

Informe de la Comisión de Retribuciones

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.

Informe de la Comisión de Retribuciones en cumplimiento del artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital en relación con la propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.

Febrero 2023

Índice	2
1. Antecedentes y marco normativo	3
2. Modelo de gobierno de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA	4
2.1. Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA	4
2.2. Comisión de Retribuciones	6
2.3. Proceso de toma de decisiones para la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA	8
3. Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA	10
3.1. Principales novedades	10
3.2. Estructura de la Política	12
3.3. Ámbito de aplicación y periodo de vigencia	13
3.4. Principios generales	13
3.5. Disposiciones de la Política	13
3.5.1. Marco estatutario de las remuneraciones de los consejeros	13
3.5.2. Sistema de remuneración de los consejeros no ejecutivos	14
3.5.3. Sistema de remuneración de los consejeros ejecutivos	14
3.5.3.1. Elementos del sistema	14
3.5.3.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos	18
3.6. Conclusión	18

1. Antecedentes y marco normativo

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 y que la propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Retribuciones.

A este respecto, el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (“**BBVA**”, la “**Entidad**”, la “**Sociedad**” o el “**Banco**”), establece, entre las competencias del Consejo de Administración, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, a los efectos de someterla a la Junta General de Accionistas, en los términos que establezca la normativa aplicable.

Por su parte, el artículo 5.1 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones establece que esta Comisión tiene, entre sus funciones, la de proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, la política de remuneraciones de los consejeros, elevándole, además, su correspondiente informe, todo ello en los términos que en cada momento establezca la normativa aplicable.

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 de Accionistas 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 de BBVA 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.

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.

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.

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 una propuesta de nueva política de remuneraciones de los consejeros que incluye las novedades que se exponen en detalle en el presente informe y que, en caso de ser aprobada por el Consejo de Administración, será sometida a la próxima Junta General de Accionistas para su aprobación.

A la vista de lo anterior, y en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa citada, la Comisión de Retribuciones ha acordado elevar, igualmente, al Consejo de Administración el presente informe relativo a la nueva política de remuneraciones de los consejeros de BBVA (la “**Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA**”, la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”), para su puesta a disposición de los accionistas de la Sociedad con ocasión de la convocatoria de la Junta General (el “**Informe**”).

2. Modelo de gobierno de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA

2.1. Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA

BBVA es consciente de la importancia que, para las grandes instituciones, tiene contar con un sistema que oriente la estructura y el funcionamiento de sus órganos sociales en el mejor interés de la Entidad y de sus *stakeholders*.

La existencia de un **Sistema de Gobierno Corporativo sólido, eficaz, y adecuado a la realidad del Banco**, que permita una gestión y supervisión adecuadas, es una premisa fundamental para el adecuado desarrollo de las prioridades estratégicas del Banco, que están orientadas, entre otros, hacia la creación de valor a largo plazo y a la sostenibilidad del modelo de negocio.

El Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA se ha diseñado tomando en consideración los siguientes elementos:

- la realidad del Banco, sus circunstancias y sus necesidades;
- la estrategia y la cultura corporativa de BBVA;
- la normativa que, como entidad financiera y cotizada en mercados nacionales e internacionales, le resulte de aplicación;
- el resultado de las actuaciones y expectativas supervisoras y del *engagement* con accionistas, inversores y *proxy advisors*; y
- las mejores prácticas y recomendaciones en materia de gobierno corporativo.

Así, el Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA se ha ido conformando a lo largo del tiempo sobre la base de los siguientes **principios**:

- Una adecuada **composición de sus órganos sociales**.
- Una clara **distribución de funciones e interacción** entre el Consejo de Administración y sus Comisiones, y entre estos y la Alta Dirección.
- Un sólido **proceso de toma de decisiones** y un **modelo de información** robusto.
- Un **sistema integral de seguimiento, supervisión y control** de la gestión de la Entidad.
- Un modelo de **relación matriz-filial** integrado, garantizando la coherencia de la gobernanza interna a nivel Grupo

En línea con dichos principios, el Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA se encuentra reflejado en distintos documentos societarios, entre ellos, en el Reglamento del Consejo de Administración, que recoge las reglas que conforman el Estatuto del Consejero, así como las normas de organización y funcionamiento del Consejo y de sus comisiones, que tienen, a su vez, sus propios Reglamentos. Los textos del Reglamento del Consejo y de los Reglamentos de las distintas comisiones del Consejo se encuentran disponibles en la página web de la Entidad (www.bbva.com).

