

Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.

Febrero 2021

Indice

I. Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA	3
1. Introducción	3
2. Objeto y ámbito de aplicación	6
3. Principios Generales	6
4. Disposiciones de la Política	8
4.1. Proceso de toma de decisiones en el ámbito retributivo	8
4.2. Marco estatutario de las remuneraciones de los consejeros	9
4.3. Sistema de remuneración de los consejeros no ejecutivos	10
4.4. Sistema de remuneración de los consejeros ejecutivos	13
5. Disposiciones transitorias	25
6. Modelo de gobierno y supervisión de la Política	26
II. Acuerdo para la entrega de acciones de BBVA a los consejeros no ejecutivos	27
III. Acuerdo para la entrega de acciones de BBVA a los consejeros ejecutivos	28
Anexo 1. Información sobre los indicadores para el cálculo de la RVA 2021 de los consejeros ejecutivos	29
Anexo 2. Glosario	30

I. Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA

1. Introducción

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (en adelante, “**BBVA**”, la “**Sociedad**”, la “**Entidad**” o el “**Banco**”) es la sociedad cabecera de un grupo financiero internacional, formado por sociedades legalmente autónomas dedicadas principalmente al ejercicio de la actividad bancaria (en adelante, el “**Grupo BBVA**” o el “**Grupo**”).

El artículo 529 *novodecies* del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), establece que la política de remuneraciones de los consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas.

Por su parte, el artículo 29 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“**Ley 10/2014**”), a través de la que se traspuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2013/36/UE relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito (“**CRD IV**”), atribuye al consejo de administración la función de definir un sistema de gobierno corporativo que garantice una gestión sana y prudente de la entidad, y que incluya, entre otros, políticas y prácticas de remuneración que sean compatibles con una gestión adecuada y eficaz de riesgos y que la promuevan.

En línea con la normativa antes referida, las Directrices emitidas por la Autoridad Bancaria Europea sobre políticas de remuneración adecuadas, de 27 de junio de 2016 (“**Guías EBA**”), asumidas como propias por el Banco de España, desarrollan los requisitos aplicables a las retribuciones del personal de las entidades de crédito, concretando lo dispuesto en CRD IV, y en particular las de aquellos empleados con impacto material en el perfil de riesgos, entre los que se incluyen los miembros del Consejo de Administración de las entidades.

La política de remuneraciones de los consejeros de BBVA ha sido diseñada en el marco de la normativa señalada y de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales, considerando además las mejores prácticas y recomendaciones a nivel local e internacional. Esta política, actualizada por última vez en el ejercicio 2019, se encuentra plenamente alineada con los requerimientos establecidos tanto en la Ley de Sociedades de Capital como en la Ley 10/2014. No obstante, las novedades regulatorias en materia retributiva, cuya entrada en vigor está prevista en el ejercicio 2021, junto con los avances de la práctica del mercado, el resultado del diálogo entre BBVA y sus inversores y la propia naturaleza del Sistema de Gobierno Corporativo del Banco, que está en constante evolución y mejora, han llevado a la Comisión de Retribuciones a realizar una revisión de la política retributiva vigente y del sistema de remuneración en su conjunto.

Esta actualización de la política de retribuciones se plantea en un momento especialmente difícil, condicionado por la crisis causada por la COVID-19, que afecta significativamente a las sociedades en las que las entidades del Grupo desarrollan su actividad y ante la cual BBVA ha llevado a cabo una labor especialmente activa de apoyo al conjunto de sus *stakeholders* y que, en el ámbito retributivo, se ha concretado en la decisión de sus 330 principales ejecutivos de renunciar, total o parcialmente, a la retribución variable anual que hubiesen podido generar en 2020, como muestra de identificación con el Propósito y los valores del Banco y de solidaridad con la sociedad.

En este contexto de excepcionalidad, se ha tomado especial conciencia de la necesidad de tratar de mantener las condiciones de retribución de todos aquellos que, con su trabajo, cada día impulsan el negocio y la creación de valor en el Grupo BBVA. Para ello, se ha considerado esencial establecer una

política de remuneraciones de los consejeros que sea competitiva y adecuada para atraer y retener a los mejores profesionales, y que, sin perder de vista la necesidad de tender al alineamiento con las condiciones de la plantilla, incorpore las especificidades que sean necesarias para reflejar, desde el punto de vista retributivo, el elevado grado de responsabilidad y la complejidad de las funciones que estos desempeñan.

En la definición de la Política, se ha mantenido el alineamiento con los mismos principios generales que inspiran la Política de Remuneraciones del Grupo BBVA, que incluye la Política Retributiva del Colectivo Identificado, que regula la retribución de las categorías de personal cuyas actividades tienen impacto significativo en el perfil de riesgo (en adelante, el “**Colectivo Identificado**”). De igual forma, el esquema de remuneración de los consejeros ejecutivos se corresponde, desde un punto de vista estructural, con el modelo aplicable al resto de la plantilla, incorporando, como elementos retributivos principales, un salario fijo anual y una retribución variable anual que cuenta con características muy similares a las previstas en el modelo corporativo de retribución variable anual del Grupo BBVA. En concreto, para la generación de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos deberán alcanzarse los mismos umbrales de beneficios y ratio de capital que para la generación de la retribución variable anual del resto de empleados del Grupo y los indicadores de evaluación anual que miden los resultados del Grupo para el cálculo de esta retribución variable son compartidos con los del resto de empleados.

Asimismo, la nueva política tiene como uno de sus elementos fundamentales el avance en el alineamiento con la estrategia del Grupo y con la creación de valor a largo plazo. Con este objeto la política mantiene un adecuado equilibrio entre los componentes fijos y variables de la remuneración; incluye elementos que garantizan la gestión prudente del riesgo, la sostenibilidad y la fortaleza del modelo de negocio, así como el crecimiento solvente y la rentabilidad del mismo; y se desarrollará a través de una serie de indicadores para el cálculo de la retribución variable anual que se alinean con las prioridades estratégicas definidas por el Grupo, entre los que destacan la inclusión de indicadores relacionados con la sostenibilidad asociados a la acción directa de la Entidad en materia de cambio climático.

En este sentido, el Consejo de Administración y la Comisión de Retribuciones han considerado la creciente importancia que tienen para el Banco y para la sociedad en su conjunto los riesgos relacionados con la sostenibilidad y el cambio climático. A estos efectos, y de forma consistente con el Plan Estratégico de BBVA que establece la sostenibilidad como una de sus prioridades estratégicas, el Consejo de Administración está impulsando la integración de la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático en el día a día de los negocios y actividades del Grupo, estableciendo objetivos que faciliten su ejecución, y la supervisión y seguimiento de su evolución. En este contexto, en el ámbito retributivo, el Banco está impulsando, asimismo, la incorporación de métricas relacionadas con la sostenibilidad y los riesgos “ESG” (*Environmental, Social, Governance*) en los esquemas de retribución variable de sus empleados, la Alta Dirección y los consejeros ejecutivos.

Como resultado lo anterior, y en el marco de las competencias de la Comisión de Retribuciones para la revisión periódica de la política y la propuesta de modificaciones que resulten oportunas, para asegurar, entre otros, que las políticas 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 a la equidad salarial, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha valorado la conveniencia de elevar a la Junta General una nueva política (en adelante, la “**Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA**”, la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”), que introduce las siguientes novedades principales.

Por un lado, avanza en la incorporación de determinadas novedades en materia retributiva, incluidas en el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores revisado en junio de 2020, o previstas en la Directiva (UE) 2017/828 relativa al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas (“**SRD II**”) por la que, previsiblemente, se modificarán los correspondientes artículos de la Ley de Sociedades de Capital. Asimismo, en su revisión se han tenido en cuenta la Directiva (UE) 2019/878 (“**CRD V**”) y las Guías EBA, en proceso de modificación por la Autoridad Bancaria Europea,

las cuales, entre otras cuestiones, refuerzan la necesidad de contar con políticas de remuneraciones que sean imparciales en cuanto al género y que velen por la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, estableciendo una compensación igualitaria por las mismas funciones o funciones de igual valor, y no instaurando diferencia o discriminación alguna por razón de género.

Por otro lado, persigue reforzar el alineamiento de BBVA con los estándares de mercado y las recomendaciones en materia retributiva, lo que se ha venido poniendo en práctica en ejercicios pasados a través de determinados cambios al sistema de previsión del Presidente en 2015 y 2017 para alinearlos a las mejores prácticas. A estos efectos, con ocasión de su nombramiento como Consejero Delegado en 2015, se alcanzó un acuerdo con el actual Presidente para modificar los derechos contractualmente reconocidos como miembro de la Alta Dirección del Banco, por el cual el Presidente renunciaba a parte de la pensión, que, en su caso, pudiese generar en el supuesto de jubilación anticipada; limitándose al importe que resultase de las dotaciones que hubiese tenido que realizar el Banco hasta la fecha de su cese para atender a sus compromisos de pensión de jubilación, sin que el Banco tuviera que realizar ninguna aportación adicional.

