

BBVA

Creando Oportunidades

Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.

Febrero 2023

Índice

I. Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA	3
1. Introducción	3
2. Objeto y ámbito de aplicación	6
3. Principios Generales	7
4. Disposiciones de la Política	9
4.1. Proceso de toma de decisiones en el ámbito retributivo	9
4.2. Marco estatutario de las remuneraciones de los consejeros	10
4.3. Sistema de remuneración de los consejeros no ejecutivos	11
4.4. Sistema de remuneración de los consejeros ejecutivos	14
4.4.1. Elementos del sistema	14
4.4.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos	24
5. Disposiciones transitorias	28
6. Modelo de gobierno y supervisión de la Política	28
II. Acuerdo para la entrega de acciones de BBVA a los consejeros no ejecutivos	30
III. Acuerdo para la entrega de acciones de BBVA y/o opciones sobre acciones de BBVA a los consejeros ejecutivos	32
Anexo 1.	33
Información sobre los indicadores para el cálculo de la Retribución Variable Anual 2023 de los consejeros ejecutivos	33
Anexo 2. Glosario	34

I. Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA

1. Introducción

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (“**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 (el “**Grupo BBVA**” o el “**Grupo**”).

El artículo 529 *novodecies* del Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (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**”) 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 aspectos, políticas y prácticas de remuneración que sean no discriminatorias en cuanto al género, compatibles con una gestión adecuada y eficaz de riesgos y que la promuevan y orientadas a incentivar una conducta responsable y un trato justo de los clientes, así como a evitar los conflictos de intereses.

Asimismo, las Directrices emitidas por la Autoridad Bancaria Europea sobre políticas de remuneración adecuadas, de 2 de julio de 2021 (“**Guías EBA**”), asumidas como propias por el Banco de España, desarrollan los requisitos aplicables a las retribuciones del personal de las entidades de crédito y, en particular, las de las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo (el “**Colectivo Identificado**”), entre las que se incluyen todos los miembros del Consejo de Administración.

En atención a la referida normativa, el Consejo de Administración de BBVA define su política de remuneraciones de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales y buscando, en todo momento, el alineamiento con las mejores prácticas y recomendaciones en la materia a nivel local e internacional.

La política de remuneraciones de los consejeros de BBVA fue aprobada por última vez en el ejercicio 2021 para su aplicación durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023. Tal y como dispone el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, en su redacción dada por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, una vez llegado el último ejercicio previsto para su aplicación, procede someter a la consideración de la Junta General una nueva política, antes de que finalice dicho ejercicio. Esta nueva política resultará aplicable, de ser aprobada, desde el propio ejercicio 2023, en sustitución de la anterior.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión de Retribuciones ha realizado una revisión en profundidad de la política de remuneraciones de los consejeros vigente y del sistema retributivo en su conjunto, tomando en consideración, además, las sugerencias recibidas en el marco del diálogo constante y constructivo que BBVA mantiene con sus accionistas, inversores y otros grupos de interés, así como los resultados de las votaciones de los últimos años sobre las propuestas sometidas a la consideración de la Junta General en materia retributiva, que han resultado muy útiles para seguir evolucionando en línea con las expectativas, y más recientes tendencias del mercado.

Lo anterior, unido a la propia naturaleza del Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA, que está en permanente evolución y mejora, ha permitido a la Comisión de Retribuciones identificar las modificaciones a implementar en el sistema retributivo para asegurar que la política de remuneraciones de los consejeros está plenamente alineada, no solo con la normativa aplicable, sino también con las mejores prácticas y estándares en la materia vigentes en cada momento.

En particular, durante el ejercicio 2022, la Comisión de Retribuciones ha llevado a cabo una reflexión estratégica sobre el modelo de retribución variable, tanto de los consejeros ejecutivos como del resto del Colectivo Identificado, con el objetivo fundamental de fortalecer el alineamiento de la remuneración con la creación de valor y el rendimiento sostenible a largo plazo y con la gestión adecuada y eficaz de los riesgos, manteniendo una política que permita, simultáneamente, atraer, motivar y retener a los mejores profesionales.

Fruto de esta reflexión de la Comisión de Retribuciones, para la que ha contado con el asesoramiento experto independiente de las firmas externas WTW, por lo que respecta a los análisis y comparativas de mercado y J&A Garrigues, S.L.P., desde el punto de vista legal, así como con el apoyo de los servicios internos del Banco, se ha considerado conveniente implementar un **nuevo modelo de retribución variable para los consejeros ejecutivos**, a aplicar igualmente al resto del Colectivo Identificado, incluida la Alta Dirección de BBVA, que introduce las siguientes **novedades en las políticas retributivas de BBVA**:

- La **retribución variable anual pasa a estar integrada por dos componentes**: un incentivo a corto plazo y un incentivo a largo plazo, sin que ello suponga un incremento de la retribución variable anual objetivo de los consejeros ejecutivos establecida respecto de la política anterior.
 - Para la generación y concesión, en todo o en parte, de ambos componentes deberán alcanzarse los **umbrales de beneficio y ratio de capital** que al efecto establezca anualmente el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.
 - El **incentivo a corto plazo** se calculará en función del resultado de una serie de indicadores, tanto financieros como no financieros, con un periodo de medición anual, que estarán alineados con las métricas de gestión más relevantes y con las prioridades estratégicas del Grupo¹.
 - El importe final del **incentivo a largo plazo** se calculará en función del resultado de una serie de indicadores, tanto financieros como no financieros, con unos objetivos establecidos a tres años que permitirán tener en cuenta el desempeño del Grupo en un marco plurianual, y que priorizarán la creación de valor y la rentabilidad para el accionista y para el Grupo en el largo plazo, así como la progresiva consecución de las metas y compromisos asumidos por el Banco en materia de sostenibilidad.
 - Entre los indicadores del incentivo a largo plazo correspondiente al ejercicio 2023, se incluye un **indicador de descarbonización** de la cartera, que medirá el grado de cumplimiento de los objetivos de descarbonización de una serie de sectores para los que el Banco publique objetivos concretos, y que, por tanto, estará directamente relacionado con la prioridad estratégica del Grupo BBVA de ayudar a los clientes en la transición hacia un futuro sostenible y con los compromisos asumidos por el Banco en materia de acción climática.

¹ Ver más información sobre los indicadores del ICP y del ILP correspondiente al ejercicio 2023 en el Anexo 1.