En concreto, en el ámbito retributivo, el Consejo de Administración tiene, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de su Reglamento, las siguientes funciones:

- **La aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, a los efectos de someterla a la Junta General de Accionistas, en los términos que establezca la normativa aplicable.**
- La determinación de la remuneración de los consejeros en su condición de tal, así como en el caso de los consejeros ejecutivos, la retribución que les corresponda por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos.
- El establecimiento de las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos, incluyendo su retribución e indemnización en caso de cese, sobre la base de las propuestas elevadas por la Comisión de Retribuciones.
- La aprobación de la política de remuneraciones de los altos directivos y la de aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgos del Grupo.
- La aprobación de la política de remuneraciones del Grupo, que podrá incluir la de los altos directivos y la de aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo, señalada en el apartado anterior.

A efectos de garantizar un mejor desempeño de las funciones de gestión y supervisión, a través de un adecuado proceso de toma de decisiones, y de fomentar el equilibrio de poderes y la ausencia de conflictos de interés, el Consejo de Administración de BBVA, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 del Reglamento del Consejo, ha constituido comisiones específicas que le asisten en aquellas cuestiones que correspondan a las materias propias de su competencia, habiéndose establecido un esquema de trabajo coordinado entre los distintos órganos sociales que permite el adecuado ejercicio de sus funciones.

Entre las Comisiones del Consejo de Administración cobra especial relevancia, a los efectos de este Informe, la Comisión de Retribuciones, como órgano que asiste al Consejo en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo y de la propia Comisión, y en la restante normativa que resulte aplicable en cada momento.

2.2. Comisión de Retribuciones

De conformidad con lo previsto en el artículo 34 del Reglamento del Consejo y en el propio Reglamento de la Comisión de Retribuciones, esta Comisión presenta las siguientes características:

Número de miembros	<ul style="list-style-type: none"> La Comisión de Retribuciones estará formada por un mínimo de tres consejeros.
Designación de sus miembros	<ul style="list-style-type: none"> Los miembros de la Comisión de Retribuciones son designados por el Consejo de Administración, quien también nombrará a su Presidente, procurando que dispongan de la dedicación, capacidad y experiencia necesarias para desempeñar su función.
Condición de sus miembros	<ul style="list-style-type: none"> Todos los miembros de la Comisión de Retribuciones deberán ser consejeros no ejecutivos. La mayoría de sus miembros deberán ser consejeros independientes, incluyendo su Presidente.
Frecuencia de las reuniones	<ul style="list-style-type: none"> La Comisión de Retribuciones se reúne siempre que sea convocada por su Presidente y procurará establecer un calendario anual de reuniones, considerando el tiempo a dedicar a las distintas funciones.

La Comisión de Retribuciones podrá solicitar la asistencia a las sesiones de las personas que, dentro de la organización del Grupo, tengan cometidos relacionados con sus funciones y contar con los asesoramientos que fueren necesarios para formar criterio sobre las cuestiones de su competencia.

A la fecha del presente Informe, la Comisión de Retribuciones está compuesta por cinco consejeros, todos ellos no ejecutivos, siendo la mayoría independientes, incluida su Presidenta:

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

De acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones, esta tendrá las funciones que a continuación se indican, sin perjuicio de cualesquiera otras que le asigne la ley, los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración del Banco o el propio Reglamento de la Comisión, o que le fueren atribuidas por decisión del Consejo:

1. **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.
2. Determinar la remuneración de los consejeros no ejecutivos, conforme a lo previsto en la política de remuneraciones de los consejeros, elevando al Consejo de Administración las correspondientes propuestas.
3. Determinar, para que puedan ser convenidas contractualmente, la extensión y cuantía de las retribuciones individuales, derechos y compensaciones de contenido económico, así como las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, de conformidad con la política de remuneraciones de los consejeros, elevando al Consejo las correspondientes propuestas.
4. Determinar los objetivos y los criterios de medición de la retribución variable de los consejeros ejecutivos y evaluar su grado de consecución, elevando las correspondientes propuestas al Consejo.
5. Analizar, cuando corresponda, la necesidad de llevar a cabo ajustes, *ex ante* o *ex post*, a la retribución variable, incluida la aplicación de cláusulas de reducción o recuperación de la remuneración variable, elevando al Consejo las correspondientes propuestas, previo informe de las comisiones que correspondan en cada caso.
6. Proponer anualmente al Consejo de Administración el informe anual sobre las remuneraciones de los consejeros del Banco, que se someterá a la Junta General Ordinaria de Accionistas, con arreglo a lo dispuesto en la legislación aplicable.
7. Proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los altos directivos y la de aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo. Asimismo, supervisar su implementación, incluyendo la supervisión del proceso para la identificación de dichos empleados.

8. Proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones del Grupo, que podrá incluir la de los altos directivos y la de aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo, señalada en el apartado anterior y supervisar su implementación.
9. Elevar al Consejo de Administración las propuestas de condiciones básicas de los contratos de los altos directivos, incluidas sus retribuciones e indemnizaciones en caso de cese.
10. Supervisar, de forma directa, la remuneración de los altos directivos y en el marco del modelo retributivo aplicable en cada momento de la Alta Dirección, los objetivos y criterios de medición de la retribución variable de los responsables de las funciones de Regulación y Control Interno y de Auditoría Interna, elevando las correspondientes propuestas al Consejo de Administración, sobre la base del planteamiento que, a estos efectos, le eleve la Comisión de Riesgos y Cumplimiento y la Comisión de Auditoría, respectivamente.
11. Velar por la observancia de las políticas retributivas establecidas por la 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.
12. Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y de los altos directivos contenida en los diferentes documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.
13. Supervisar la selección de aquellos asesores externos cuyo asesoramiento o apoyo se requiera para el cumplimiento de sus funciones en materia retributiva, velando por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento prestado.

De este modo, el Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA se ha configurado de manera que, con carácter general, las propuestas en materia retributiva que se sometan a la consideración del Consejo de Administración del Banco tengan su origen en la Comisión de Retribuciones, que las analiza y conforma con carácter previo, contando, en su caso, con el análisis previo de otras comisiones del Consejo.

En particular, 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 del Consejo** que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Reglamento de dicha comisión, **participa en el proceso de establecimiento de la política de remuneraciones** comprobando que la misma es compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos y 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 normativa aplicable se someten a la aprobación de la **Junta General de Accionistas** del Banco.

2.3. Proceso de toma de decisiones para la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA

En aplicación de lo dispuesto en los artículos 511 bis y 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la política de remuneraciones de los consejeros deberá ser sometida, como punto separado del orden del día, a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

En este sentido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración, el Consejo tiene, entre otras funciones, la de aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, a los efectos de someterla a la Junta General de Accionistas.

Por su parte, la Comisión de Retribuciones, es el órgano que asiste al Consejo en las cuestiones de carácter retributivo y tiene atribuida la competencia de proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, la política de remuneraciones de los consejeros, elevándole, además, su correspondiente informe.

Además, 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 participa en el proceso de establecimiento de la política de remuneraciones, comprobando que 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.

La Comisión de Retribuciones tiene atribuida la función 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.

Así, la política de remuneraciones de los consejeros de BBVA actualmente vigente fue aprobada por la Junta General celebrada el 20 de abril de 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, 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.

Teniendo en cuenta lo anterior, durante el ejercicio 2022, la Comisión de Retribuciones ha realizado un análisis exhaustivo y una revisión profunda de la política de remuneraciones aprobada en 2021 y del sistema retributivo en su conjunto, a efectos de identificar las novedades y modificaciones que procede incorporar en la nueva política con el objetivo fundamental reforzar el alineamiento del sistema retributivo con el desempeño y los intereses de la Entidad a largo plazo, garantizando a su vez su cumplimiento con la normativa aplicable y su alineamiento con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos.