Tras la renuncia anterior, en 2017, nuevamente, se alcanzó un acuerdo con el Presidente para establecer un nuevo marco previsional, en línea con los cambios incorporados por el Consejo de Administración al marco previsional de la Alta Dirección, con el objetivo de adaptar el sistema que tenía en aquel momento de prestación definida a uno de aportación definida, eliminando, la posibilidad de percibir la pensión de jubilación de forma anticipada, y estableciendo una aportación anual fija de 1.642 miles de euros (representativa de aproximadamente el 67% de su retribución fija anual), sobre la base del importe de la prestación comprometida con arreglo al sistema de prestación definida anterior, y teniendo en cuenta la provisión dotada hasta la fecha por el Banco para atender dicho compromiso.

En el contexto actual, y a la vista de la evolución de las tendencias de mercado, la presente Política plantea una nueva transformación del sistema actual de previsión acordado con el Presidente, para alinear dicho sistema con las mejores prácticas de mercado, lo que supone una reducción significativa de las aportaciones a efectuar por el Banco a su pensión, que pasarán a representar el 15% de su retribución fija anual, lo que se corresponde, asimismo, con un porcentaje más alineado con el de las aportaciones a los sistemas de previsión del resto de la Alta Dirección.

Como consecuencia de lo anterior, el resto de la aportación a la pensión fijada en la anterior Política pasará a integrarse parte en su retribución fija anual y parte en su retribución variable anual "objetivo" en un porcentaje que, en cada caso, respeta el actual equilibrio entre estos componentes fijado por el Consejo de Administración (45%-55%), con una reducción del importe a traspasar de 157.000 euros¹, lo que da lugar a una disminución de la retribución total del Presidente respecto a la prevista en el Política anterior. Todo ello, en los términos que se detallan a continuación en esta Política.

Asimismo, además de los cambios señalados en cuanto a la aportación anual para la contingencia de jubilación, el Consejo, de común acuerdo con el Presidente, ha acordado la modificación de los compromisos asumidos por el Banco para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez, reduciendo los niveles de cobertura para dichas contingencias con respecto a lo establecido en la Política anterior.

Por otra parte, se introducen cambios en relación con el calendario de pago de las partes diferidas de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos, en línea con lo previsto para el Colectivo Identificado del Grupo, y con la práctica generalizada del mercado, así como en las cláusulas de *malus* y *clawback*, para reflejar un nuevo supuesto para la aplicación de los mecanismos de reducción y recuperación de la retribución variable en caso de daño reputacional al Banco. Asimismo, se incluyen otras mejoras técnicas para seguir avanzando en la transparencia y facilitar una mayor comprensión del sistema retributivo de los consejeros del Banco.

¹ Lo que representa una reducción de la cantidad que se integra en la Retribución Fija Anual del 25%.

En el análisis de las referidas modificaciones se ha tenido en consideración tanto el resultado de las votaciones realizadas en la última Junta General de Accionistas, que han mostrado el apoyo mayoritario de los accionistas a las cuestiones retributivas planteadas, como el diálogo constante mantenido por la Sociedad con sus accionistas e inversores, que han ayudado a BBVA a continuar evolucionando las políticas retributivas del Grupo, año tras año, en línea con las mejores tendencias del mercado.

El detalle concreto de las modificaciones introducidas en la Política se encuentra recogido en las secciones correspondientes.

Tanto el texto completo de la presente Política como el resultado de su votación por la Junta General de Accionistas estarán disponibles en la página web de la Sociedad (www.bbva.com).

2. Objeto y ámbito de aplicación

El objeto de esta Política es regular las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de BBVA.

La Política describe, de forma clara y comprensible, los distintos componentes de la remuneración de los consejeros, en cualquiera de sus formas, distinguiendo entre el sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tal (consejeros no ejecutivos), del aplicable a los consejeros ejecutivos, que son aquellos que desempeñan funciones de dirección en la Sociedad, con independencia del vínculo jurídico que mantengan con ella. Todo ello, en el marco de lo establecido en los artículos 33º bis y 50º bis de los Estatutos Sociales del Banco, respectivamente.

Asimismo, la Política describe los criterios para la concesión de la retribución variable a los consejeros ejecutivos, la forma en que dichos criterios contribuyen a la consecución de los objetivos establecidos por el Consejo de Administración, y los métodos que deben aplicarse para determinar en qué medida se han cumplido. Igualmente, incorpora las reglas de concesión, consolidación y pago de dicha remuneración variable que les son aplicables a los consejeros ejecutivos, como miembros del Colectivo Identificado.

Por otra parte, la Política describe las condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos, incluidas las principales características de los sistemas de previsión social y las condiciones de terminación.

Esta Política será de aplicación a las remuneraciones de todos los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad (en adelante “el **Consejo de Administración**” o el “**Consejo**”) y, de ser aprobada por la Junta General, aplicará a los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

3. Principios Generales

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA se asienta sobre los mismos principios que la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA, que 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 al desarrollo de la estrategia definida por el Grupo.

Estas políticas constituyen elementos diseñados por el Consejo de Administración, como parte del Sistema de Gobierno Corporativo del Banco, para promover una gestión y supervisión adecuados de la Entidad y su Grupo y se basan 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 antes mencionados, BBVA ha definido sus políticas retributivas 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 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.

En desarrollo de lo anterior, el Grupo BBVA cuenta con una política específica aplicable al Colectivo Identificado, que se encuentra alineada con la normativa y recomendaciones aplicables a los esquemas de remuneración de estas categorías de personal. Esta política está integrada en la Política de Remuneraciones del Grupo BBVA, mencionada anteriormente, y es pública para todos los empleados del Grupo BBVA.

Los principios enunciados en este apartado se concretan en lo siguiente:

- La Política de Remuneraciones de los Consejeros 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; y ello a través de la propia estructura y diseño del sistema retributivo, que incluye una remuneración exclusivamente fija para los consejeros no ejecutivos y un equilibrio adecuado entre componentes fijos y variables para los consejeros ejecutivos, estando la parte variable sujeta a reglas de concesión, consolidación y pago concretas para su alineamiento con el largo plazo (incluyendo: el pago de una parte en acciones, el diferimiento de más del 50% a lo largo de un periodo de 5 años, distintos ajustes por riesgos, y la capacidad de reducir o recuperar la totalidad de la retribución variable anual cuando su pago no sea sostenible).

Asimismo, la contribución a la estrategia se consigue mediante la selección de indicadores y métricas que persiguen el alineamiento entre las prioridades estratégicas definidas por el Consejo de Administración para el Grupo y la remuneración variable. A tal efecto, el modelo retributivo está directamente vinculado con los objetivos estratégicos del Grupo, asegurando el alineamiento de la retribución variable anual con el Propósito y los objetivos financieros y no financieros de BBVA.

- Además, la Política 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 Entidad, de forma consistente con la estrategia y la cultura de riesgos del Grupo BBVA, a través del establecimiento de reglas de diferimiento de la remuneración variable y ajustes *ex post* por riesgo, vinculados al resultado de indicadores de evaluación plurianual relacionados con las métricas fundamentales de control y gestión de riesgos del Grupo (incluidas en el Marco de Apetito de Riesgo).
- Por otro lado, la Política:
 - Es clara, comprensible y transparente, contemplando una redacción sencilla que permite conocer los distintos elementos que componen los sistemas retributivos existentes y las condiciones para su concesión, consolidación y pago. A tal efecto, distingue de forma clara entre 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 sistemas de remuneración, que no incluyen remuneraciones variables en el caso de los consejeros no ejecutivos, e incorporando reglas de cálculo predeterminadas que evitan la discrecionalidad en su aplicación; 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.

4. Disposiciones de la Política

4.1. Proceso de toma de decisiones en el ámbito retributivo

La remuneración de los consejeros de BBVA se ajusta al sistema establecido en los Estatutos Sociales, a la Política de Remuneraciones aprobada con arreglo a lo previsto en la Ley y, además, en el caso de los consejeros ejecutivos, a los contratos aprobados por el Consejo de Administración.

En el marco de lo dispuesto en los Estatutos Sociales del Banco, el Reglamento del Consejo de BBVA reserva a este órgano las facultades para adoptar las decisiones sobre la remuneración de los consejeros en su condición de tal, así como, en el caso de los consejeros ejecutivos, la retribución por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos.

Entre los elementos que conforman el Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA, el Consejo de Administración de BBVA ha constituido, para el mejor desempeño de sus funciones, distintas Comisiones, que le asisten en aquellas cuestiones que correspondan a materias de su competencia. Entre éstas, la **Comisión de Retribuciones** es el órgano que asiste al Consejo en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración y en su propio reglamento, velando, en particular, por la observancia de las políticas retributivas establecidas por el Banco.