- Asimismo, entre los indicadores de este incentivo a largo plazo correspondiente al ejercicio 2023, se incluye un **indicador de ámbito social** que medirá la evolución del porcentaje de mujeres en puestos directivos en el Grupo BBVA, que está plenamente alineado con la prioridad estratégica de contar con el mejor equipo y el más comprometido y diverso, guiado por el Propósito del Banco y sus valores y comportamientos, y con un modelo de desarrollo de talento que proporcione oportunidades de crecimiento para todos.
- La selección de indicadores alineados con los ámbitos señalados y el propio esquema del modelo de retribución variable anual, contribuyen al desarrollo de la estrategia del Grupo BBVA, a la creación de valor y a la consecución de los intereses a largo plazo de la Sociedad, vinculando de forma directa la retribución variable de los consejeros ejecutivos con los resultados del Grupo y con una gestión adecuada y prudente de los riesgos.
- Con el objetivo de facilitar el seguimiento por los accionistas de la evolución de los indicadores que sirven para el cálculo de la retribución variable anual, **se eliminan los indicadores propios de cada consejero ejecutivo** (relacionados con sus roles y responsabilidades), cuyo resultado se determinaba teniendo en cuenta una valoración de conjunto basada en el avance del Banco en las dimensiones estratégicas a impulsar por cada consejero ejecutivo. De esta forma, se contará con trazabilidad completa de la evolución de los indicadores y sus resultados y de su efecto en el cálculo de la retribución variable.
- Por otro lado, con la finalidad de buscar un mayor alineamiento con la creación de valor y de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, como novedad, los consejeros ejecutivos podrán percibir una parte de su retribución variable anual en **opciones sobre acciones de BBVA** u otros instrumentos vinculados a la acción de BBVA.
- Se incluyen **nuevos ajustes ex post por riesgo** que podrán reducir, incluso en su totalidad, la retribución variable anual diferida concedida al amparo de esta política y cuyo pago corresponda en cada ejercicio, de no alcanzarse determinados umbrales de liquidez y capital.
- Se introduce un **nuevo supuesto en la cláusula *malus* y *clawback*** de aplicación a los consejeros ejecutivos, que será objeto de desarrollo por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, a los efectos de cumplir con la reciente normativa estadounidense aplicable al Banco en esta materia².
- Por último, en la revisión de la política se han introducido **otras mejoras técnicas** para seguir avanzando en su transparencia y mejor comprensión de la política, por ejemplo, reforzando el alineamiento de la terminología incluida en la política con los conceptos y definiciones utilizados en la normativa prudencial aplicable.

La política, que ha sido elaborada teniendo en cuenta las mejores prácticas y recomendaciones en materia de gobierno corporativo, continúa manteniendo un adecuado equilibrio entre los componentes fijos y variables de la remuneración (que no cambia respecto a las políticas anteriores) y elementos que garantizan la gestión prudente del riesgo, la fortaleza del modelo de negocio y el crecimiento rentable.

² Nueva regla adoptada por la *Securities and Exchange Commission* de Estados Unidos para implementar la Sección 954 del *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2010*, y que resulta aplicable al Banco en su condición de emisor extranjero cotizado en la bolsa de Nueva York (*New York Stock Exchange*). A la fecha de aprobación de esta política por el Consejo de Administración, dicha regla se encuentra pendiente de implementación por el *New York Stock Exchange* a través de la aprobación de un nuevo requisito (*listing standard*) que resultará de aplicación a los emisores allí cotizados, pero se espera que dicho requisito sea aprobado y publicado con anterioridad a la fecha en que la Junta General haya de votar sobre la política.

Todo lo anterior, sin perder de vista la necesidad de motivar y retener al mejor equipo que, con su trabajo diario desarrolla el negocio e impulsa la creación de valor en el Grupo BBVA. En este sentido, el Consejo de Administración y la Comisión de Retribuciones son conscientes de que resulta esencial establecer una política de remuneraciones de los consejeros que sea competitiva y adecuada para atraer y retener a los mejores profesionales, y que, tomando en consideración las condiciones del resto de la plantilla, incorpore las especificidades que sean necesarias para reflejar el impacto de sus decisiones, su elevado grado de responsabilidad y la complejidad de las funciones que desempeñan.

En este sentido, la política de remuneraciones de los consejeros de BBVA está alineada con los principios generales que inspiran la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA, la cual incluye las reglas aplicables al resto del Colectivo Identificado, incluyendo la Alta Dirección. 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 un componente variable, que cuenta con unas características muy similares a las previstas en el modelo corporativo de retribución variable del Grupo BBVA. Con carácter adicional, como novedad, los consejeros ejecutivos, al igual que el resto de miembros del Colectivo Identificado, contarán con un componente variable específico a largo plazo que formará parte de su retribución variable anual y permitirá un mayor alineamiento de su remuneración con el desempeño de la Entidad y con la gestión prudente y eficaz de los riesgos a largo plazo.

En todo caso, para la generación de la retribución variable anual del Colectivo Identificado, incluyendo los consejeros ejecutivos, deberán alcanzarse los mismos umbrales de beneficio y ratio de capital que para la generación de la retribución variable anual del resto de empleados del Grupo. Asimismo, los indicadores anuales que miden los resultados del Grupo para el cálculo del incentivo a corto plazo son también compartidos con el resto de empleados.

Como resultado de lo anterior, y en el marco de las competencias de la Comisión de Retribuciones para la revisión periódica de la política, la Comisión ha elevado al Consejo de Administración la propuesta de las modificaciones que ha considerado oportunas, antes señaladas, para asegurar, entre otros, que las políticas cumplen con la normativa aplicable y con los objetivos señalados en este apartado.

En consecuencia, el Consejo de Administración ha acordado, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, elevar a la Junta General una nueva política de remuneraciones de los consejeros de BBVA (a "**Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA**", la "**Política de Remuneraciones**" o la "**Política**").

Tanto el texto completo de la Política como el resultado de su votación por la Junta General y el informe específico de la Comisión de Retribuciones 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 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. 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 establece los criterios y reglas para la generación, concesión, consolidación y pago de la retribución variable que son aplicables a los consejeros ejecutivos, como miembros del Colectivo Identificado. Igualmente, describe la forma en la que dichos criterios contribuyen a la consecución de la estrategia y a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, así como los métodos que deben aplicarse para determinar en qué medida se han cumplido.