Así, la Comisión de Retribuciones ha llevado a cabo una reflexión estratégica sobre el modelo de retribución variable del Colectivo Identificado, incluyendo a los consejeros ejecutivos, en el marco de la cual, la Comisión de Retribuciones ha dedicado varias sesiones monográficas a analizar y debatir las distintas opciones a considerar para la evolución del modelo de retribución variable, valorando las

distintas ventajas e inconvenientes para cada uno de los distintos planteamientos y alternativas, contando para ello con el asesoramiento técnico del área de Talento y Cultura del Grupo. Todo ello, con el objetivo último de garantizar que BBVA cuente con un modelo de retribución variable aplicable a los consejeros ejecutivos y al resto del Colectivo Identificado que cumpla con la normativa aplicable, esté enfocado en la creación de valor y la sostenibilidad del modelo de negocio a largo plazo, fomente una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, sea competitivo y capaz de atraer y retener a los mejores profesionales y esté alineado con las expectativas de los inversores y del mercado y con las mejores prácticas.

Fruto de esta reflexión, para la que la Comisión de Retribuciones ha contado también 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 novedades que se exponen a continuación en las políticas retributivas de BBVA.

Como resultado de lo anterior, está previsto que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, apruebe la nueva **Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA** que, de ser aprobada por la Junta General, **será de aplicación desde el ejercicio 2023 incluido (sustituyendo a la política aprobada en 2021) y durante los tres ejercicios siguientes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.**

3. Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA

3.1. Principales novedades

Como resultado de la reflexión estratégica llevada a cabo por la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio 2022 sobre el modelo de retribución variable del Colectivo Identificado de BBVA y su Grupo, que incluye a los consejeros ejecutivos de BBVA, y atendiendo a las expectativas trasladadas por accionistas, inversores y otros grupos de interés, se ha considerado conveniente implementar un nuevo modelo en el que **la retribución variable anual pase 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.

De esta forma, se introduce en el esquema de retribución variable un **componente de retribución a largo plazo**, que formará parte de la retribución variable anual, y cuya determinación final y percepción quedará condicionada al resultado de una serie de indicadores, financieros y no financieros, con unos objetivos ambiciosos establecidos a tres años, que tendrán en cuenta el desempeño del Grupo en un marco plurianual y estarán alineados con sus prioridades estratégicas.

En particular, los **indicadores a largo plazo** que servirán para calcular el importe final del incentivo a largo plazo que formará parte de la retribución variable anual del ejercicio 2023, **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**.

Así, 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.

Asimismo, entre los indicadores de este incentivo a largo plazo, 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.

Además, como novedad, y 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.

Asimismo, 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**.

Por otro lado, el nuevo modelo de retribución variable incluye **nuevos ajustes ex post por riesgo** que podrán reducir, incluso en su totalidad, la retribución variable anual diferida concedida al amparo de la política y cuyo pago corresponda en cada ejercicio, de no alcanzarse determinados umbrales de liquidez y capital.

Igualmente, 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 materia¹.

Por último, se han introducido **otras mejoras técnicas** para seguir avanzando en la transparencia y en la mejor comprensión de la Política, por ejemplo, reforzando el alineamiento de la terminología incluida en la política con los conceptos y definiciones que se utilizan 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.

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.

Para el análisis de la conveniencia de incorporar estas novedades en la Política, junto con las restantes mejoras técnicas efectuadas, se ha contado con el asesoramiento legal del despacho de abogados **J&A Garrigues, S.L.P**, que ha emitido una **opinión concluyendo sobre la legalidad de la Política**, que ha sido analizada por la Comisión de Retribuciones.

3.2. Estructura de la Política

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA está estructurada de forma que resulte clara, comprensible y transparente, y de conformidad con la taxonomía normativa aprobada por el Grupo BBVA para la elaboración de su regulación interna.

En concreto, incluye: (i) un primer apartado introductorio en el que se detallan las principales cuestiones que han motivado la revisión de la Política, así como el detalle de las principales novedades que contiene; (ii) un segundo apartado, en el que se describen el objeto y el ámbito de aplicación de la Política; (iii) un tercer apartado que recoge los principios generales que inspiran la Política, los cuales se materializan en sus disposiciones concretas; (iv) un cuarto apartado que incluye dichas disposiciones, regulando el proceso de toma de decisiones en el ámbito retributivo, el marco estatutario de las remuneraciones de los

¹ 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.

