despido concedidas en períodos anteriores y abonadas durante el ejercicio					
Indemnizaciones por despido concedidas en períodos anteriores y abonadas durante el ejercicio — Número de miembros del personal identificado	—	—	—	—	4
Indemnizaciones por despido concedidas en períodos anteriores y abonadas durante el ejercicio — Importe total	—	—	—	—	634
Indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio					
Indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio — Número de miembros del personal identificado	—	—	—	—	21
Indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio — Importe total ⁽¹⁾	—	—	—	—	19.117
De las cuales: abonadas durante el ejercicio	—	—	—	—	16.843
De las cuales: diferidas	—	—	—	—	2.274
De las cuales: indemnizaciones por despido abonadas durante el ejercicio que no se tienen en cuenta en la limitación de las primas	—	—	—	—	16.843
De las cuales: indemnización más elevada concedida a una sola persona	—	—	—	—	3.066

⁽¹⁾ Se incluye el importe de la indemnización obligatoria con arreglo a la normativa laboral, así como, en su caso, el importe adicional a dicha indemnización legal.

Adicionalmente, se han firmado acuerdos de no competencia con algunos beneficiarios por un importe total de 8.238 miles de euros, que se irán abonando de forma periódica desde el momento de la salida del miembro del Colectivo Identificado, durante el periodo de no competencia.

Además, de acuerdo con lo establecido en la Norma 40.1 de la Circular 2/2016 del Banco de España, se indica que de los 21 casos de pagos por resolución anticipada de contrato, 10 de ellos han superado dos anualidades de la remuneración fija.

Igualmente se ha procedido a abonar en 2021 los importes diferidos de ejercicios anteriores cuyo pago correspondía en dicho ejercicio. La siguiente tabla muestra el importe de la remuneración diferida de ejercicios anteriores concedida en 2021, diferenciando entre las cantidades de la misma que han sido satisfechas en el ejercicio y las cantidades que, a 31 de diciembre de 2021, continúan diferidas:

Tabla 95. EU REM3 - Remuneración diferida (Miles de euros)

Remuneración diferida y retenida	Importe total de la remuneración diferida concedida respecto de períodos de resultados anteriores	Del cual: que se consolide en el ejercicio ⁽²⁾	Del cual: que se consolidará en ejercicios posteriores	Importe del ajuste por resultados aplicado en el ejercicio a la remuneración diferida que debía consolidarse en el ejercicio	Importe del ajuste por resultados aplicado en el ejercicio a la remuneración diferida que debía consolidarse en ejercicios futuros	Importe total del ajuste durante el ejercicio debido a ajustes implícitos ex post (es decir, modificaciones del valor de la remuneración diferida debidas a variaciones de los precios de los instrumentos)	Importe total de la remuneración diferida concedida antes del ejercicio y desembolsada realmente en el ejercicio	Importe total de la remuneración diferida concedida respecto de períodos de resultados anteriores que se ha consolidado pero está sujeta a períodos de retención
Función de supervisión del órgano de dirección	—	—	—	—	—	—	—	—
En efectivo	—	—	—	—	—	—	—	—
Acciones o intereses de propiedad equivalentes	—	—	—	—	—	—	—	—
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	—	—	—	—	—	—	—	—
Otros instrumentos	—	—	—	—	—	—	—	—
Otras modalidades	—	—	—	—	—	—	—	—
Función de dirección del órgano de dirección⁽¹⁾	1.923	1.248	675	—	—	(342)	—	553
En efectivo	965	695	270	—	—	—	—	—
Acciones o intereses de propiedad equivalentes	958	553	405	—	—	(342)	—	553
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	—	—	—	—	—	—	—	—
Otros instrumentos	—	—	—	—	—	—	—	—
Otras modalidades	—	—	—	—	—	—	—	—
Otros miembros de la alta dirección⁽¹⁾	1.900	1.191	710	—	—	(331)	—	535
En efectivo	941	656	285	—	—	—	—	—
Acciones o intereses de propiedad equivalentes	959	535	425	—	—	(331)	—	535
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	—	—	—	—	—	—	—	—
Otros instrumentos	—	—	—	—	—	—	—	—
Otras modalidades	—	—	—	—	—	—	—	—
Otro personal identificado	33.181	31.998	1.183	—	—	(7.571)	—	12.241
En efectivo	20.230	19.757	473	—	—	—	—	—
Acciones o intereses de propiedad equivalentes	12.951	12.241	710	—	—	(7.571)	—	12.241
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	—	—	—	—	—	—	—	—
Otros instrumentos	—	—	—	—	—	—	—	—
Otras modalidades	—	—	—	—	—	—	—	—
Importe total	37.004	34.438	2.567	—	—	(8.244)	—	13.329

⁽¹⁾ En cada una de estas columnas, se incluyen las remuneraciones correspondientes a los consejeros ejecutivos y otros miembros de la Alta Dirección, que tenían tal condición el 31 de diciembre de 2021. La información sobre las retribuciones y otras prestaciones al Consejo de Administración y a miembros de la Alta Dirección del Banco se encuentra detallada en la Nota 54 de las Cuentas Anuales Consolidadas correspondientes al ejercicio 2021.