Por su 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 (“el **Consejo de Administración**” o el “**Consejo**”) y, de ser aprobada por la Junta General, aplicará a las remuneraciones de los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026, salvo que se apruebe una nueva política por la Junta General que la sustituya para alguno de esos ejercicios.

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. Ambas están orientadas hacia la generación recurrente de valor para el Grupo, el alineamiento de los intereses de sus empleados y accionistas, una gestión prudente del riesgo y el 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 adecuadas 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, la competitividad externa y la igualdad retributiva entre hombres y mujeres;
- incentivar una conducta responsable y un trato justo de los clientes, así como a evitar los conflictos de intereses; y
- asegurar la transparencia del modelo retributivo.

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 con 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 General de Remuneraciones del Grupo BBVA y es pública para todos los empleados del Grupo BBVA.

Los principios anteriormente enunciados se concretan en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA de la siguiente manera:

- La Política contribuye a la estrategia empresarial de BBVA y su Grupo y a la consecución de sus objetivos, valores e intereses, así como a la creación de valor y la sostenibilidad a largo plazo.

Esto se consigue a través de la propia estructura y diseño del sistema retributivo, que, para los consejeros no ejecutivos, incluye una remuneración exclusivamente fija y para los consejeros ejecutivos incluye un equilibrio adecuado entre componentes fijos y variables. Para los consejeros ejecutivos, el elemento de remuneración variable tiene dos componentes: uno a corto plazo y otro a largo plazo, sujeto a reglas concretas para alinear el horizonte temporal del riesgo y la medición de resultados con el ciclo económico de la Entidad en un marco plurianual. Entre estas reglas se incluye el pago de una parte de la retribución variable de los consejeros ejecutivos en acciones de BBVA o instrumentos vinculados a las acciones de BBVA, el diferimiento de más del 50% del elemento variable a lo largo de un periodo de 5 años, y la capacidad de reducir la retribución variable o de recuperarla, total o parcialmente, cuando su pago no sea adecuado o sostenible.

Asimismo, la contribución a la estrategia se logra a través de la selección de los indicadores y métricas que mejor sirvan para alinear la remuneración variable de los consejeros ejecutivos con el desempeño y la consecución de las prioridades estratégicas definidas por el Consejo de Administración para el Grupo, tanto a corto como largo plazo. A tal efecto, el modelo retributivo está directamente vinculado con los objetivos estratégicos del Grupo, asegurando la vinculación de la retribución variable 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. Esto se consigue a través del establecimiento de reglas de diferimiento de la remuneración variable y ajustes *ex post* por riesgo, tanto implícitos (a través del pago en acciones e instrumentos) como explícitos, en la medida en que la retribución variable diferida no se consolidará o se verá reducida en su consolidación, en caso de no alcanzarse los umbrales de capital y liquidez establecidos por el Consejo de Administración.
- 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 generación, 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 y es transparente en cuanto a la fijación de objetivos y parámetros para su cálculo;
 - contempla un sistema retributivo competitivo con el objetivo de atraer y retener a los mejores profesionales y recompensar adecuadamente las funciones y el nivel de dedicación y responsabilidad exigidos a los consejeros;

- 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 eviten 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 normativa aplicable 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 tales, así como, en el caso de los consejeros ejecutivos, sobre la retribución por el desempeño de 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 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 estas, 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.

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

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. Sus funciones se recogen en el artículo 5 de su Reglamento, que se encuentra

disponible en la página web de la Sociedad (www.bbva.com). Entre sus funciones, la Comisión tiene encomendada la competencia de proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General, 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 su propio reglamento (disponible en la página web de la Sociedad www.bbva.com), 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, 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 este 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. Corresponde 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 previsión³ que se establezcan en cada momento.

³ No obstante lo previsto en los Estatutos Sociales, el Banco no ha asumido compromisos en materia de pensión con consejeros no ejecutivos.

- 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 recogen en el artículo 50° bis de los Estatutos Sociales⁴.

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, y podrá incluir otros conceptos fijos, como complementos, incentivos o remuneraciones en especie, en línea con los que puedan ser reconocidos a la Alta Dirección de BBVA.
- Una retribución complementaria variable, 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 generación, concesión, consolidación y pago de la retribución variable aplicables al Colectivo Identificado, con las especificidades propias para 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 y componentes 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 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**.

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

⁴ Además de los elementos que se detallan en esta Política, el artículo 50° 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.

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 criterios que a continuación se señalan. No obstante, 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 General⁵ acordó fijar el importe de la asignación anual global que puede satisfacer el Banco al conjunto de sus consejeros por dicha condición en 6 millones 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 regirá 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 los referidos cargos o funciones se determina por el Consejo de Administración, previo informe 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

⁵ Acuerdo de la Junta General celebrada el 16 de marzo de 2012.

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
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, previo informe 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.

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 anual global 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 33° bis de los Estatutos Sociales, con un sistema de retribución de carácter fijo en acciones de BBVA con entrega diferida aprobado por la Junta General⁶. Las condiciones concretas para la ejecución de este sistema, aplicables durante el plazo de vigencia de esta Política, y 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 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 en efectivo percibida en el ejercicio anterior por cada uno de ellos, tomando

⁶ Este sistema fue inicialmente aprobado por acuerdo de la Junta General celebrada el 18 de marzo de 2006 y prorrogado por acuerdos de la Junta General de 11 marzo de 2011 y de 2016 y de 20 de abril de 2021.

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.

4.4. Sistema de remuneración de los consejeros ejecutivos

Las retribuciones y derechos económicos correspondientes a cada consejero ejecutivo, que se procurará que 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 del artículo 50° 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 la retribución fija asociada 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 (la “Retribución Fija Anual”).

- La Retribución Fija Anual de cada consejero ejecutivo será aprobada por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones.
- 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, a los efectos de establecer compensaciones que resulten adecuadas a las funciones que desempeñan, que sean competitivas en el mercado y que se encuentren alineadas con las de entidades comparables. Asimismo, se considerarán otros factores como los incrementos medios de la retribución de los miembros de la Alta Dirección.

En aplicación de lo anterior, los importes de Retribución Fija Anual de cada consejero ejecutivo, que se mantienen inalterados respecto a los aprobados en la política anterior, son los siguientes:

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

b) Remuneración en especie

Con carácter adicional 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 otras remuneraciones en especie aplicables a la Alta Dirección del Banco, cuyas cuantías se informan anualmente en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA.

c) Aportaciones a sistemas de previsión social y otros incentivos

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

El detalle de las cantidades satisfechas por estos conceptos a los consejeros ejecutivos durante cada ejercicio se incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA.