Consejeros, y el sistema de retribución de los consejeros, tanto ejecutivos como no ejecutivos, así como las cuantías concretas de sus remuneraciones y principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos; (v) disposiciones transitorias; y, (vi) por último, un apartado que regula el modelo de gobierno y supervisión de la Política, en el que, entre otras cuestiones, se establece la posibilidad de aplicar excepciones temporales a la Política, así como el procedimiento a utilizar, las circunstancias en las que podría recurrirse a las mismas, y los componentes que podrían ser objeto de excepción. Todo ello, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital que establece los requisitos que debe cumplir la política de remuneraciones de los consejeros y con la restante normativa aplicable al Banco.

Asimismo, la Política incluye en sus **Apartados II y III**, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital, las condiciones concretas de los sistemas retributivos que implican la entrega de acciones a los consejeros no ejecutivos y ejecutivos, respectivamente, y/o de instrumentos vinculados a las acciones en el caso de estos últimos, incluyendo el número máximo de acciones a destinar a los sistemas en ejecución de la Política.

3.3. **Ámbito de aplicación y periodo de vigencia**

La Política cuya aprobación se somete a la Junta General será de aplicación **a todos los miembros del Consejo de Administración de BBVA** y resultará aplicable, de ser aprobada por la Junta General, a los ejercicios **2023, 2024, 2025 y 2026**. Por tanto, de ser aprobada, esta nueva Política sustituirá a la anterior durante el ejercicio 2023.

3.4. **Principios generales**

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA continúa asentada sobre los mismos principios generales que gobiernan la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA, de aplicación a todos los empleados del Grupo y a los miembros de la Alta Dirección, orientada 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.**

A partir de dichos principios generales, la Política se ha definido 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 su actividad, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado.

Así, la Política contribuye a la estrategia empresarial de BBVA y de su Grupo, a la consecución de sus objetivos, valores, creación de valor, intereses y a su sostenibilidad a largo plazo; siendo a su vez compatible y promoviendo una gestión prudente y eficaz de los riesgos, y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.

3.5. Disposiciones de la Política

3.5.1. Marco estatutario de las remuneraciones de los consejeros

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA **distingue**, de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales de BBVA, entre el **sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos** (recogido en el artículo 33° bis de los Estatutos Sociales) y el aplicable a los **consejeros ejecutivos** (recogido en el artículo 50° bis de los Estatutos Sociales). La Política contiene una clara descripción de ambos, contemplando la naturaleza y cuantía de sus retribuciones.

En el caso de los consejeros no ejecutivos, en la Política se detalla asimismo el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales y los criterios para su distribución, en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 *septdecies* de la Ley de Sociedades de Capital.

Por lo que se refiere a los consejeros ejecutivos, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 *octodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, en la Política se incluye la cuantía de su retribución fija anual por el desempeño de sus funciones ejecutivas, así como las restantes previsiones dispuestas en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, incluyendo, en particular, los criterios para la concesión de la remuneración variable y los principales términos y condiciones de sus contratos.

3.5.2. Sistema de remuneración de los consejeros no ejecutivos

La Política establece los **elementos concretos** que componen el sistema de remuneración aplicable a todos los **consejeros no ejecutivos**, que no han sido modificados respecto a la Política anterior, y, por tanto, continúan siendo:

- a. Una asignación fija anual 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.
- b. Una retribución en especie, que comprende las pólizas de seguro médico y de accidentes contratadas por el Banco.
- c. Un sistema de remuneración fija con entrega diferida de acciones de BBVA, que consiste en la asignación anual a los consejeros no ejecutivos de un número de acciones teóricas del Banco, que serán objeto de entrega efectiva tras la fecha de su cese como consejeros, siempre que éste no se produzca por incumplimiento grave de sus funciones.

Las condiciones concretas de este sistema para el plazo de vigencia de la Política y, en particular, el número máximo de acciones que se podrán asignar a los consejeros no ejecutivos en ejecución del sistema se establecen en su Apartado II.