⁽²⁾ Adicionalmente, se ha abonado la actualización conforme al IPC interanual de la parte en efectivo de la remuneración diferida concedida respecto de períodos de resultados anteriores que se ha consolidado en el ejercicio 2021. Estas cantidades son las siguientes: 22 miles de euros para consejeros ejecutivos, 13 miles de euros para el resto de miembros de la Alta Dirección y 794 miles de euros para el resto del Colectivo Identificado.

Por otra parte el número de empleados con una remuneración igual o superior a 1 millón de euros, es la siguiente:

Tabla 96. EU REM4 - Remuneración de 1 millón EUR o más al año

EUR	Personal identificado con elevada remuneración con arreglo al artículo 450, letra i), del RRC
De 1 000 000 a menos de 1 500 000	27
De 1 500 000 a menos de 2 000 000	11
De 2 000 000 a menos de 2 500 000	7
De 2 500 000 a menos de 3 000 000	4
De 3 000 000 a menos de 3 500 000	2
De 3 500 000 a menos de 4 000 000	—
De 4 000 000 a menos de 4 500 000	—
De 4 500 000 a menos de 5 000 000	—
De 5 000 000 a menos de 6 000 000	—
De 6 000 000 a menos de 7 000 000	1
De 7 000 000 a menos de 8 000 000	1

⁽⁴⁾ Incluye la suma de la retribución fija percibida en 2021 y de la retribución variable total correspondiente a 2021. De la Retribución Variable Anual 2021, un 60% ha quedado diferido y por tanto, no se encuentra consolidada, estando sometida a indicadores de evaluación plurianual relacionados con el Marco de Apetito al Riesgo y la rentabilidad para el accionista que podrán minorar su importe (nunca incrementarlo) y a cláusulas malus.

La siguiente tabla presenta, desglosando por ámbito de actividad, la remuneración total del Colectivo Identificado en el año 2021:

Tabla 97. EU REM5 - Información sobre la remuneración del personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad (personal identificado) (Miles de euros)

	Remuneración del órgano de dirección			Áreas de negocio					Total	
	Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Total órgano de dirección	Banca de inversión ⁽³⁾	Banca minorista ⁽⁴⁾	Gestión de activos ⁽⁵⁾	Funciones corporativas ⁽⁶⁾	Funciones de control interno independiente ⁽⁷⁾		Todas las demás ⁽⁸⁾
Número total de miembros del personal identificado										332
Del cual: miembros del órgano de dirección ⁽¹⁾	13	2	15							
Del cual: otros miembros de la alta dirección ⁽¹⁾				1	3	—	9	3	—	
Del cual: otro personal identificado				46	59	4	103	89	—	
Remuneración total del personal identificado⁽²⁾	4.395	14.310	18.705	40.712	47.256	2.947	81.235	43.708	—	
De la cual: remuneración variable	—	7.468	7.468	16.397	17.149	1.168	26.311	14.708	—	
De la cual: remuneración fija	4.395	6.843	11.237	24.315	30.107	1.779	54.924	29.000	—	

⁽¹⁾ En cada una de estas columnas, se incluye la información correspondiente a los consejeros no ejecutivos, los consejeros ejecutivos y otros miembros de la Alta Dirección, que tenían tal condición el 31 de diciembre de 2021.

⁽²⁾ Incluye la suma de la retribución fija percibida en 2021 y de la retribución variable total correspondiente a 2021, que incluye tanto la Retribución Variable Anual como, a efectos de este informe, otros pagos considerados variable de conformidad con la normativa aplicable. La retribución variable diferida no se encuentra consolidada, estando sometida a unos indicadores de evaluación plurianual relacionados con el Marco de Apetito al Riesgo y la rentabilidad para el accionista que podrán minorar dichos importes diferidos (nunca incrementarlos), así como a cláusulas malus.

Adicionalmente, respecto a los "beneficios discretos de pensión" (15% de la aportación anual pactada para cubrir la contingencia de jubilación del Presidente y de los otros miembros de la Alta Dirección), la información detallada se encuentra en la Nota 54 de las Cuentas Anuales Consolidadas correspondientes al ejercicio 2021 en el apartado de obligaciones contraídas en materia de previsión.

⁽³⁾ Incluye las actividades de trading y otras actividades de Banca de Inversión.

⁽⁴⁾ Incluye las actividades de Banca Minorista, Empresas, Corporativa y Seguros.

⁽⁵⁾ Incluye las actividades de Gestión de Activos y Banca Privada.

⁽⁶⁾ Incluye las áreas de apoyo al Grupo BBVA y a las áreas de apoyo al negocio (Finanzas, Jurídico, Recursos Humanos, etc.).

⁽⁷⁾ Incluye las actividades de Gestión de Riesgos, Auditoría Interna y Cumplimiento Normativo.

⁽⁸⁾ Resto de actividades no incluidas en las categorías anteriores.