B. Retribución variable

a) Retribución Variable Anual

La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos estará alineada con los resultados del Grupo y la consecución de su estrategia, considerando el riesgo incurrido, y estará integrada por un componente a corto plazo y un componente a largo plazo.

En línea con el modelo corporativo de retribución variable aplicable al resto de los empleados del Grupo, el incentivo a corto plazo se concede anualmente y refleja el desempeño, medido a través del cumplimiento de unos objetivos establecidos para evaluar los resultados obtenidos en cada ejercicio para una serie de indicadores alineados con las métricas de gestión más relevantes y con las prioridades estratégicas definidas por el Grupo (el “**Incentivo a Corto Plazo**” o “**ICP**”).

Por su parte, en línea con el modelo de retribución variable a aplicar a la Alta Dirección y al resto de miembros del Colectivo Identificado, el incentivo a largo plazo refleja el desempeño en un horizonte plurianual y la determinación de su importe final está condicionada al cumplimiento de una serie de objetivos a largo plazo, fijados a tres años desde la concesión inicial, que permiten evaluar los resultados y el cumplimiento de la estrategia del Grupo a largo plazo (el “**Incentivo a Largo Plazo**” o “**ILP**”).

El ICP y el ILP serán calculados sobre la base de sus correspondientes bonos objetivos, determinados para cada consejero ejecutivo por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones (el “Incentivo a Corto Plazo Objetivo” o “ICP Objetivo” y el “Incentivo a Largo Plazo Objetivo” o “ILP Objetivo”, respectivamente).

En caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos, el importe del ICP y el ILP coincidirá, respectivamente, con el del ICP Objetivo y el ILP Objetivo.

La retribución variable anual objetivo se corresponde con la suma del Incentivo a Corto Plazo Objetivo y el Incentivo a Largo Plazo Objetivo, que representan un 64% y un 36% de la retribución variable anual objetivo de los consejeros ejecutivos, respectivamente (la “Retribución Variable Anual Objetivo” o la “RVA Objetivo”).

De conformidad con lo anterior, el importe de la Retribución Variable Anual Objetivo de cada consejero ejecutivo, que se mantiene sin cambios respecto de la política anterior, es el siguiente:

Consejero ejecutivo	Retribución Variable Anual Objetivo (miles de €)
Presidente - Carlos Torres Vila	3.572
Consejero Delegado - Onur Genç	2.672

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 proporción relativa teórica entre los principales componentes fijos y variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos, que también se mantiene inalterada con respecto a la aprobada en la política anterior, es la siguiente:

Consejero ejecutivo	Retribución Fija Anual	Retribución Variable Anual Objetivo
Presidente - Carlos Torres Vila	45%	55%
Consejero Delegado - Onur Genç	45%	55%

La suma de los importes concedidos del ICP y de la ILP constituirá la Retribución Variable Anual o Bono Anual del ejercicio de cada consejero ejecutivo (la “Retribución Variable Anual” o “RVA”).

A la Retribución Variable Anual le serán de aplicación las reglas de generación, concesión, consolidación y pago establecidas para la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado, con las especificidades y el detalle que se incluye en la presente Política para los consejeros ejecutivos:

1) Condiciones para la generación y concesión de la Retribución Variable Anual

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

A los efectos de asegurar el alineamiento y la vinculación con los resultados y con la sostenibilidad a largo plazo de la Entidad, la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos (integrada por el ICP y el ILP), 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.

i. Reglas para la concesión del Incentivo a Corto Plazo:

El Incentivo a Corto Plazo de cada consejero ejecutivo se calculará tomando como referencia el ICP Objetivo establecido para cada uno de ellos y en función de:

- unas métricas o indicadores (financieros y no financieros) de medición anual, que tienen en cuenta las prioridades estratégicas definidas por el Grupo, así como los riesgos actuales y futuros (los “**Indicadores Anuales**”); y
- las correspondientes escalas de consecución, según la ponderación atribuida a cada Indicador 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, previo informe de la Comisión de Retribuciones.

Como método para determinar en qué medida se han cumplido los criterios de rendimiento en el ejercicio al que el Incentivo a Corto Plazo corresponda, una vez cerrado el ejercicio se comparará el resultado de cada Indicador Anual con su objetivo y, en función de su grado de consecución, aplicando las correspondientes escalas y según la ponderación asignada a cada indicador, se calculará el importe del Incentivo a Corto Plazo.

El importe de este incentivo, al igual que para el resto del Colectivo Identificado, podrá situarse entre el 0 y el 150% del ICP Objetivo.

Los Indicadores Anuales financieros se alinearán con las métricas de gestión más relevantes del Grupo, adecuadas a las funciones de los consejeros ejecutivos, y podrán estar relacionados, entre otros, con:

- la capacidad de generación de beneficios;
- la eficiencia;
- el retorno sobre capital; y
- los riesgos presentes y futuros implícitos en los resultados.

Por su parte, los Indicadores Anuales no financieros estarán alineados con las prioridades estratégicas del Grupo, pudiendo considerar, entre otros, los siguientes factores:

- el grado de satisfacción del cliente;
- el crecimiento en clientes; y
- el desarrollo sostenible y el cambio climático;

El detalle de los Indicadores Anuales aprobados por el Consejo de Administración para el cálculo del Incentivo a Corto Plazo de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2023 se recoge en el **Anexo 1** de esta Política.

Los Indicadores Anuales aprobados, así como el importe del Incentivo a Corto Plazo concedido y su relación con los resultados de cada ejercicio, serán incluidos en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA.

ii. Reglas para la concesión y cálculo final del Incentivo a Largo Plazo:

El Incentivo a Largo Plazo de los consejeros ejecutivos sólo se concederá en caso de que el Grupo alcance los umbrales de beneficio y ratio de capital aprobados anualmente por el Consejo de Administración para la generación de la Retribución Variable Anual. Una vez cerrado el ejercicio y tras haberse verificado el nivel alcanzado respecto a estos umbrales de beneficio y capital se producirá la concesión inicial del Incentivo a Largo Plazo en su importe máximo teórico.

Para la determinación de su importe final, se tomará como referencia el ILP Objetivo establecido para cada consejero ejecutivo y en función de:

- unas métricas o indicadores, financieros y no financieros, con objetivos establecidos a tres años que tienen en cuenta la estrategia definida por el Grupo y la creación de valor a largo plazo (los “**Indicadores de Largo Plazo**”); y
- las correspondientes escalas de consecución, según la ponderación atribuida a cada Indicador de Largo Plazo, 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.