De conformidad con lo dispuesto en su Reglamento, la Comisión es un órgano interno permanente del Consejo de Administración, de carácter consultivo, sin funciones ejecutivas, con facultades de información, supervisión, asesoramiento y propuesta dentro de su ámbito de actuación.

De este modo, el Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA se ha configurado de manera que las propuestas en materia retributiva que se someten a la consideración del Consejo de Administración del Banco tienen su origen, con carácter general, en la Comisión de Retribuciones, que las analiza, debate y conforma, con carácter previo.

La Comisión de Retribuciones estará formada por un mínimo de tres vocales designados por el Consejo de Administración; todos sus miembros deberán ser consejeros no ejecutivos y la mayoría de ellos independientes, al igual que su Presidente.

Esta Comisión se reúne con la frecuencia que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones, convocada por su Presidente, y sus funciones se recogen en el artículo 5 de su Reglamento (disponible en la página web de la Sociedad www.bbva.com). Entre estas funciones, la Comisión tiene encomendada la competencia de 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.

Asimismo, la Comisión tiene entre sus funciones la de velar por la observancia de las políticas retributivas establecidas por la Sociedad 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 Sociedad se sometan a una revisión interna, central e independiente, al menos una vez al año.

Por otro lado, como parte del proceso de toma de decisiones en materia retributiva, la Comisión de Retribuciones cuenta con la colaboración de la **Comisión de Riesgos y Cumplimiento**, que, de conformidad con lo dispuesto en el reglamento de dicha comisión, participa en el 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 la Entidad.

En todo caso, las decisiones relativas a la retribución de los consejeros que así lo requieran conforme a la Ley se someterán a la aprobación de la Junta General de Accionistas del Banco, como es el caso de la presente Política.

4.2. Marco estatutario de las remuneraciones de los consejeros

Los Estatutos Sociales de BBVA distinguen entre el sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos y el aplicable a los consejeros ejecutivos.

Así, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33º bis de los Estatutos Sociales, 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 en una **retribución fija**, que comprende los siguientes elementos:

- Una asignación fija anual, que será distribuida por el Consejo de Administración de la manera que éste determine, teniendo en cuenta las condiciones de cada consejero, las funciones y responsabilidades que les sean atribuidas por el Consejo y su pertenencia a las distintas Comisiones, lo que podrá dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de ellos; correspondiendo igualmente al Consejo la determinación de la periodicidad y forma de pago de dicha asignación. La cuantía de la asignación anual máxima se incluye en la presente Política, y permanecerá vigente en tanto que la Junta General no acuerde su modificación, si bien el Consejo de Administración podrá reducir este importe en los ejercicios en que lo estime conveniente.
- Los seguros y sistemas de previsión² que se establezcan en cada momento.
- Adicionalmente, la retribución de los consejeros no ejecutivos también podrá consistir en la entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o en cantidades referenciadas al valor de las acciones.

Por su parte, los **consejeros ejecutivos** quedan excluidos del sistema retributivo anterior, y cuentan con un sistema propio, definido de acuerdo con las mejores prácticas de mercado, cuyos conceptos se

² No obstante lo previsto en los Estatutos Sociales, el Banco no ha asumido compromisos en materia de pensión con consejeros no ejecutivos.

recogen en el artículo 50º bis de los Estatutos Sociales³ y se detallan a continuación. Los elementos que conforman el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos, que se corresponden con aquellos que se aplican también, con carácter general, a los miembros de la Alta Dirección del Banco, son los siguientes:

- Una retribución fija, que tendrá en cuenta el nivel de responsabilidad y las funciones desarrolladas y que constituirá una parte relevante de su compensación total. La retribución fija comprenderá la retribución fija anual o sueldo, y podrá incluir otros conceptos fijos, como complementos, beneficios o remuneraciones en especie, en línea con los que puedan ser reconocidos a la Alta Dirección de BBVA.
- Una retribución complementaria variable, que comprenderá la retribución variable anual cuya cuantía estará determinada en función del grado de consecución de objetivos, de carácter financiero y no financiero, previamente establecidos, vinculados a los resultados del Grupo, a la generación de valor a largo plazo y al desempeño de las funciones desarrolladas. Esta retribución variable anual estará sujeta a las reglas de concesión, consolidación y pago de la retribución variable aplicables al Colectivo Identificado, con las especificidades propias aplicables a los consejeros ejecutivos que se detallan en esta Política, de forma compatible con una gestión eficaz de los riesgos.
- Los sistemas de incentivos que se establezcan con carácter general para la Alta Dirección del Banco, que podrán comprender la entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de las acciones, con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento.
- Una parte asistencial, que podrá incluir los sistemas de previsión y seguro oportunos.

A continuación se ofrece una explicación detallada de los distintos elementos que conforman, a la fecha de esta Política, el sistema retributivo de los miembros del Consejo de Administración.

4.3. Sistema de remuneración de los consejeros no ejecutivos

De conformidad con el marco estatutario anteriormente descrito y a efectos de evitar la existencia de potenciales conflictos de interés y la asunción excesiva de riesgos, el sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos consiste en una **retribución de carácter exclusivamente fijo y no prevé el pago de remuneraciones variables**.

Los elementos concretos del sistema de remuneración aplicable a todos los consejeros no ejecutivos son los siguientes:

Retribución fija

La retribución de los consejeros no ejecutivos se compone de los siguientes elementos:

a) Asignación fija anual

De conformidad con lo establecido en el artículo 33º bis de los Estatutos Sociales, corresponde a la Junta General fijar la asignación anual global que puede satisfacer el Banco al conjunto de sus consejeros por dicha condición, correspondiendo al Consejo de Administración la fijación individual de la remuneración de cada consejero dentro del marco estatutario y de acuerdo con la presente Política, atendiendo a los

³ Además de los elementos que se detallan en esta Política, el artículo 50º bis de los Estatutos Sociales prevé el derecho a una indemnización en caso de cese no debido al incumplimiento de funciones. No obstante, ni el actual sistema retributivo de los consejeros ejecutivos ni sus contratos recogen este derecho.

criterios que a continuación se señalan; si bien el Consejo de Administración podrá reducir la cuantía de la asignación anual global en los ejercicios en que lo estime conveniente.

A estos efectos, la Junta General de Accionistas⁴ acordó fijar el importe de la asignación global anual que puede satisfacer el Banco al conjunto de sus consejeros por dicha condición en 6.000 miles de euros, cantidad que se mantendrá en vigor en tanto la Junta General no acuerde modificarla, excluyendo expresamente de este importe máximo la retribución de los consejeros ejecutivos del Banco, que se registrará por lo dispuesto en el artículo 50º bis de los Estatutos Sociales.

Así, los consejeros no ejecutivos percibirán una asignación fija anual en efectivo por el cargo de vocal del Consejo y, en su caso, de miembro 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.

En línea con lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha establecido una remuneración diferenciada asociada a los cargos de presidente y vocal de las distintas Comisiones, así como a los cargos de Vicepresidente del Consejo de Administración y de Consejero Coordinador (*“Lead Independent Director”*).

El importe de la asignación anual para cada uno de 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.

A la fecha de esta Política, el importe anual bruto de remuneración fijado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para cada uno de los cargos y funciones de los consejeros no ejecutivos es el siguiente:

Cargo	Importe (Miles de €)
Vocal del Consejo de Administración	129
Vocal de la Comisión Delegada Permanente	167
Presidente de la Comisión de Auditoría	165
Vocal de la Comisión de Auditoría	66
Presidente de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento	214
Vocal de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento	107
Presidente de la Comisión de Retribuciones	107
Vocal de la Comisión de Retribuciones	43
Presidente de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	115
Vocal de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	46

⁴ Acuerdo de la Junta General celebrada el 16 de marzo de 2012.

Presidente de la Comisión de Tecnología y Ciberseguridad	107
Vocal de la Comisión de Tecnología y Ciberseguridad	43
Vicepresidente del Consejo de Administración	50
Consejero Coordinador	80

Estos importes podrán ser modificados, dentro del marco estatutario y de la presente Política, por acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, durante la vigencia de la misma.

En todo caso, los importes de las remuneraciones de los consejeros no ejecutivos correspondientes a cada ejercicio se recogerán en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA que anualmente se someta a la consideración de la Junta General.

b) Remuneración en especie

Los consejeros no ejecutivos podrán ser beneficiarios, asimismo, de pólizas de seguro médico y de accidentes a suscribir por el Banco, que satisfará las correspondientes primas, que se imputarán a la remuneración de los consejeros como retribución fija en especie. El importe de esta remuneración se computará dentro de la asignación global anual que puede satisfacer el Banco al conjunto de sus consejeros por dicha condición, mencionado en el apartado anterior.