3.5.3. Sistema de remuneración de los consejeros ejecutivos

3.5.3.1. Elementos del sistema

Por su parte, la Política detalla igualmente las retribuciones y derechos económicos correspondientes a cada **consejero ejecutivo**, que se reflejan en sus respectivos contratos, y a la fecha de la Política, son los siguientes:

A. Retribución Fija

Compuesta por los siguientes elementos, cuya estructura y descripción se incluye en la Política:

- a. Una **Retribución Fija Anual**, que refleja el nivel de responsabilidad de sus funciones y no se encuentra en ningún caso vinculada a parámetros variables o resultados.
- b. La **retribución en especie**, que comprende las pólizas de seguro médico y de accidentes contratadas por el Banco, así como otras remuneraciones en especie aplicables a la Alta Dirección del Banco.
- c. Las **aportaciones a sistemas de previsión** y otros incentivos o complementos de carácter fijo que, con carácter general, puedan formar parte de las retribuciones de la Alta Dirección del Banco.

B. Retribución Variable

a. Retribución Variable Anual

La principal novedad de la nueva Política es la integración en la retribución variable anual ("**Retribución Variable Anual**" o "**RVA**") de los consejeros ejecutivos de dos incentivos: un incentivo a corto plazo y un incentivo a largo plazo.

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.

Por su parte, el incentivo a largo plazo refleja el desempeño en un horizonte plurianual y la determinación de su importe final está condicionada al cumplimiento de los objetivos establecidos a tres años desde la concesión inicial para una serie de indicadores, financieros y no financieros, que permiten evaluar los resultados y el cumplimiento de la estrategia del Grupo a largo plazo. Los indicadores de largo plazo que servirán para determinar el importe final de este incentivo priorizarán la creación de valor y la rentabilidad para el accionista y para el Grupo, así como con la progresiva consecución de las metas y compromisos asumidos por el Banco en materia de sostenibilidad.

En línea con la terminología utilizada en la normativa aplicable, la Política establece una descripción de las **reglas para la generación, concesión, consolidación y pago de esta retribución variable**:

- **Condiciones para la generación 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 la 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 incentivo a corto plazo y el incentivo a largo plazo) no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse un determinado nivel de beneficios y ratio de capital.

- **Reglas de concesión y cálculo de la Retribución Variable Anual**

El incentivo a corto plazo se concederá una vez cerrado el ejercicio de medición de los indicadores anuales, comparando el resultado de cada indicador con su objetivo y en función de su grado de consecución, según la ponderación atribuida a cada uno de ellos.

Por su parte, el incentivo a largo plazo se concederá inicialmente, en su importe máximo teórico, una vez cerrado el ejercicio al que corresponde, tras la verificación del nivel alcanzado respecto de los umbrales de beneficio y ratio de capital aprobados anualmente por el Consejo de Administración para la generación de la Retribución Variable Anual. Para la determinación de su importe final, una vez finalizado el periodo de medición de los objetivos de los indicadores a largo plazo, se atenderá al resultado de cada indicador comparándolo con su objetivo y en función de su grado de consecución, según la ponderación atribuida a cada uno de ellos.

Así pues, el incentivo a corto plazo y el incentivo a largo plazo que integran la Retribución Variable Anual de cada consejero ejecutivo, se calcularán sobre la base de sus correspondientes bonos “objetivos” cuya suma representa la Retribución Variable Anual “Objetivo”, y en función de una serie de indicadores anuales y de largo plazo (financieros y no financieros), con objetivos, escalas de consecución y ponderaciones asociadas a cada uno de ellos.

En función del grado de consecución de los indicadores anuales y de largo plazo, el importe del incentivo a corto plazo y del incentivo a largo plazo podrá situarse entre el 0% y el 150% de sus respectivos bonos objetivos.

En el marco de la reflexión estratégica sobre el modelo de retribución variable, la Comisión de Retribuciones ha valorado y debatido, entre otras cuestiones, sobre el peso relativo que el incentivo a corto plazo y el incentivo a largo plazo debían representar sobre la RVA total, teniendo en cuenta tanto el resto de características del modelo como la práctica del mercado y de la industria, habiéndose concluido adecuado que representen, respectivamente, un 64% y 36% de la RVA Objetivo.