El importe final del Incentivo a Largo Plazo de los consejeros ejecutivos, al igual que el del resto del Colectivo Identificado, podrá situarse entre 0 y 150% del ILP Objetivo.

Así, con la finalidad de impulsar la consecución de los objetivos estratégicos establecidos a largo plazo, los Indicadores de Largo Plazo financieros priorizarán la rentabilidad sostenida en el tiempo y la creación de valor para el accionista y la Entidad.

Por su parte, los indicadores no financieros estarán vinculados, con carácter general, a las metas y compromisos asumidos por el Banco en el ámbito de la sostenibilidad y, en particular, en materia social y de transición climática.

El detalle de los Indicadores de Largo Plazo 2024-2026 aprobados por el Consejo de Administración para el cálculo del Incentivo a Largo Plazo de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2023 se recoge en el **Anexo 1** de esta Política.

Los Indicadores de Largo Plazo aprobados para cada ejercicio, así como el importe final del Incentivo a Largo Plazo y su relación con los resultados, una vez finalizado el periodo para su medición, serán incluidos en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA.

El modelo de Retribución Variable Anual definido, la selección de los indicadores para su cálculo y su vinculación con los ámbitos señalados, contribuyen a la consecución de la estrategia del Grupo, a 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 y prioridades estratégicas del Grupo BBVA.

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

(i) Diferimiento y calendario de pago:

Una vez concedida la Retribución Variable Anual, en el ejercicio siguiente al que corresponda, conforme a lo establecido en el apartado 1 anterior, un porcentaje no superior al 40% se consolidará y se abonará, de darse las condiciones para ello, como regla general, en el primer trimestre del ejercicio (la “**Parte Inicial**” de la Retribución Variable Anual).

A efectos de garantizar que el pago efectivo de la Retribución Variable Anual tiene lugar a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico de la Entidad y sus riesgos, el importe restante, y al menos un 60% de la Retribución Variable Anual, se diferirá durante un periodo de 5 años y se abonará, de darse las condiciones para ello, una vez transcurrido cada uno de los cinco años de diferimiento (la “**Parte Diferida**” de la Retribución Variable Anual, la “**Retribución Variable Anual Diferida**” o la “**RVA Diferida**”). Esta Parte Diferida no se abonará más rápidamente que de manera proporcional.

Dentro de dicho periodo de diferimiento, la parte de la RVA que se corresponde con el Incentivo a Largo Plazo, sólo comenzará a abonarse una vez transcurrido el periodo de medición de objetivos de los Indicadores de Largo Plazo, a cuyo resultado queda condicionada la determinación de su importe final, tal y como se establece en el apartado 1 anterior. Este incentivo formará parte de la Retribución Variable Anual Diferida de cada consejero ejecutivo.

(ii) Pago en acciones o instrumentos vinculados a las acciones:

La Parte Inicial de la Retribución Variable Anual se abonará un 50% en efectivo y un 50% en acciones de BBVA, mientras que la Parte Diferida, se abonará un 40% en efectivo y un 60% en acciones de BBVA y/ o en instrumentos vinculados a las acciones de BBVA.

De acuerdo con lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá determinar que una parte de la Retribución Variable Diferida en acciones se entregue en opciones sobre acciones de BBVA u otro tipo de instrumentos vinculados a las acciones.

Para el cálculo del número de acciones de la Retribución Variable Anual (tanto de la Parte Inicial y 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 la Retribución Variable Anual corresponda y el 15 de enero del año siguiente (ambos inclusive) (el “**Precio de la Acción**”).

En el supuesto de concesión de opciones sobre acciones de BBVA, para determinar su número, se tendrá en cuenta el importe a liquidar en estos instrumentos, el Precio de la Acción y el valor de la opción en la fecha de concesión.

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

(iii) Periodo de indisponibilidad de las acciones o instrumentos:

Las acciones o instrumentos recibidos en concepto de Retribución Variable Anual, 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 acciones y/o instrumentos.

En caso de que el consejero ejecutivo ejercitase los instrumentos vinculados a las acciones antes del transcurso de un año desde su entrega, se aplicará a las acciones recibidas con ocasión de su liquidación el periodo de retención que corresponda para cumplir el periodo de indisponibilidad anteriormente referido.

(iv) Ajustes ex post a la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual:

Para asegurar que la Retribución Variable Anual guarda relación con la evolución de los riesgos del Grupo, la Parte Diferida estará sometida a posibles ajustes *ex post* por riesgo, de tal forma que no se consolidará o podrá verse reducida, en caso de que no se alcancen unos determinados umbrales de capital y liquidez.

A tal efecto, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y previo análisis de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, establecerá anualmente los umbrales de capital y liquidez que, en función del nivel alcanzado, podrán implicar la reducción, hasta en su totalidad, de la Retribución Variable Anual Diferida (tanto en efectivo como en acciones o instrumentos) concedida al amparo de esta Política y cuya consolidación y pago corresponda en cada ejercicio, garantizando así que el pago de la Retribución Variable Anual solo se produce en caso de que sea sostenible atendiendo a la capacidad de pago del Banco, sobre la base de su situación de capital y liquidez en cada momento.

Corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y previo análisis de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, la determinación de las escalas de consecución asociadas a estos umbrales, así como la decisión de si procede o no la aplicación de los referidos ajustes *ex post* por riesgo y, en su caso, del importe de la Parte Diferida de la Remuneración Variable Anual que deba ser reducido.

Asimismo, 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, tanto en efectivo como en acciones o instrumentos, 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 tanto sobre la parte en efectivo como sobre la parte en acciones o instrumentos de 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 o instrumentos 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 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 Retribución Variable Anual que deba ser reducido o recuperado y la forma en que ello deba llevarse a cabo.

Además de lo anteriormente dispuesto, los mecanismos de reducción y recuperación resultarán de aplicación a la retribución variable, que haya sido recibida por los consejeros ejecutivos, cuando el Banco se vea requerido a llevar a cabo una reformulación o reexpresión contable que corrija un error que hubiera dado lugar a la concesión y/o abono de retribución variable erróneamente calculada, si la recuperación de dicha remuneración fuera requerida bajo la política a ser adoptada por el Banco en cumplimiento del estándar aprobado por la bolsa de Nueva York ("**New York Stock Exchange**" y "**NYSE Listing Standard**", respectivamente) en desarrollo de la Section 10D del Securities Exchange Act of 1934 (la "**Dodd-Frank Recoupment Policy**").