El detalle de las cantidades satisfechas por estos conceptos a los consejeros no ejecutivos durante cada ejercicio se incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA.

c) Sistema de remuneración fija con entrega diferida de acciones

El Banco cuenta asimismo, para sus consejeros no ejecutivos, tal y como prevé el artículo 33º bis de los Estatutos Sociales, con una retribución de carácter fijo en acciones de BBVA con entrega diferida aprobado por la Junta General⁵. Las condiciones concretas para la ejecución de este sistema, aplicables durante el plazo de vigencia de esta Política, que incluyen el número máximo de acciones necesarias para su ejecución, se recogen en el **Apartado II**.

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 la fecha de su cese como consejeros, siempre que éste 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 para el cálculo del número de “acciones teóricas” a asignar anualmente los precios de cierre de la acción de BBVA durante las 60 sesiones bursátiles anteriores a la fecha de la respectiva Junta General Ordinaria de Accionistas que apruebe los estados financieros que correspondan a cada ejercicio.

El detalle de las “acciones teóricas” asignadas a cada consejero no ejecutivo, con arreglo a este sistema, se incluirá, igualmente, en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA.

⁵ Este sistema fue inicialmente aprobado por acuerdo de la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de marzo de 2006 y prorrogado por acuerdos de la Junta General de 11 marzo de 2011 y de 2016.

Incorporación al Consejo de nuevos miembros no ejecutivos

El sistema retributivo descrito en este apartado será aplicable a cualquier nuevo consejero no ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante los ejercicios en los que esta Política esté vigente.

4.4. Sistema de remuneración de los consejeros ejecutivos

Las retribuciones y derechos económicos correspondientes a cada consejero ejecutivo, que se procurará sean adecuados para retribuir las responsabilidades asociadas a cada puesto y competitivos con lo aplicado a funciones equivalentes en el conjunto de las principales entidades comparables, se reflejarán en sus respectivos contratos, que son aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, de conformidad con lo dispuesto en la presente Política y en el marco de lo dispuesto en el artículo 50º bis de los Estatutos Sociales.

A continuación se detallan los elementos concretos que conforman el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos a la fecha de esta Política:

4.4.1 Elementos del sistema

A. Retribución fija

La retribución fija de los consejeros ejecutivos se compone de los siguientes elementos:

a) Retribución fija anual

La retribución fija anual de cada consejero ejecutivo se corresponde con el sueldo bruto anual asociado al desempeño de sus funciones ejecutivas. Esta retribución refleja el nivel de responsabilidad de sus funciones y constituye un elemento fijo de la remuneración, no encontrándose vinculado en ningún caso a parámetros variables o a resultados (en adelante, la “**Retribución Fija Anual**” o el “**Sueldo**”).

- La Retribución Fija Anual de cada consejero ejecutivo se determinará por la Comisión de Retribuciones y será sometida a la aprobación del Consejo de Administración.
- Para su determinación y la de sus posibles actualizaciones, la Comisión de Retribuciones tendrá en cuenta las funciones asignadas y el nivel de responsabilidad de cada consejero ejecutivo. Además, se tomarán en consideración los análisis de mercado elaborados por firmas de consultoría independientes de primer nivel en la materia, a los efectos de establecer compensaciones que resulten adecuadas a las funciones que desempeñan, sean competitivas en el mercado y se encuentren alineadas con las de las entidades comparables. Asimismo, se considerarán otros factores como los incrementos medios de la retribución de los miembros de la Alta Dirección. En caso de que se produjeran dichas actualizaciones, se dará cuenta de ello en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se somete con carácter anual a la consideración de la Junta General.

En aplicación de lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado aprobar los siguientes importes de Retribución Fija Anual para cada consejero ejecutivo, que, en el caso del Presidente refleja la transformación de su sistema de previsión descrita en el apartado 1 y a continuación en esta Política:

Consejero ejecutivo	Retribución Fija Anual (miles de €)
Presidente (Carlos Torres Vila)	2.924
Consejero Delegado (Onur Genç)	2.179

Estas cantidades permanecerán fijas en tanto en cuanto el Consejo de Administración no acuerde actualizarlas, en su caso, con arreglo a los criterios mencionados anteriormente. En caso de que se produjeran dichas actualizaciones, se dará cuenta de ello en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se somete con carácter anual a la consideración de la Junta General.

b) Retribución en especie

Adicionalmente a la Retribución Fija Anual, los consejeros ejecutivos son beneficiarios de pólizas de seguro médico suscritas por el Banco, que satisface las correspondientes primas, que son imputadas a los consejeros como retribución en especie.

Asimismo, el Banco satisface a los consejeros ejecutivos otros beneficios en especie aplicables a la Alta Dirección del Banco, cuyas cuantías se informan anualmente en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

c) Aportaciones a sistemas de previsión social y otros beneficios

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a los sistemas de previsión social y a cualesquiera otros beneficios o complementos de carácter fijo que puedan formar parte, con carácter general, de las retribuciones de la Alta Dirección, en los términos que se señalan en el apartado 4.4.2 de esta Política y de cuyos importes se informará anualmente en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

B. Retribución variable

a) Retribución variable anual

A la fecha de la presente Política, la remuneración variable de los consejeros ejecutivos, en línea con el modelo corporativo de retribución variable aplicable al resto de los empleados del Grupo, consiste en un incentivo que se otorga anualmente y que refleja su desempeño, medido a través del cumplimiento de unos objetivos establecidos para evaluar los resultados obtenidos en cada ejercicio para una serie de indicadores que tienen en cuenta las prioridades estratégicas definidas por el Grupo y consideran el riesgo incurrido (en adelante, la "**Retribución Variable Anual**", "**RVA**" o "**Bono**").

Esta retribución será calculada sobre la base de una retribución variable anual "objetivo", determinada para cada consejero ejecutivo por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, que representa el importe de la Retribución Variable Anual en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos ("**Retribución Variable Anual Objetivo**" o "**Bono Target**").

La cantidad resultante en cada ejercicio constituirá la Retribución Variable Anual de cada consejero ejecutivo, que será determinada por la Comisión de Retribuciones y sometida a la aprobación del Consejo

de Administración y a la que serán de aplicación las reglas de concesión, consolidación y pago establecidas para la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado, con las especificidades y el detalle que se incluyen a continuación.

Reglas aplicables a la Retribución Variable Anual:

La Retribución Variable Anual de cada consejero ejecutivo estará sometida a las reglas de generación, concesión, consolidación y pago aplicables al Colectivo Identificado de conformidad con la normativa aplicable al Banco como entidad de crédito, en los siguientes términos:

1) Condiciones para la generación de la Retribución Variable Anual

A los efectos de asegurar el alineamiento con los resultados y con la sostenibilidad a largo plazo de la Entidad, la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos 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, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobará anualmente los umbrales mínimos de beneficio y ratio de capital que deberán alcanzarse por el Grupo para la generación de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos. Estas condiciones constituirán ajustes *ex ante* a la Retribución Variable Anual a los efectos establecidos en la normativa aplicable.

Asimismo, la Retribución Variable Anual se reducirá en el momento de la evaluación del desempeño de los consejeros ejecutivos, 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.

2) Reglas para la concesión de la Retribución Variable Anual

Como se ha indicado, la Retribución Variable Anual de cada consejero ejecutivo será calculada tomando como referencia la Retribución Variable Anual Objetivo establecida para cada uno de ellos y en función de:

- Unas métricas o indicadores de evaluación anual (financieros y no financieros), que tienen en cuenta las prioridades estratégicas definidas por el Grupo, así como los riesgos actuales y futuros (los "**Indicadores de Evaluación Anual**"); y
- Las correspondientes escalas de consecución, según la ponderación atribuida a cada Indicador de Evaluación Anual y en función de los objetivos establecidos para cada uno de ellos.

Todo ello de conformidad con lo que anualmente se establezca por acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

Así, en cada ejercicio, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, establece los Indicadores de Evaluación Anual que sirven para calcular el importe de la Retribución Variable Anual, partiendo de la Retribución Variable Anual Objetivo y fija los objetivos para cada uno de ellos. Como método para determinar en qué medida se han cumplido los criterios de rendimiento en el ejercicio al que la Retribución Variable Anual corresponda, una vez cerrado el ejercicio se comparará el resultado de cada Indicador Evaluación Anual para dicho ejercicio con su objetivo, y en función del grado de consecución del mismo, se calculará la Retribución Variable Anual aplicando las correspondientes escalas, según la ponderación asociada a cada indicador.

Los Indicadores de Evaluación Anual financieros, se alinearán con las métricas de gestión más relevantes del Grupo, adecuadas a las funciones de los consejeros ejecutivos, y relacionadas, entre otros, con:

- La capacidad de generación de beneficios;
- La eficiencia;
- El retorno sobre capital;
- La creación de valor; y
- Los riesgos presentes y futuros implícitos en los resultados.