Igualmente, la Comisión ha analizado en detalle la selección de los **indicadores, tanto anuales como de largo plazo**, para la determinación de la **RVA del ejercicio 2023**, cuyo detalle se incluye como **Anexo 1** a la Política. En este sentido, la Comisión ha considerado adecuado dotar de un mayor peso a los indicadores financieros respecto de los no financieros, incluir dos indicadores de largo plazo directamente relacionados con la estrategia del Banco en materia social y de acción climática, y eliminar del conjunto de indicadores, los 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. Todo ello, con el objetivo de seleccionar aquellos indicadores que mejor sirvan para alinear la remuneración variable de los consejeros ejecutivos con el desempeño y la consecución de las prioridades estratégicas del Banco, así como de facilitar el seguimiento por los accionistas de la evolución de los indicadores que sirven para el cálculo de la RVA.

En la remuneración total de los consejeros ejecutivos, los componentes fijos y los componentes variables están debidamente equilibrados, constituyendo la remuneración fija, de acuerdo con los requerimientos regulatorios, una parte suficientemente elevada de la remuneración total. Así, a la fecha de la Política, se mantiene 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: 45% Retribución Fija Anual y 55% Retribución Variable Anual “Objetivo”.

En todo caso, el elemento variable de la remuneración estará limitado a un importe máximo del 100% del elemento fijo de la remuneración total, salvo que la Junta General acuerde elevar dicho porcentaje hasta un 200%.

- **Reglas para la consolidación y pago de la Retribución Variable Anual**

Bajo el **nuevo modelo** previsto en la Política, la Retribución Variable Anual queda sujeta a las siguientes reglas de consolidación y pago:

- Un porcentaje significativo de la RVA de cada ejercicio (al menos un 60%) quedará diferido en el tiempo, por un periodo de 5 años.

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.

- Una parte sustancial de esta RVA (el 50% de la parte inicial y el 60% de la parte diferida) se abonará en acciones de BBVA.

Como **novedad**, el Consejo de Administración podrá determinar que una parte de la Retribución Variable Anual diferida en acciones se entregue en instrumentos vinculados a las acciones de BBVA y, en particular, en opciones sobre acciones de BBVA.

El número de acciones que se requiere para dar cobertura a este sistema, incluidas las derivadas, en su caso, del ejercicio de las opciones sobre acciones que pudieran entregarse, se establece en el **Apartado III** de la Política.

- Las acciones o instrumentos recibidos en concepto de RVA, serán indisponibles durante un año desde su entrega. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que proceda enajenar para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las acciones y/o instrumentos.
- Para asegurar que la Retribución Variable Anual guarda relación con la evolución de los riesgos del Grupo, **como novedad**, la parte diferida de la RVA concedida al amparo de la Política 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 en el momento de pago**.
- Durante todo el periodo de diferimiento e indisponibilidad de las acciones, la RVA estará sujeta a **cláusulas malus y clawback**.

Como **novedad**, la Política incorpora 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 materia.

- Las cantidades en efectivo diferidas que finalmente se abonen 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 del Banco con la misma finalidad.
- No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión prudente de los riesgos.

b. Otras retribuciones de carácter variable

La Política mantiene la previsión de que en el caso de que los consejeros del Banco tuvieran derecho a percibir, con arreglo a la 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.

3.5.3.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

No se han producido modificaciones en las condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos, que continúan siendo las establecidas en la política anterior, y así:

- 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.

Entre las principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos, la Política recoge el detalle de los compromisos asumidos por el Banco con cada uno de los consejeros ejecutivos en materia de previsión social.

3.6. Conclusión

De conformidad con cuanto se ha expuesto, **la Comisión de Retribuciones del Consejo de Administración de BBVA considera adecuadas las modificaciones planteadas a la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA**, por cuanto son fruto del análisis derivado de una profunda reflexión estratégica llevada a cabo por la Comisión en relación con el modelo de retribución variable del Colectivo Identificado y, en particular de los consejeros ejecutivos, y considera que contribuyen a fortalecer el alineamiento de la remuneración con la creación de valor y el rendimiento sostenible a largo plazo, manteniendo, a su vez, el alineamiento con una adecuada gestión de los riesgos.

Y, en virtud de lo anterior, **la Comisión de Retribuciones ha concluido que la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA para los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026**, que está previsto se eleve por el Consejo de Administración a la Junta General para su aprobación, **resulta acorde con la normativa aplicable y se encuentra alineada con los intereses de sus accionistas, con la creación de valor a largo plazo para el Grupo BBVA y con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos.**

* * *

Madrid, 7 de febrero de 2023.