En este supuesto, los mecanismos de reducción y recuperación aplicarán a cualquier retribución variable erróneamente calculada que haya sido recibida por los consejeros ejecutivos (conforme a las definiciones incluidas en el Dodd Frank Recoupment Policy) durante cualquiera de los tres ejercicios inmediatamente anteriores a la fecha en la que el Banco se vea requerido a realizar la referida reformulación o reexpresión, o conforme de otra forma lo disponga la Dodd-Frank Recoupment Policy.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá establecer los desarrollos que resulten necesarios para garantizar la aplicabilidad de las cláusulas y su cumplimiento con la regulación aplicable. En particular, el Consejo de Administración podrá establecer e implementar la Dodd-Frank Recoupment Policy y adoptar cuantas medidas se consideren oportunas para garantizar el cumplimiento con el NYSE Listing Standard y cualesquiera otras regulaciones o requisitos sean aplicables al Banco en cada momento.⁷

3) Otras condiciones aplicables a la Retribución Variable Anual:

- Las cantidades en efectivo de la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual 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 particular, dichas estrategias no podrán cubrir la responsabilidad y los efectos que se pudiesen derivar de la aplicación de la cláusula *clawback* establecida en esta Política o de lo dispuesto en cualquier otra política de recuperación de remuneración variable que sea objeto de aprobación.
- 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 (integrada tanto por el Incentivo a Corto Plazo como por el Incentivo a Largo Plazo), calculada a prorrata del tiempo de ejercicio de sus funciones en el ejercicio al que corresponda la Retribución Variable Anual y quedando

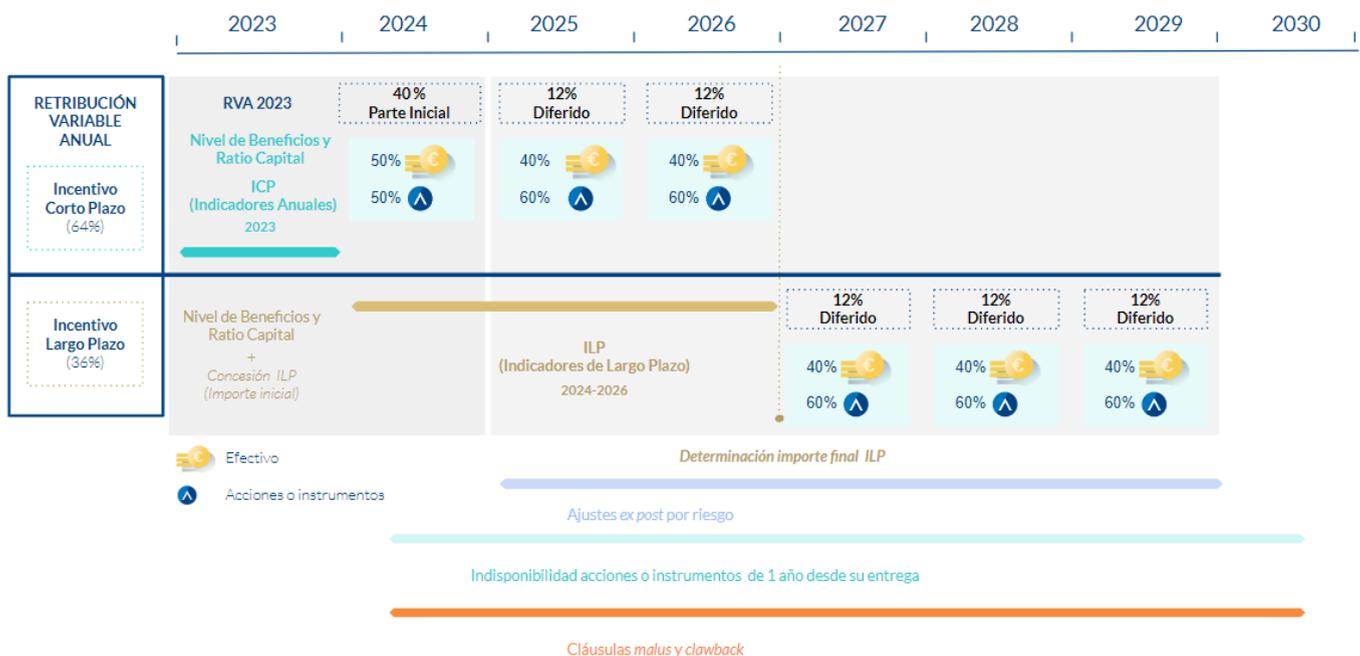
⁷ Nueva regla adoptada por la *Securities and Exchange Commission* de Estados Unidos para implementar la Sección 954 del *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2010*, y que resulta aplicable al Banco en su condición de emisor extranjero cotizado en la bolsa de Nueva York (*New York Stock Exchange*). A la fecha de aprobación de esta Política por el Consejo de Administración, dicha regla se encuentra pendiente de implementación por el *New York Stock Exchange* a través de la aprobación de un nuevo requisito (*listing standard*) que resultará de aplicación a los emisores allí cotizados, pero se espera que dicho requisito sea aprobado y publicado con anterioridad a la fecha en que la Junta General de Accionistas haya de votar sobre la Política.

sujeta, en todo caso, a las mismas reglas de generación, concesión, consolidación y pago que le serían aplicables si el consejero ejecutivo hubiese permanecido en el cargo, conforme a lo establecido 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.

Las cantidades diferidas de la Retribución Variable Anual de ejercicios anteriores a aquel en que se produzca el cese en las funciones de consejero ejecutivo, tanto en efectivo como en acciones o instrumentos, continuarán sometidas a las reglas de consolidación y pago (incluyendo periodos de diferimiento y potenciales ajustes *ex post*) que les resulten aplicables de conformidad con las políticas retributivas vigentes en el ejercicio al que correspondan, de tal forma que el cese no constituirá una condición de consolidación anticipada de dichas retribuciones.

A continuación se incluye un ejemplo gráfico de las reglas de generación, concesión, consolidación y pago de la Retribución Variable Anual⁸ de los consejeros ejecutivos de BBVA contenidas en esta Política, tomando como referencia el ejercicio 2023:



⁸ Porcentajes de pago estimando una misma consecución en ambos incentivos.

b) Otras retribuciones de carácter variable⁹

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 generación, 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.