Por su parte, los Indicadores de Evaluación Anual no financieros estarán alineados con las prioridades estratégicas del Grupo y con las funciones propias de cada consejero ejecutivo, y así, podrán considerar entre otros factores:

- El grado de satisfacción del cliente;
- El volumen de ventas digitales;
- El desarrollo sostenible y el cambio climático;
- Indicadores propios de cada consejero ejecutivo relacionados con sus roles y responsabilidades, entre los que se integran indicadores relacionados con la transformación estratégica, objetivos ESG, y otros.

El detalle de los Indicadores de Evaluación Anual aprobados por el Consejo de Administración para el cálculo de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2021 se recoge en el **Anexo I** de esta Política.

Este sistema, la selección de Indicadores de Evaluación Anual y su alineamiento con los ámbitos señalados, contribuyen a la estrategia empresarial, la creación de valor y a los intereses a largo plazo de la Sociedad, vinculando de forma directa la retribución variable de los consejeros ejecutivos con los resultados del Grupo.

Los indicadores aprobados, así como el importe de la Retribución Variable Anual y su relación con los resultados serán incluidos anualmente en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se someta a la consideración de la Junta General Ordinaria de Accionistas.

■ Límite de la remuneración variable:

En la remuneración total de los consejeros ejecutivos, los componentes fijos y los componentes variables están debidamente equilibrados, constituyendo la remuneración fija una parte suficientemente elevada de la remuneración total. La Retribución Variable Anual determinada para cada consejero ejecutivo conforme a las reglas anteriores, formará parte del componente variable de su remuneración total a los efectos del límite anual establecido en la normativa aplicable.

A estos efectos, el componente variable de la remuneración de los consejeros ejecutivos correspondiente a un ejercicio (entendido como la suma de todas las remuneraciones de carácter variable) estará limitado a un importe máximo del 100% del componente fijo de la remuneración total (entendido como la suma de todas las remuneraciones de carácter fijo), salvo que la Junta General acuerde elevar dicho porcentaje hasta un máximo del 200%.

Por su parte, a la fecha de esta Política, la proporción relativa teórica entre los principales componentes fijos y variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos es la siguiente:

Consejero ejecutivo	Retribución Fija Anual	Retribución Variable Anual Objetivo ⁶
Presidente	45%	55%
Consejero Delegado	45%	55%

3) Reglas para la consolidación y pago de la Retribución Variable Anual

Una vez determinado el importe de la Retribución Variable Anual aplicando las reglas de cálculo descritas en el apartado anterior, un 40% se consolidará y se abonará, de darse las condiciones para ello, como regla general, en el primer trimestre del ejercicio siguiente al que la Retribución Variable Anual corresponda (la “**Parte Inicial**” de la Retribución Variable Anual).

■ Reglas de diferimiento:

El 60% de la Retribución Variable Anual se diferirá durante un periodo de cinco años (la “**Parte Diferida**” de la Retribución Variable Anual o la “**Retribución Variable Anual Diferida**”), abonándose, de darse las condiciones para ello, de manera proporcional, una vez transcurrido cada uno de los cinco años de diferimiento, en un importe equivalente al 20% de la Retribución Variable Anual Diferida cada año.

■ Pago en acciones:

La Parte Inicial de la Retribución Variable Anual se dividirá al 50% en efectivo y en acciones de BBVA, mientras que la Parte Diferida se dividirá en un 60% en acciones de BBVA y el otro 40% en efectivo.

Para el cálculo de la parte en acciones de la Retribución Variable Anual, tanto de la Parte Inicial como de la Parte Diferida, se tomará como referencia el precio medio de cierre de la acción de BBVA entre el 15 de diciembre del año al que se corresponda la Retribución Variable Anual y el 15 de enero del año siguiente (ambos inclusive).

A los efectos de ejecutar esta forma de pago, se incluye en el **Apartado III** de esta Política el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a los consejeros ejecutivos.

■ Periodo de indisponibilidad:

Las acciones recibidas en concepto de Retribución Variable Anual, tanto de la Parte Inicial como de la Parte Diferida, serán indisponibles durante un año desde su entrega.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.

⁶ La Retribución Variable Anual concedida a los consejeros ejecutivos puede no coincidir con esta Retribución Variable Anual Objetivo ya que depende del resultado de los indicadores establecidos por el Consejo, tal y como ha quedado detallado. Esta retribución, además, se encuentra sujeta a las reglas de concesión, consolidación y pago establecidas en esta Política.

■ Ajustes ex post a la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual:

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 período que tenga en cuenta el ciclo económico de la Entidad y sus riesgos, la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos, como la del resto del Colectivo Identificado, estará sometida a reglas de diferimiento y 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 cada consejero ejecutivo podrá verse reducida, pero nunca incrementada, en función del resultado de indicadores plurianuales alineados con las métricas fundamentales de control y gestión de riesgos del Grupo (“**Indicadores de Evaluación Plurianual**”). Estos Indicadores de Evaluación Plurianual contribuyen a que el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos sea consistente con la estrategia de riesgos y con el desempeño del Grupo a largo plazo y estarán relacionados con:

- La solvencia;
- La liquidez;
- La rentabilidad; o
- La creación de valor.

Los Indicadores de Evaluación Plurianual serán 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 asegurará que son compatibles con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos.

El detalle de los Indicadores de Evaluación Plurianual aprobados para la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2021 se recoge en el **Anexo I** de esta Política.

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* 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 tendrán asociadas unas escalas de consecución de los objetivos establecidos para cada uno de ellos, que serán 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.

■ Calendario de pago de la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual:

La Retribución Variable Anual Diferida, como se ha indicado, será abonada, de darse las condiciones para ello, una vez transcurrido cada uno de los cinco años de diferimiento, en un importe equivalente al 20% de la Retribución Variable Anual Diferida cada año.

■ Cláusulas *malus* y *clawback*:

La totalidad de la Retribución Variable Anual de cada consejero ejecutivo estará sometida a cláusulas *malus* y *clawback*, en los mismos términos que para el resto del Colectivo Identificado, y así:

1. Hasta el 100% de la Retribución Variable Anual de cada consejero ejecutivo correspondiente a cada ejercicio estará sometida a cláusulas de reducción de la retribución variable (*malus*) y de recuperación de la retribución variable 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 consejero ejecutivo, 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 consejero ejecutivo;
 - b) Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables al consejero ejecutivo;
 - c) Fallos importantes en la gestión de riesgos cometidos por el Banco o por una unidad de negocio o de control de riesgos, a los que haya contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente del consejero ejecutivo;
 - 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 consejero ejecutivo 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 da lugar a la aplicación de la cláusula, y estarán vigentes durante el periodo de diferimiento y de indisponibilidad de las acciones entregadas que resulte aplicable a dicha Retribución Variable Anual.

2. No obstante, en el caso de que las circunstancias anteriores resulten en un cese por incumplimiento grave y culpable de los deberes del consejero ejecutivo, los mecanismos de reducción podrán aplicarse a la totalidad de la Retribución Variable Anual Diferida de ejercicios anteriores pendiente de abono a la fecha en que se adopte la decisión del cese, en función del perjuicio causado.
3. Asimismo, en el caso de que las circunstancias anteriores (recogidas en el apartado 1), 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 Anual, 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 consejero ejecutivo de que se trate.

Corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, y del análisis de las Comisiones que correspondan, en el ámbito de sus respectivas funciones, la determinación de si han concurrido las circunstancias que dan lugar a la aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos en los términos anteriores y,

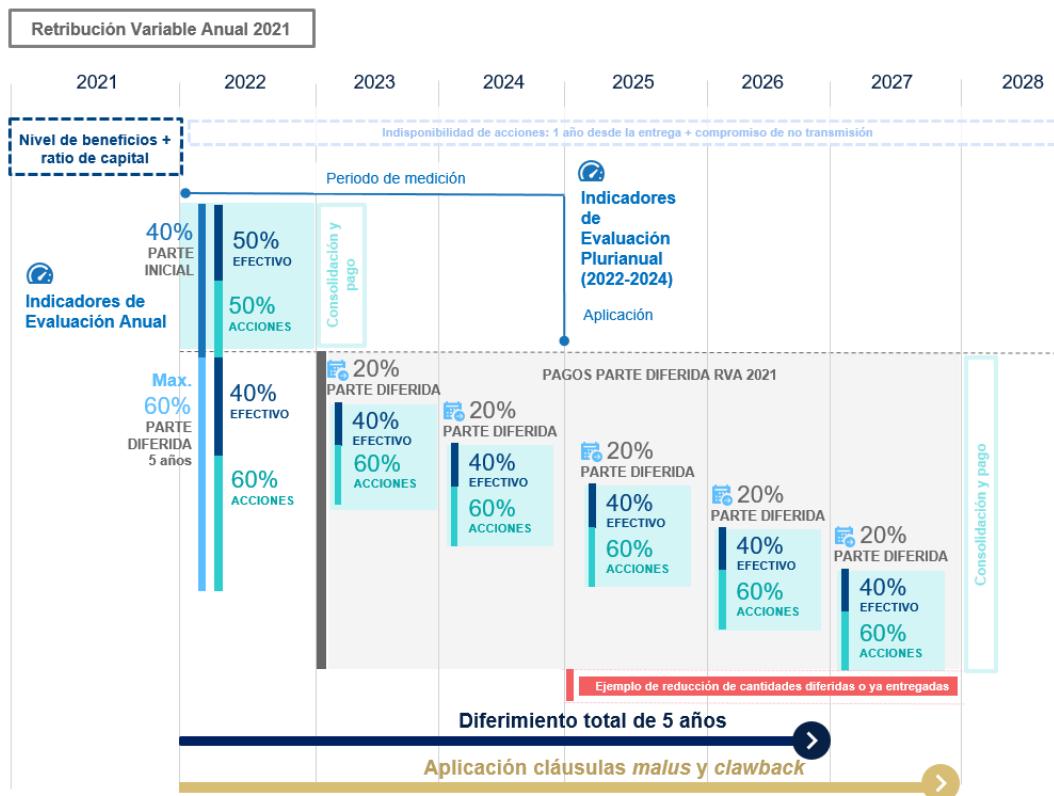
en tal caso, en función del impacto del evento en cuestión, el importe de la Remuneración Variable Anual que deba ser reducido o recuperado y la forma en que ello deba llevarse a cabo.

■ **Otras condiciones aplicables a la Retribución Variable Anual:**

- Las cantidades en efectivo de la Retribución Variable Anual Diferida que finalmente consoliden serán objeto de actualización, aplicando el índice de precios al consumo (IPC) medido como variación interanual de precios, o cualesquiera otros criterios se establezcan a tal efecto por el Consejo de Administración con la misma finalidad.
- Los consejeros ejecutivos no podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la Retribución Variable Anual y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión prudente de los riesgos.
- En el caso de cese en las funciones de consejero ejecutivo con anterioridad a la concesión de la Retribución Variable Anual, el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir, con carácter general y de darse las condiciones para ello, la parte proporcional de dicha Retribución Variable Anual, calculada a prorrata del tiempo de ejercicio de sus funciones 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 el cargo, conforme a las reglas descritas en esta Política.

Lo anterior no será aplicable en los supuestos de cese por incumplimiento grave de funciones, en los que no se generará el derecho a la Retribución Variable Anual, todo ello en los términos establecidos en cada caso por el Consejo de Administración.

A continuación se incluye un **ejemplo gráfico de las reglas de concesión, consolidación y pago de la Retribución Variable Anual** de los consejeros ejecutivos de BBVA contenidas en esta Política, tomando como referencia el ejercicio 2021:



b) Otras retribuciones de carácter variable⁷

Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, de conformidad con lo dispuesto en los Estatutos Sociales, los consejeros ejecutivos serán beneficiarios de los sistemas de incentivos que se establezcan con carácter general para la Alta Dirección del Banco, que podrán comprender entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de las acciones con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento. En el caso de que el Consejo de Administración considerase adecuado establecer un incentivo de estas características durante el periodo de vigencia de la presente Política, se someterá al acuerdo de la Junta General de Accionistas según lo dispuesto en la normativa aplicable.

En el caso de que los consejeros del Banco tuvieran derecho a percibir, con arreglo a esta Política o a un acuerdo de la Junta General, cualquier otro concepto retributivo, distinto de la Retribución Variable Anual, que tuviera la consideración de remuneración variable, dicha remuneración variable 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.

■ Restricciones adicionales a la transmisibilidad de acciones derivadas de la retribución variable:

Una vez recibidas las acciones de BBVA derivadas de la liquidación de la retribución variable de los consejeros ejecutivos, 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 requieran⁸.

4.4.2 Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

De conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable al Banco, los contratos celebrados entre el Banco y los consejeros ejecutivos detallarán todos los conceptos por los que los consejeros ejecutivos puedan obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas. Estos contratos son aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y sus condiciones se ajustarán a lo establecido en la Política, una vez aprobada por la Junta General.

Las condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos son las siguientes:

- Tienen duración indefinida.
- No establecen ningún plazo de preaviso, ni cláusulas de permanencia o fidelización.

⁷ Asimismo, y tal y como se indica en el apartado 4.4.2 siguiente, el 15% de la aportación anual a las pensiones de los consejeros ejecutivos será considerado como “**beneficios discrecionales de pensión**”, con la consideración de retribución variable, de conformidad con lo dispuesto en la Circular 2/2016 del Banco de España.

⁸ Todo ello, en los términos de la Recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV.

- Pueden contemplar una parte asistencial, en atención a las condiciones particulares de cada consejero ejecutivo, incluyendo los sistemas de previsión y los seguros oportunos.
- No contemplan compromisos de pago de indemnizaciones.
- Incluyen una cláusula de no competencia post-contractual de dos años de duración.

a) **Compromisos en materia de previsión social asumidos con el Presidente**

El Banco ha asumido compromisos de previsión con el Presidente, Carlos Torres Vila, para cubrir las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento, en los términos que a continuación se detallan.

El compromiso asumido por el Banco con el Presidente para cubrir la **contingencia de jubilación**, cuenta con las siguientes características, en línea con los compromisos asumidos con el resto de la Alta Dirección:

- Forma parte de un sistema establecido en régimen de aportación definida, para el que se fijan con carácter previo las aportaciones anuales a realizar;
- No se prevé la posibilidad de percibir la pensión de forma anticipada;
- Se ha establecido que un 15% de las aportaciones anuales pactadas tengan la consideración de “beneficios discrecionales de pensión”, de conformidad con lo previsto en la Circular 2/2016 del Banco de España.

El marco previsional para cubrir la contingencia de jubilación del Presidente se concreta en lo siguiente:

- El Presidente tiene reconocido el derecho a percibir una prestación de jubilación, cuando alcance la edad legalmente establecida para ello, cuyo importe será el que resulte de la suma de las aportaciones realizadas por el Banco y sus correspondientes rendimientos hasta dicha fecha y que podrá percibir en forma de renta o de capital, siempre que no se produzca su cese debido al incumplimiento grave de sus funciones. En el caso de extinción de la relación contractual antes de alcanzar la edad legal de jubilación por causa distinta a la anterior, mantendrá el derecho a la prestación, que será calculada sobre el total de las aportaciones realizadas por el Banco hasta esa fecha, más la correspondiente rentabilidad acumulada, sin que el Banco tenga que realizar aportación adicional alguna.
- En este ejercicio, tal y como se ha detallado en el apartado 1 de esta Política, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y de común acuerdo con el Presidente, ha acordado la transformación de su sistema de previsión social para la contingencia de jubilación, cuyas condiciones se fijaron en virtud de las políticas retributivas vigentes en el momento de su nombramiento como Consejero Delegado. En ejecución de esta transformación, se reduce significativamente la aportación anual pactada - la cual se estableció en virtud de los derechos contractualmente reconocidos en 2017, en un importe fijo anual de 1.642 miles de euros (equivalente, aproximadamente, al 67% de su Retribución Fija Anual establecida en la Política anterior) -, para establecer una aportación anual que represente un importe equivalente al **15% de la Retribución Fija Anual** establecida en esta Política, a los efectos de alinear dicha aportación con las más recientes recomendaciones y con los estándares internacionales en la materia. En consecuencia, el importe de la aportación anual a este sistema se ha fijado en **439 miles de euros**.

- Lo anterior no afectará a la provisión dotada y las aportaciones realizadas hasta la fecha de entrada en vigor de esta Política por el Banco para atender los compromisos previos asumidos con el Presidente.
- El importe de la aportación anual a este sistema de previsión podrá actualizarse por el Consejo de Administración durante el plazo de vigencia de esta Política en la misma medida en que se actualice su Retribución Fija Anual, en los términos establecidos en la misma.

Por otro lado, a los efectos establecidos en la Circular 2/2016 del Banco de España, el 15% de las aportaciones anuales pactadas a este sistema mantienen la consideración de “**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 final de los “beneficios discrecionales de pensión” se determinará por referencia al resultado de la Retribución Variable Anual generada por el Presidente 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 Presidente deje de prestar servicios al Banco por cualquier causa; y
- El Banco podrá aplicar durante dicho periodo de retención de cinco años las cláusulas de reducción (*malus*) y de recuperación (*clawback*) que se establecen en la presente Política para la Retribución Variable Anual.