C. Límite de la retribución variable

El elemento 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 elemento fijo (entendido como la suma de todas las remuneraciones de carácter fijo) de la remuneración total, salvo que la Junta General acuerde elevar dicho porcentaje hasta un máximo del 200%.

La Retribución Variable Anual concedida para cada consejero ejecutivo formará parte del elemento variable de su remuneración total a los efectos del límite anual establecido en la normativa aplicable.

D. Restricciones adicionales a la transmisibilidad de acciones

Una vez recibidas las acciones de BBVA o los instrumentos vinculados a las acciones de BBVA derivados 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 requieran¹⁰.

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.

⁹ 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.

¹⁰ Todo ello, en los términos de la Recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV.

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.
- 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;

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.
- El importe de la aportación anual a este sistema de previsión social para la contingencia de jubilación es de **439 miles de euros** (equivalente al 15% de la Retribución Fija Anual del Presidente)¹¹.
- El importe de la aportación anual a este sistema de previsión podrá actualizarse en la misma medida en que se actualice su Retribución Fija Anual.

¹¹ El importe de la aportación anual al sistema de previsión social para la contingencia de jubilación del Presidente fue objeto de una reducción significativa en la política de remuneraciones de los consejeros de BBVA aprobada por la Junta General el 20 de abril de 2021. No obstante, dicha modificación no afecta a la provisión dotada y las aportaciones realizadas por el Banco para atender los compromisos previos asumidos con el Presidente hasta la fecha de entrada en vigor de dicha política.

Por otro lado, a los efectos establecidos en la Circular 2/2016 del Banco de España, y en línea con las políticas anteriores, el 15% de las aportaciones anuales a este sistema tendrán 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 del Incentivo a Corto Plazo generado 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, 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.

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

(i) 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.

(ii) 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.

(iii) 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.

5. Disposiciones transitorias

La presente Política resultará de aplicación a la remuneración de los consejeros de BBVA correspondiente a los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026, salvo que se apruebe una nueva política por la Junta General que la sustituya para alguno de esos ejercicios.

En todo caso, esta Política se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos o condiciones corresponda realizar o aplicar a los consejeros ejecutivos durante su vigencia, derivados de la aplicación de políticas de remuneración anteriores que regulen la Retribución Variable Anual de ejercicios anteriores, que se someterán a las condiciones establecidas para dichas retribuciones en las referidas políticas.

Incorporación al Consejo de nuevos miembros no ejecutivos

El sistema retributivo descrito en el apartado 4.3 de esta Política 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.

Incorporación al Consejo de nuevos miembros ejecutivos

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos detallado en el apartado 4.4. de esta Política será aplicable 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, previo informe de la Comisión de Retribuciones, una retribución adecuada a dichas características, en línea con la Retribución Anual Fija de los actuales consejeros ejecutivos y considerando el entorno competitivo formado por el conjunto de las principales entidades comparables, aplicándose, asimismo, el sistema de retribución variable recogido en la presente Política y demás condiciones contractuales que pudieran serle 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.

6. Modelo de gobierno y supervisión de la Política

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de BBVA en fecha 9 de febrero de 2023, 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, 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 generación, concesión, consolidación y pago de la Retribución Variable Anual o, en su caso, de otros incentivos, 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, bolsas u otros agentes relevantes.
- Acordar la aplicación de excepciones temporales a la Política en relación con la generación, 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. En particular, entre las circunstancias en las que la aplicación de excepciones temporales podría ser necesaria se contempla el nombramiento de nuevos consejeros ejecutivos o la necesidad de retener a un consejero ejecutivo en un momento especialmente complejo atendiendo a la situación del Banco.
- Respetando como mínimo el porcentaje establecido en esta Política que representa el Incentivo a Largo Plazo Objetivo sobre la Retribución Variable Anual Objetivo de los consejeros ejecutivos (36%), alterar la proporción entre el Incentivo a Corto Plazo Objetivo y el Incentivo a Largo Plazo Objetivo que conforman la Retribución Variable Anual Objetivo de cada consejero ejecutivo, dando cuenta de ello en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA que se formule en el ejercicio en el que se prevea tal cambio.
- Analizar periódicamente los Indicadores, tanto los Anuales como de Largo Plazo, aplicables al Incentivo a Corto Plazo y al Incentivo a Largo Plazo, respectivamente, 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 generación, 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 o en instrumentos vinculados a las acciones, recibiendo los beneficiarios, en lugar de las acciones o instrumentos, 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, los consejeros no ejecutivos cuentan con un Sistema de remuneración fija con entrega diferida de acciones de BBVA, la cual procederá tras su cese, siempre que el mismo no produzca por incumplimiento grave de sus funciones (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 8° de su Orden del Día, y prorrogado sucesivamente por la Junta General de Accionistas. Todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 33° bis de los Estatutos Sociales de BBVA y en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, con arreglo a lo dispuesto a continuación.

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, tras 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 la asignación fija anual en efectivo percibida por cada uno de ellos 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 cuatro 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, 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 2.300.000 de acciones), se amplía en un número adicional de **800.000 acciones de BBVA**, 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 3.100.000, las cuales representan un 0,05% 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 el inicio del Sistema.

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, 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 y/o opciones sobre acciones de BBVA a los consejeros ejecutivos

De conformidad con la presente Política, una parte sustancial de la Retribución Variable Anual de los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026 de los consejeros ejecutivos se abonará en acciones de BBVA o en instrumentos vinculados a las acciones de BBVA, 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 concesión y entrega a los consejeros ejecutivos del Banco, durante los cuatro años de vigencia de la Política, de hasta un máximo total conjunto de **8.000.000 de acciones de BBVA.**, representativas del 0,13% del capital social a la fecha de esta Política (destinando un máximo de 2.000.000 acciones de BBVA para cada año de vigencia de la Política). Este número de acciones cubrirá asimismo las acciones a entregar derivadas del ejercicio de las opciones sobre acciones que en su caso se concedan.

Para el cálculo de la parte en acciones tanto de la Parte Inicial y de la Parte Diferida de 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 se corresponda y el 15 de enero del año siguiente (ambos inclusive) (el "**Precio de la Acción**").

Opciones sobre acciones: la aplicación de esta Política podrá incluir en los términos en ella establecidos, la entrega de opciones sobre acciones de BBVA a los consejeros ejecutivos. Cada opción tendrá como subyacente una acción de BBVA.