Por otro lado, tal y como se ha señalado en el apartado 1 de esta Política, el Consejo, de común acuerdo con el Presidente, ha acordado la modificación de los compromisos asumidos por el Banco para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez, reduciendo los niveles de cobertura para dichas contingencias con respecto a las establecidas en la Política anterior.

En consecuencia, los compromisos asumidos con el Presidente para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez se concretan en lo siguiente:

- En el caso de **fallecimiento** en el ejercicio de su cargo, se establece el derecho a una pensión anual de viudedad y de orfandad para cada uno de sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, de cuantía equivalente al 50% y 20% (40% en caso de orfandad total), respectivamente, de la Retribución Fija Anual, utilizándose para su pago el total del fondo acumulado para la prestación de jubilación en dicho momento, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro con objeto de completar la cobertura de la prestación. La acumulación de prestaciones de viudedad y orfandad no podrá exceder el 150% de la Retribución Fija Anual.
- Igualmente, tiene reconocido el derecho a percibir una pensión anual en el supuesto de que, estando en el ejercicio de su cargo, se produjese una **incapacidad** permanente total o absoluta, de cuantía equivalente a un 60% de la Retribución Fija Anual. Para el pago de esta pensión, se utilizaría, en primer lugar, el total del fondo acumulado para la prestación de jubilación en dicho momento, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro con objeto de completar la cobertura de la prestación.
- En el caso de **fallecimiento en situación de incapacidad**, se establece el derecho a una pensión anual de viudedad y de orfandad para cada uno de sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, de cuantía equivalente al 85% y 35% (40% en caso de orfandad total),

respectivamente, de la pensión de incapacidad que viniera percibiendo el causante, limitada dicha reversión en todo caso a un 150% de la propia pensión de incapacidad.

Variación coberturas en términos de equivalencia sobre la Retribución Fija Anual 2020/2021:

Contingencia	Coberturas Política anterior	Coberturas nueva Política
Fallecimiento (pensión viudedad)	70%	50%
Fallecimiento (pensión de orfandad)	25%	20%
Incapacidad permanente (en activo)	100%	60%
Fallecimiento en situación de incapacidad (pensión viudedad)	70%	51%
Fallecimiento en situación de incapacidad (pensión orfandad)	25%	21%

b) Compromisos en materia de previsión asumidos con el Consejero Delegado

El Banco no ha asumido compromisos por jubilación con el Consejero Delegado, Onur Genç, si bien se le reconoce el derecho a una cantidad anual en efectivo, en lugar del otorgamiento de una prestación de jubilación (“*cash in lieu of pension*”), de cuantía equivalente al 30% de la Retribución Fija Anual.

Por otro lado, el Banco ha asumido los siguientes compromisos con el Consejero Delegado para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez:

- En el caso de **fallecimiento** en el ejercicio de su cargo, se le reconoce el derecho a una pensión anual de viudedad y de orfandad para cada uno de sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, de cuantía equivalente al 50% y 20% (30% caso de orfandad total), respectivamente, de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro para garantizar la cobertura de la prestación. La acumulación de prestaciones de viudedad y orfandad no podrá exceder el 100% del importe de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores.
- Igualmente, tiene reconocido el derecho a percibir una pensión anual en el supuesto de que estando en el ejercicio de su cargo se produjese una **incapacidad** permanente total o absoluta, de cuantía equivalente al 62% del importe de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores, con reversión al cónyuge e hijos en caso de fallecimiento en los mismos porcentajes anteriormente citados, limitada dicha reversión en todo caso al 100% de la pensión de incapacidad, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro para garantizar la cobertura de la prestación.

c) Otras condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Complemento a la retribución fija del Consejero Delegado

En atención a su condición de alto ejecutivo internacional, el contrato del Consejero Delegado le reconoce el derecho a una cantidad anual en efectivo en concepto de complemento de movilidad, en línea con los

compromisos que pudieran asumirse con otros miembros expatriados de la Alta Dirección, cuya cuantía, para todo el periodo de vigencia de esta Política, se ha fijado en 600 miles de euros anuales.

Cláusulas de indemnización

Los contratos de los consejeros ejecutivos no recogen el derecho al pago de una indemnización en el caso de extinción de la relación contractual.

Pacto de no competencia post-contractual

El marco contractual definido para los consejeros ejecutivos establece una cláusula de no competencia post-contractual, de un periodo de dos años de duración tras su cese como consejeros ejecutivos de BBVA, siempre que el cese no sea debido a su jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones. En compensación por este pacto, los consejeros ejecutivos percibirán del Banco una remuneración por un importe total equivalente a una Retribución Fija Anual, por cada año de duración, que será satisfecha de forma mensual durante los dos años de duración del pacto de no competencia.

Incorporación al Consejo de nuevos miembros ejecutivos

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos detallado en esta Política será igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta Política, adecuando el mismo a las funciones que le sean atribuidas, así como a las responsabilidades asumidas y a su experiencia profesional.

A este respecto, se establecerá, por acuerdo del Consejo de Administración, una retribución adecuada a dichas características, en línea con la Retribución Fija Anual de los actuales consejeros ejecutivos y considerando el entorno competitivo formado por el conjunto de las principales instituciones comparables, aplicándose asimismo el sistema de retribución variable recogido en la presente Política, y demás condiciones contractuales que pudieran serles aplicables.

Lo anterior será igualmente aplicable en el supuesto de modificaciones de las condiciones previstas en los contratos con los actuales consejeros ejecutivos, en el caso de que se produzcan cambios en sus cargos, funciones o responsabilidades.

Las condiciones principales de los contratos con posibles nuevos consejeros ejecutivos o las modificaciones de las condiciones previstas en los contratos con los actuales consejeros ejecutivos serán, en todo caso, objeto de información en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA correspondiente al ejercicio en el que se produzcan.

5. Disposiciones transitorias

La presente Política resultará de aplicación a la remuneración de los consejeros de BBVA correspondiente a los ejercicios 2021, 2022 y 2023, salvo que se apruebe una nueva política por la Junta General.

En todo caso, esta Política se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a los consejeros ejecutivos durante estos años, correspondientes a las cantidades diferidas de la Retribución Variable Anual de ejercicios anteriores, que se someterán a las condiciones y políticas establecidas para dichas retribuciones.

6. Modelo de gobierno y supervisión de la Política

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de BBVA en fecha 8 de febrero de 2021, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, que ha emitido asimismo su correspondiente informe para poner a disposición de los accionistas, habiendo sido analizada con carácter previo por la Comisión de Riesgos y Cumplimiento. Su aprobación corresponde a la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

El Consejo de Administración, como máximo órgano de vigilancia de la Sociedad, llevará a cabo, directamente o a través de la Comisión de Retribuciones, la supervisión de la aplicación de la Política, sobre la base de los informes periódicos o *ad hoc* recibidos de las áreas ejecutivas competentes en la materia.

Por su parte, la Comisión de Retribuciones, de conformidad con lo establecido en su propio reglamento, velará por la observancia de la Política y la revisará periódicamente, proponiendo, las modificaciones que resulten oportunas. En este sentido, la Comisión de Retribuciones propondrá al Consejo de Administración para su aprobación o, en su caso, para su sometimiento a la Junta General Accionistas, cuando así se requiera legalmente, la aplicación de todas aquellas modificaciones o excepciones a la Política que fuera necesario realizar durante su periodo de vigencia.

En concreto el Consejo de Administración, previo análisis y a propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá:

- Interpretar la Política y, en particular, las reglas de concesión, consolidación y pago de la Retribución Variable Anual aplicables a los consejeros ejecutivos, adaptándolas cuando sea necesario a la normativa aplicable, a las recomendaciones o mejores prácticas en la materia o a los requerimientos concretos efectuados por los supervisores.
- Acordar la aplicación de excepciones temporales a la Política en relación con la concesión, consolidación y/o pago de todos los componentes previstos en la presente Política en caso de que sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.
- Analizar periódicamente los Indicadores, tanto Anuales como Plurianuales aplicables a la Retribución Variable Anual, así como su efecto en cualquier componente de la remuneración variable de los beneficiarios, pudiendo realizar ajustes a los mismos en función de las circunstancias excepcionales que pudieran producirse a lo largo de los ejercicios en los que esté vigente la Política.
- Alterar las reglas de concesión, consolidación y pago de la retribución previstas en la presente Política, en el caso de que se produjese algún evento, circunstancia u operación societaria que, en opinión del Consejo de Administración, pudiera afectar de manera significativa al cobro, en particular, de la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual o de otros componentes de remuneración variable diferidos. En particular, en el supuesto de que se produjera una toma o cambio de control en BBVA como consecuencia de una Oferta Pública de Adquisición (OPA), se procederá a liquidar anticipadamente la parte diferida de cualquier componente de la remuneración variable pendiente de abono en acciones, recibiendo los beneficiarios, en lugar de las acciones, su equivalente en metálico por referencia al precio ofrecido en la citada Oferta Pública de Adquisición.