- El precio de ejercicio de las opciones será el definido como "Precio de la Acción".
- Para el cálculo del número de opciones a entregar a cada Consejero Ejecutivo se tendrá en cuenta el importe a liquidar en opciones, el "Precio de la Acción" y el valor de la opción en la fecha de concesión (el "**Valor de la Opción**").
- A este respecto, el Valor de la Opción se calculará conforme a las normas contables generalmente aplicables (NIIF - Normas Internacionales de Información Financiera) a los pagos basados en acciones en la fecha de concesión de las opciones, que habrá de ser una fracción del Precio de la Acción.
- Las opciones sobre acciones podrán ejercitarse desde el momento de la entrega y hasta su vencimiento, que tendrá lugar transcurridos 2 años desde la entrega, y en los periodos establecidos al efecto a lo largo del año.
- En caso de ejercitarse, las opciones se liquidarán en acciones de BBVA.

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

Anexo 1.

Información sobre los indicadores para el cálculo de la Retribución Variable Anual 2023 de los consejeros ejecutivos

Indicadores Anuales ICP 2023

Tipo	Indicadores Anuales RVA 2023 (2023)		Consejeros ejecutivos
			Ponderación
Indicadores financieros	Resultados	Resultado atribuido	20%
	Rentabilidad	Retorno sobre el Capital Regulatorio (RORC)	20%
	Eficiencia	Ratio de eficiencia	20%
Indicadores no financieros	Satisfacción de cliente	Índice de Recomendación Neta (IReNe)	15%
	Crecimiento en clientes	Clientes objetivo	15%
	Desarrollo sostenible	Movilización de financiación sostenible	10%

Indicadores de Largo Plazo ILP 2023

Tipo	Indicadores de Largo Plazo RVA 2023 (2024-2026) *		Consejeros ejecutivos
			Ponderación
Indicadores financieros	Resultados	Valor Tangible en Libros por acción (TBV <i>per share</i>)	40%
	Creación de valor	Retorno Total para el Accionista Relativo (<i>Relative Total Shareholder Return -TSR-</i>)	40%
Indicadores no financieros	Sostenibilidad	Descarbonización de la cartera	15%
		Porcentaje de mujeres en puestos directivos	5%

* Tras la concesión del Incentivo a Largo Plazo (en 2024), lo que se producirá una vez verificado el nivel alcanzado de los umbrales de beneficio y capital en 2023, se establecerán los objetivos a 31 de diciembre de 2026 para los Indicadores de Largo Plazo que servirán para determinar su importe final, tomando en consideración la evolución de estos indicadores desde el 1 de enero de 2023.

Anexo 2. Glosario

Definiciones

Los términos definidos en la presente Política tendrán el 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 de BBVA y/o su Grupo.
- **Consejo de Administración o el Consejo:** el Órgano de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.
- **Comisión de Retribuciones:** la Comisión de Retribuciones del Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.
- **Comisión de Riesgos y Cumplimiento:** la Comisión de Riesgos y Cumplimiento del Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.
- **Dodd-Frank Recoupment Policy:** política de reducción y recuperación de la retribución variable de los consejeros ejecutivos a adoptar por el Banco en cumplimiento del estándar aprobado por la bolsa de Nueva York en desarrollo de la Section 10D del Securities Exchange Act of 1934 de Estados Unidos.
- **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 2 de julio de 2021.
- **Incentivo a Corto Plazo o ICP:** incentivo que se concede anualmente y que refleja el desempeño, medido a través del cumplimiento de unos objetivos establecidos para evaluar los resultados obtenidos en cada ejercicio para una serie de indicadores con un periodo de medición anual.
- **Incentivo a Corto Plazo Objetivo o ICP Objetivo:** importe del Incentivo a Corto Plazo de los consejeros ejecutivos en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos para los Indicadores Anuales.
- **Incentivo a Largo Plazo o ILP:** incentivo que refleja el desempeño en un horizonte temporal plurianual y cuyo importe final está condicionado al cumplimiento de una serie de objetivos a largo plazo.

- **Incentivo a Largo Plazo Objetivo o ILP Objetivo:** importe del Incentivo a Largo Plazo de los consejeros ejecutivos en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos para los Indicadores de Largo Plazo.
- **Indicadores Anuales:** indicadores con un periodo de medición anual sobre la base de los cuales se calcula el Incentivo a Corto Plazo que forma parte de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos.
- **Indicadores de Largo Plazo:** indicadores con un periodo de medición de tres años sobre la base de los cuales se calcula el importe final del Incentivo a Largo Plazo que forma parte de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos.
- **Junta General:** la Junta General de Accionistas de **Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.**
- **Ley de Sociedades de Capital:** Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.
- **Ley 10/2014:** Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- **NYSE Listing Standard:** estándar aprobado por la bolsa de Nueva York en desarrollo de la Section 10D del Securities Exchange Act of 1934 de Estados Unidos.
- **Parte Diferida de la Retribución Variable Anual, Retribución Variable Anual Diferida o RVA Diferida:** como mínimo, el 60% de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos que se diferirá por un periodo de 5 años.
- **Parte Inicial de la Retribución Variable Anual:** como máximo, 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.
- **Precio de la Acción:** precio medio de cierre de la acción de BBVA entre el 15 de diciembre del año al que la Retribución Variable Anual corresponda y el 15 de enero del año siguiente (ambos inclusive), que se tomará como referencia para el cálculo del número de acciones de la Retribución Variable Anual (tanto de la Parte Inicial y de la Parte Diferida).
- **Retribución Fija Anual:** la retribución fija anual de los consejeros ejecutivos asociada al desempeño de sus funciones ejecutivas.
- **Retribución Variable Anual o RVA:** incentivo de carácter variable que se concede anualmente a los consejeros ejecutivos, compuesto por un Incentivo a Corto Plazo (con un periodo anual de medición de objetivos), y un Incentivo a Largo Plazo (con un periodo plurianual de medición de objetivos), que refleja su desempeño medido a través del cumplimiento de unos objetivos establecidos para evaluar los resultados obtenidos en cada periodo de medición para una serie de indicadores alineados con las métricas de gestión consideradas más relevantes y con las prioridades estratégicas del Grupo BBVA.
- **Retribución Variable Anual Objetivo o RVA Objetivo:** importe de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos para los Indicadores Anuales y de Largo Plazo.