En ningún caso las excepciones que pudieran aplicarse a la presente Política estarán basadas en consideraciones de género u otros aspectos que pudieran ser considerados discriminatorios, estarán respaldadas por una justificación sólida y cumplirán con lo dispuesto en la normativa aplicable vigente en cada momento.

II. Acuerdo para la entrega de acciones de BBVA a los consejeros no ejecutivos

De conformidad con lo dispuesto en la presente Política, entre los elementos de remuneración fija de los consejeros no ejecutivos, estos cuentan con un sistema de remuneración fija con entrega diferida de acciones de BBVA, cuya entrega procederá tras su cese, siempre que el mismo no se produzca por incumplimiento grave de sus funciones (en adelante, el “**Sistema**”).

Para permitir la ejecución de este Sistema, en los términos establecidos en la Política, se solicita expresamente a la Junta General autorización para el incremento del número máximo de acciones a entregar a los consejeros no ejecutivos bajo este Sistema, que fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de marzo de 2006, como punto 8º de su Orden del Día, y prorrogado sucesivamente por la Junta General de Accionistas. Todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 33º bis de los Estatutos Sociales de BBVA y en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, con arreglo a lo siguiente:

El Sistema consiste en la asignación anual a los consejeros no ejecutivos del Banco, como parte de su remuneración, de “acciones teóricas” de BBVA que serán objeto de entrega, en su caso, en la fecha de su cese en su condición de consejeros por cualquier causa que no sea debida al incumplimiento grave de sus funciones. A estos efectos, anualmente se procederá a asignar un número de “acciones teóricas” a los consejeros no ejecutivos que sean designados como beneficiarios del Sistema por el Consejo de Administración del Banco, de un valor equivalente al 20% de su asignación fija anual total en efectivo percibida en el ejercicio anterior según la media de los precios de cierre de la acción de BBVA durante las sesenta (60) sesiones bursátiles anteriores a las fechas de las respectivas Juntas Generales Ordinarias de Accionistas que aprueben los estados financieros correspondientes a los ejercicios que comprende el Sistema.

Beneficiarios: El Sistema se dirige a los consejeros no ejecutivos de BBVA que lo sean en cada momento y que sean designados como beneficiarios por el Consejo de Administración.

Duración: El plazo de duración del Sistema se prorroga por tres años adicionales a contar desde la fecha de entrada en vigor de esta Política, sin perjuicio de las liquidaciones parciales que del mismo se hagan en los términos y condiciones expuestos anteriormente, y de que el Sistema pueda ser nuevamente prorrogado por acuerdo de la Junta General de Accionistas.

Número de Acciones: El número de acciones establecido para el Sistema por acuerdo de las Juntas Generales anteriores (de 1.600.000 de acciones), se amplía en un número adicional de **700.000 acciones de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.**, representativas del 0,01% del capital social a la fecha de esta Política, por lo que el número total de acciones asignado al Sistema desde su inicio en 2006 será de 2.300.000, las cuales representan un 0,03% del capital social del Banco a esta fecha. En este número de acciones se incluyen las asignadas y ya entregadas a los consejeros beneficiarios del sistema que han cesado como tales desde su inicio.

Cobertura: La Sociedad podrá destinar a la cobertura del Sistema las acciones que componen o compongan su autocartera o bien recurrir a otro sistema financiero adecuado que determine.

En todo caso se indica que la percepción de estas acciones no está relacionada con la evolución de la cotización de las acciones.

III. Acuerdo para la entrega de acciones de BBVA a los consejeros ejecutivos

De conformidad con la presente Política, una parte sustancial de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente a cada ejercicio, ya sea de la Parte Inicial como de la Parte Diferida, se abonará en acciones, siempre que se den las condiciones establecidas para ello.

Número de Acciones: Para permitir la aplicación de esta Política, en los términos en ella establecidos, se solicita expresamente a la Junta General autorización para la entrega a los consejeros ejecutivos del Banco, durante los tres años de vigencia de la Política, de hasta un máximo total conjunto de **6 millones de acciones de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.**, representativas del 0,09%% del capital social a la fecha de esta Política (destinando un máximo de 2 millones de acciones para cada año de vigencia de la Política).

Para el cálculo de las acciones correspondientes a la Retribución Variable Anual, se tomará como referencia el precio medio de cierre de la acción de BBVA entre el 15 de diciembre del año al que corresponda la Retribución Variable Anual y el 15 de enero del año siguiente (ambos inclusive).

Cobertura: La Sociedad podrá destinar a la cobertura de las acciones indicadas aquellas que componen o compongan su autocartera o bien recurrir a otro sistema financiero adecuado que determine.

En todo caso se indica que la percepción de estas acciones no está relacionada con la evolución de la cotización de las acciones.

Anexo 1. Información sobre los indicadores para el cálculo de la RVA 2021 de los consejeros ejecutivos

Indicadores de Evaluación Anual RVA 2021

Tipo	Indicadores de Evaluación Anual RVA 2021	Presidente	Consejero Delegado	
		Ponderación	Ponderación	
Indicadores financieros	Resultados	Resultado atribuido sin operaciones corporativas (TBV) Tangible Book Value per share	10%	15%
	Rentabilidad	RORC	15%	10%
	Eficiencia	Ratio de eficiencia	10%	15%
Indicadores no financieros	Satisfacción cliente	Irene	10%	15%
	Desarrollo sostenible	Movilización de financiación sostenible	10%	10%
	Transformación	Ventas digitales Indicadores propios	10% 25%	10% 15%

Indicadores de Evaluación Plurianual Parte Diferida RVA 2021

	Indicadores de Evaluación Plurianual Parte Diferida RVA 2021	Ponderación
Capital	Common Equity Tier 1 (CET 1) Fully Loaded	40%
Líquidez	Liquidity Coverage Ratio (LCR)	20%
Rentabilidad	Return On Tangible equity (ROTE)	30%
Creación de valor	Total Shareholder Return (TSR)	10%

Anexo 2. Glosario

Definiciones

Los términos definidos en la presente Política tendrán en siguiente significado:

- **Alta Dirección:** A los efectos de esta Política, las personas que desarrollan funciones de alta dirección, con facultades de administración general, y bajo la dependencia directa del órgano de administración o de alguno de sus miembros, así como los responsables de las áreas de negocio significativas del Grupo.
- **BBVA, la Sociedad, la Entidad o el Banco:** Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (entidad matriz del Grupo BBVA).
- **Colectivo Identificado:** categorías de personal cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo BBVA.
- **CRD IV:** Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión.
- **CRD V:** Directiva UE 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019 por la que se modifica la Directiva 2013/36/UE en lo que respecta a los entes exentos, las sociedades financieras de cartera, las sociedades financieras mixtas de cartera, las remuneraciones, las medidas y las facultades de supervisión y las medidas de conservación del capital.
- **Grupo BBVA o el Grupo:** grupo financiero internacional conformado por BBVA, como sociedad cabecera, y por otras sociedades legalmente autónomas dedicadas principalmente al ejercicio de la actividad bancaria.
- **Guías EBA:** Directrices emitidas por la Autoridad Bancaria Europea sobre políticas de remuneración adecuadas, de 27 de junio de 2016.
- **Indicadores de Evaluación Anual:** indicadores de evaluación con un periodo de medición anual sobre la base de los cuales se calcula la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos.
- **Indicadores de Evaluación Plurianual:** indicadores de evaluación con un periodo de medición plurianual sobre la base de los cuales se determinan los ajustes (ex post) a la baja a realizar, en su caso, a la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual pendiente de abono.
- **Ley de Sociedades de Capital:** Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- **Ley 10/2014:** Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- **Parte Diferida de la Retribución Variable Anual:** el 60% de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos que se diferirá por un periodo de cinco (5) años.
- **Parte Inicial de la Retribución Variable Anual:** el 40% de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos que se consolidará y se abonará, como regla general, en el primer trimestre del ejercicio siguiente al que la Retribución Variable Anual corresponda.
- **Política de Remuneraciones de los consejeros de BBVA o la Política:** la presente política.

- **Retribución Variable Anual, RVA o Bono:** bono o incentivo de carácter variable, con un periodo de generación anual, que se otorga a los consejeros ejecutivos y que refleja su desempeño medido a través del cumplimiento de unos objetivos establecidos para evaluar los resultados obtenidos en cada ejercicio para una serie de indicadores que tienen en cuenta las prioridades estratégicas definidas por el Grupo y consideran el riesgo incurrido.
- **Retribución Fija Anual:** el sueldo bruto anual de los consejeros ejecutivos asociado al desempeño de sus funciones ejecutivas.
- **Retribución Variable Anual Objetivo o Bono Target:** importe de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos.
- **SRD II:** Directiva (UE) 2017/828 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2017, por la que se modifica la Directiva 2007/36/CE en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas.