



Creando Oportunidades

# Informe del Consejo de Administración

Sobre la aprobación por la Junta General de un nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la retribución total para un determinado colectivo de empleados, a los efectos del artículo 34.1, letra g) de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito

Madrid, 9 de febrero de 2023

## Índice

<b>1. Introducción</b>	<b>3</b>
1.1. Objeto del informe y normativa aplicable	3
1.2. Asesoramiento recibido	4
<b>2. Política retributiva en BBVA</b>	<b>5</b>
2.1. Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA	5
2.2. Particularidades aplicables al Colectivo Identificado	6
<b>3. Aprobación del nivel máximo de remuneración variable a determinados Risk Takers</b>	<b>9</b>
3.1. Motivos y alcance: personal afectado	9
3.2. Efecto sobre el mantenimiento de una base sólida de capital	12
<b>4. Propuesta de acuerdo</b>	<b>13</b>
<b>ANEXO: RELACIÓN DE CARGOS</b>	<b>14</b>

# 1. Introducción

## 1.1. Objeto del informe y normativa aplicable

El presente informe se formula por el Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (“**BBVA**”, el “**Banco**”, o la “**Entidad**”), a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.1, letra g), de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, la “**LOSS**”), en relación con la propuesta de acuerdo sometida a la consideración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Entidad a celebrar, previsiblemente, el 17 de marzo de 2023, bajo el punto quinto del orden del día, consistente en la aprobación de un nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la retribución total para un determinado colectivo de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de BBVA y/o de su Grupo (en adelante, el “**Informe**”).

Para la aprobación de este nivel más elevado de remuneración variable, la Junta General de Accionistas de la Entidad debe tomar su decisión sobre la base de una recomendación pormenorizada del Consejo de Administración que exponga los motivos y el alcance de la decisión e incluya información sobre el número de personas afectadas, sus cargos, así como el efecto previsto que pudiera tener la adopción de esta decisión respecto del mantenimiento de una base sólida de capital, tomando en consideración, en su caso, lo establecido por las autoridades competentes en relación con la política de distribución de dividendos.

En consecuencia, el objetivo del presente Informe es exponer a los accionistas de la Entidad los motivos que justifican la aprobación, por la Junta General, del nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del elemento fijo de la remuneración total para determinados miembros del Colectivo Identificado de BBVA y/o su Grupo, que incluye tanto a la propia Entidad como a las sociedades dependientes de ésta que formen parte de su grupo consolidado (el “**Grupo BBVA**” o el “**Grupo**”).

El Informe se formula teniendo en cuenta, asimismo, la restante normativa aplicable sobre la materia, en particular lo previsto en: (i) el Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión de 25 de marzo de 2021 por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación por las que se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importantes y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de

una unidad de negocio importante, y se establecen los criterios para determinar los miembros del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad comparable en importancia a la de los miembros del personal o las categorías de personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, de dicha Directiva (en adelante, el “**Reglamento Delegado 2021/923**”); (ii) la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) N.º 575/2013 (en lo sucesivo, la “**Circular 2/2016**”); y (iii) las Directrices de la EBA (*European Banking Authority*), de 2 de julio de 2021, sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE, adoptadas como propias por el Banco de España el 17 de diciembre de 2021 (en adelante, las “**Directrices EBA**”).

En este sentido, el artículo 34.1, letra g), de la LOSS dispone que las entidades establecerán los ratios apropiados entre los componentes fijos y variables de la remuneración total de las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo (el “**Colectivo Identificado**” o “**Risk Takers**”), aplicando los siguientes principios:

*“1º. El componente variable no será superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.*

*2º. No obstante, la Junta General de Accionistas de la entidad podrá aprobar un nivel superior al previsto en el número anterior, siempre que no sea superior al doscientos por ciento del componente fijo”.*

Por todo lo anterior, el presente Informe examina el alcance de la decisión sometida a la consideración de la Junta General, incluyendo las funciones que resultan afectadas y las áreas en las que desempeñan su actividad, y analiza, tal y como determina la LOSS, el efecto que esta decisión tendría sobre el mantenimiento de una base sólida de capital, en la forma que se detalla más adelante.

## **1.2. Asesoramiento recibido**

El presente Informe se emite sobre la base del informe elaborado por el área de Talent & Culture de BBVA, que a su vez se ha basado en los informes del área de Finance de BBVA y de Mercer Consulting, S.L. (perteneciente al grupo Marsh & McLennan Companies, Inc.), firma líder de consultoría en materia de compensación.

## 2. Política retributiva en BBVA

### 2.1. Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA

BBVA viene aplicando a lo largo del tiempo una política retributiva sólida y consistente, que se encuentra alineada con los intereses a largo plazo de la Entidad, con los intereses de sus accionistas y con una gestión prudente de los riesgos; extremos todos ellos que han sido confirmados por Mercer Consulting, S.L., en su informe emitido al efecto.

Así, el Grupo BBVA cuenta con una política retributiva aplicable a toda su plantilla (en adelante, la “**Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA**”) aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, que se adapta a los requisitos que, en materia retributiva, establece la legislación aplicable a las entidades de crédito, e incorporando las mejores prácticas en la materia, se concreta en un esquema retributivo que atiende a los siguientes principios:

- la creación de valor a largo plazo;
- la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos;
- la atracción y retención de los mejores profesionales;
- recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional;
- velar por la equidad interna y la competitividad externa;
- velar por la igualdad retributiva entre hombres y mujeres; y
- asegurar la transparencia del modelo retributivo.

A partir de estos principios generales, la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA se define tomando en consideración, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales que resulten aplicables a las entidades de crédito y a los distintos ámbitos sectoriales en los que el Grupo BBVA desarrolla sus negocios, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado, incluyendo elementos encaminados a reducir la exposición a riesgos excesivos y a alinear

la remuneración a la estrategia empresarial, y a los objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo.

Así, el modelo retributivo de aplicación general a toda la plantilla se materializa en los siguientes elementos:

- a) **Una retribución fija**, que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada empleado, los principios de equidad interna y el valor de la función en el mercado, constituyendo una **parte relevante de la compensación total**. La concesión y el importe de la retribución fija se basan en **criterios objetivos, predeterminados y no discrecionales**; y
- b) **Una retribución variable**, constituida por aquellos pagos o beneficios adicionales a la retribución fija, monetarios o no, que giren sobre parámetros variables. La retribución variable **en ningún caso supondrá una limitación en la capacidad del Grupo para 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.

## 2.2. Particularidades aplicables al Colectivo Identificado

La Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA, sobre la base de los principios generales ya expuestos, y en atención a los requerimientos normativos aplicables a BBVA en tanto que entidad de crédito, establece las reglas específicas de aplicación a la retribución de los miembros del Colectivo Identificado (dentro del que se incluye a los consejeros y miembros de la Alta Dirección de BBVA).

En el caso de los consejeros, estos se encuentran sujetos a una política de remuneraciones específica, cuya aprobación corresponde a la Junta General de Accionistas.

Así pues, el Banco ha diseñado un sistema de incentivación para el Colectivo Identificado especialmente orientado a mantener el alineamiento de su remuneración con los riesgos, así como con los objetivos e intereses a largo plazo del Grupo. El resultado es un esquema retributivo basado, entre otras, en las siguientes características fundamentales:

- **Equilibrio entre los componentes fijos y variables de la retribución total**, en línea con lo establecido en la regulación aplicable, **permitiendo una política plenamente flexible en lo que se refiere al pago de los componentes variables**, que podrá hacer que estos lleguen a

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

- La **retribución variable** de los miembros del Colectivo Identificado correspondiente a cada ejercicio **estará sometida a ajustes ex ante** de manera que **no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse un determinado nivel de beneficios y ratio de capital**, y se reducirá en el momento de la evaluación del desempeño de cada beneficiario 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.
- La **retribución variable** de los miembros del Colectivo Identificado refleja el desempeño medido a través del resultado de una serie de **indicadores previamente establecidos, de carácter financiero y no financiero, con ponderaciones, objetivos y escalas de consecución asociadas**, que se definen a nivel de Grupo, área e individuo, y que tienen en cuenta los riesgos actuales y futuros, así como las prioridades estratégicas definidas por el Grupo.
- La **retribución variable anual** para cada miembro del Colectivo Identificado se calcula sobre la base una **retribución variable anual “objetivo”**, que representa el importe de la retribución variable anual en caso de alcanzar el un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos, sobre la base de unas escalas predeterminadas (la **“Retribución Variable Anual”**). La Retribución Variable Anual de los miembros del Colectivo Identificado que haya sido concedida quedará sujeta a **reglas específicas de consolidación y pago**, y en particular:
  - **Un porcentaje significativo** de la Retribución Variable Anual (al menos el 60% para los consejeros ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y aquellos miembros del Colectivo Identificado con retribuciones variables de cuantías especialmente elevadas y al menos el 40% para el resto del Colectivo Identificado) **quedará diferido** por un período de 5 años, para los consejeros ejecutivos y los miembros de la Alta Dirección, y de 4 años para los restantes *Risk Takers*.
  - **La parte diferida** de la Retribución Variable Anual **se abonará, de darse las condiciones para ello, una vez transcurrido cada uno de los años de diferimiento**, y, en todo caso, no se abonará más rápidamente que de manera proporcional.

- **Un 50%** de la Retribución Variable Anual, tanto de la parte inicial como de la parte diferida, **se fijará en acciones de BBVA** o en instrumentos vinculados a las acciones de BBVA. Para los consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección el 50% de la parte inicial se fijará en acciones de BBVA, aumentándose el porcentaje en acciones de BBVA o instrumentos vinculados a las acciones de BBVA de la Parte Diferida a un 60%.
- **Las acciones o instrumentos vinculados a las acciones** concedidos, en su caso, en concepto de Retribución Variable Anual **serán indisponibles durante un periodo de un año** desde su entrega, salvo las acciones que proceda enajenar para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de su entrega.
- **La parte diferida** de la Retribución Variable Anual queda sujeta a la aplicación de ajustes *ex post* por riesgo que **podrán reducirla** pero nunca incrementarla.
- Únicamente las cantidades en efectivo de la Retribución Variable Anual diferida que finalmente se 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 por acuerdo del Consejo de Administración.
- **La totalidad de la Retribución Variable Anual estará sometida a cláusulas de reducción y de recuperación de la retribución variable (“malus” y “clawback”)** durante la totalidad del periodo de diferimiento e indisponibilidad de las acciones o instrumentos.
- **No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros** relacionados con la retribución variable y la responsabilidad, que menoscaben los efectos de alineación con la gestión prudente de los riesgos.
- **El elemento variable** de la remuneración correspondiente a un ejercicio **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 máximo del 200%**, conforme a lo dispuesto en la LOSS y según se justifica y recomienda en el presente Informe.

En este sentido, cabe mencionar que el Banco tiene previsto actualizar las políticas retributivas a lo largo del año 2023, con el objetivo 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. En el caso de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado una nueva política que se somete a la consideración de la Junta General de Accionistas, para su aplicación en los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026, en el punto cuarto del orden del día y que contiene, para los consejeros ejecutivos, un cambio en el modelo de retribución variable para incorporar, entre otros, un incentivo a largo plazo como parte de la Retribución Variable Anual.

## 3. Aprobación del nivel máximo de remuneración variable a determinados *Risk Takers*

### 3.1. Motivos y alcance: personal afectado

El Grupo BBVA cuenta entre sus profesionales con determinados perfiles que, atendiendo a las características de las funciones que desempeñan y a la importancia de su retención en el Grupo, resulta procedente que su retribución variable pueda alcanzar hasta dos veces su retribución fija.

El análisis de aquellas funciones a las que resulta procedente aplicar el nivel máximo de remuneración variable se lleva a cabo tomando como referencia el conjunto de personas que conforman el Colectivo Identificado, delimitado conforme a la normativa aplicable –particularmente por lo previsto en el Reglamento Delegado 2021/923 y la Circular 2/2016– y de acuerdo con criterios internos adicionales elaborados por el Banco.

La delimitación del Colectivo Identificado se elabora conforme a:

- a) **Criterios cualitativos**, definidos en atención a la responsabilidad del puesto, así como sobre la base de la capacidad o responsabilidad del personal para asumir o gestionar riesgos.
- b) **Criterios cuantitativos**, establecidos sobre la base de la remuneración total concedida al miembro del personal en el ejercicio anterior, salvo que se determine que, de hecho, la actividad de dicho personal no tiene incidencia significativa en el perfil de riesgo.

El proceso de identificación, del que se da debida cuenta a la Comisión de Retribuciones y al Consejo de Administración, se lleva a cabo por el área global de Talent & Culture a principios del ejercicio y se actualiza durante el año, permitiendo la inclusión en el Colectivo Identificado del personal que cumpla o sea probable que cumpla los criterios cualitativos establecidos en la normativa aplicable durante al menos tres meses en un ejercicio financiero.

En aplicación de dichos criterios, el Grupo BBVA cuenta, a la fecha de este Informe, con un Colectivo Identificado de aproximadamente 320 empleados. Por su parte, a nivel individual, la Entidad (a nivel individual) cuenta con un Colectivo Identificado de, aproximadamente, 181 empleados, de los cuales 159 son a la vez parte del Colectivo Identificado del Grupo. No obstante, conforme al modelo retributivo aplicable, no resulta necesario que la retribución variable de todos ellos pueda alcanzar hasta dos veces el componente fijo de su retribución total. El nivel superior sólo se solicita para determinados miembros que desempeñan las siguientes funciones y forman parte de las siguientes áreas:

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

La elevación de la ratio máxima de relación entre los componentes fijos y variables de la retribución total del personal incluido en las funciones y áreas señaladas resulta necesaria para preservar la posición competitiva de la política retributiva del Grupo BBVA, dotándola de la flexibilidad necesaria para adaptar la estructura retributiva de un colectivo de empleados de especial cualificación y que desarrollan su actividad en un entorno global o en áreas en las que la búsqueda y retención del talento es un elemento clave para la estrategia de la Entidad.

A este respecto, hay que señalar que la normativa en materia de retribuciones que debe aplicar BBVA en su condición de entidad de crédito europea, independientemente de los países en los que opere, unido a las dinámicas de un mercado laboral cada vez más internacionalizado y competitivo, hace que para captar y retener a los mejores profesionales en funciones y áreas globales, en áreas de negocio clave, en sectores especialmente competitivos, como los ligados a la transformación digital, y en países de fuera de la Unión Europea, se requiera contar con elementos que ofrezcan una mayor flexibilidad a la hora de determinar la estructura retributiva de estos profesionales.

A ello se une el hecho de que las entidades financieras europeas vienen contando de manera recurrente con ratios máximas de remuneración variable del 200% sobre su retribución fija, autorizadas por sus juntas generales, lo que crea un entorno en el que, para competir con ellas en la atracción de talento, sea necesario contar con una estructura retributiva que cuente con un grado de flexibilidad similar.

De esta forma, se entiende que la autorización para contar con una ratio de remuneración variable que pueda alcanzar, cuando así se requiera, hasta el 200% de la retribución fija, resulta una forma eficiente para poder competir en el mercado internacional y atraer y retener el talento necesario para que el Grupo BBVA pueda seguir desarrollando con éxito su estrategia.

Adicionalmente, en este contexto, los pagos por resolución anticipada de un contrato cobran especial relevancia entre los componentes de su retribución total, toda vez que la aplicación de la normativa implica su potencial configuración como componentes variables de la remuneración.

Todas las personas del Colectivo Identificado para las que se solicita el nivel superior de remuneración cumplen, al menos, una de las siguientes condiciones: (i) son miembros del Consejo de Administración de BBVA o de la Alta Dirección de BBVA; (ii) ocupan primeros niveles de responsabilidad en las áreas mencionadas anteriormente; (iii) desarrollan actividades tecnológicas o digitales, compitiendo en el mercado salarial con empresas cuya estructura, niveles retributivos y regulación aplicable son diferentes a los de las entidades financieras; (iv) desarrollan su actividad en mercados geográficos donde el peso de la retribución variable es superior al de la retribución fija; o (v) cuentan con compromisos de pago que podrían considerarse retribución variable.

Por tanto, las funciones que se verían afectadas por el nivel máximo de la retribución variable del 200% sobre la retribución fija han sido determinadas atendiendo a su importancia estratégica para el Grupo, a la naturaleza de sus funciones y a la necesidad de garantizar su retención en el Grupo. La solicitud resulta, por tanto, necesaria para seguir manteniendo una retribución adecuada a las características de cada función, su grado de responsabilidad y su competitividad en el mercado. Todo ello respetando los pilares y el modelo de la estructura retributiva diseñada en el Grupo y siempre en el marco de alineación de la retribución con los intereses de los accionistas, con una gestión prudente de los riesgos y con la creación de valor a largo plazo.

Así, el esquema de retribución variable descrito anteriormente, en el que se conjugan los resultados, no sólo de la persona, sino del área y del Grupo en su conjunto, impide que un empleado pueda obtener una retribución variable derivada exclusivamente de su actuación personal, lo que evita recompensar resultados individuales no vinculados a la generación de valor

a medio y largo plazo o la asunción excesiva de riesgos de forma individual. Adicionalmente, la vinculación de la consolidación y pago de la parte diferida de la Retribución Variable Anual, entre otros, a indicadores alineados con el perfil de riesgo del Banco, con escalas que sólo pueden llevar a minorar los importes diferidos, fomenta la gestión prudente del riesgo no sólo en el corto plazo sino también en el medio y largo plazo.

En virtud de lo anterior, el número de funciones identificadas para las cuales se solicita la aprobación del nivel superior de remuneración variable representaría un máximo de 281. Este número incluye los cargos de las personas que desempeñan dichas funciones a la fecha de elaboración de este Informe, que se detallan en el **Anexo** que se acompaña al mismo, así como potenciales miembros adicionales, resultantes de la aplicación de los criterios de identificación en el ejercicio 2023. Dicha flexibilidad es necesaria, además, para atender a criterios de movilidad interna, conforme a los cuales los cargos detallados en el anexo puedan ser objeto de variación.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que el acuerdo que se propone a la Junta General representa una habilitación para que la retribución variable de determinadas funciones pueda superar el 100% hasta un máximo del 200% del componente fijo de su retribución total, sin que ello implique que la retribución variable de todas estas funciones necesariamente vaya a alcanzar dicho límite máximo. Asimismo, la propuesta que se plantea a la Junta General de BBVA habilita al Banco para aprobar este mismo nivel de remuneración variable en las sociedades filiales que conforman el Grupo BBVA.

### **3.2. Efecto sobre el mantenimiento de una base sólida de capital**

El presente Informe se ha elaborado tomando en consideración el efecto previsto de esta propuesta sobre el mantenimiento de una base sólida de capital.

A este respecto, cabe señalar que el modelo de retribución variable aplicable en el Grupo lleva implícito un principio de prudencia, ligando la percepción de la retribución variable al alcance de unos umbrales mínimos de beneficios y de capital, así como a la consecución de unos objetivos previamente establecidos.

En 2023, el Banco continuará aplicando dicha política de prudencia en relación con el pago de la remuneración variable, atendiendo al contexto y a la capacidad financiera de la Entidad en cada momento.

A los efectos de este Informe, se hace constar que el importe máximo conjunto estimado que podría alcanzar el nivel superior de remuneración variable de los 281 miembros del Colectivo

Identificado afectados por esta medida, sobre la retribución total fija del ejercicio de estos profesionales, sería de 137,8 millones de euros para 2023.

A la vista de este dato, la decisión de aprobar un nivel máximo de retribución variable de hasta el 200% sobre el fijo para las funciones indicadas no afectaría al mantenimiento de la base sólida de capital del Grupo BBVA, ni a las obligaciones de la Entidad en virtud de la normativa de solvencia, tal y como ha sido confirmado por la unidad de Accounting & Regulatory Reporting, que forma parte del área de Finance de BBVA, encargada de analizar el impacto que esta decisión tendría sobre el mantenimiento de una base sólida de capital de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable.

Con arreglo a todo lo anterior, se ha considerado conveniente proponer a la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebrará, previsiblemente, el próximo 17 de marzo de 2023, el acuerdo que se detalla bajo estas líneas.

## 4. Propuesta de acuerdo

**“PROPUESTA DE ACUERDO SOBRE EL QUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS DE BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A. A CELEBRAR EL DÍA 17 DE MARZO DE 2023.**

*A los efectos de lo dispuesto en el artículo 34.1, letra g), de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, aprobar un nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la retribución total para un determinado colectivo de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (el “Banco”) o su Grupo, pudiendo a estos efectos las filiales del Banco aplicar igualmente dicho nivel máximo para sus profesionales, todo ello según el Informe emitido a estos efectos por el Consejo de Administración del Banco, con fecha 9 de febrero de 2023 y puesto a disposición de los accionistas desde la fecha de convocatoria de esta Junta General.”*

\* \* \*

Madrid, nueve de febrero de dos mil veintitrés.

## ANEXO: RELACIÓN DE CARGOS

### POSICIONES

EXECUTIVE DIRECTOR  
NON EXECUTIVE DIRECTOR  
SENIOR MANAGEMENT MEMBER  
COUNTRY MANAGER  
HEAD OF CIB COUNTRY  
HEAD OF CLIENT SOLUTIONS COUNTRY  
HEAD OF COMMERCIAL BANKING COUNTRY  
HEAD OF COMPLIANCE COUNTRY  
HEAD OF ENGINEERING COUNTRY  
HEAD OF FINANCE COUNTRY  
HEAD OF GLOBAL MARKETS COUNTRY  
HEAD OF GLOBAL TRANSACTIONAL BANKING COUNTRY  
HEAD OF INVESTMENT BANKING & FINANCE COUNTRY  
HEAD OF INTERNAL AUDIT COUNTRY  
HEAD OF INTERNAL CONTROL & COMPLIANCE COUNTRY  
HEAD OF LEGAL COUNTRY  
HEAD OF RETAIL & COMMERCIAL BANKING COUNTRY  
HEAD OF RETAIL BANKING COUNTRY  
HEAD OF RISK MANAGEMENT COUNTRY  
HEAD OF SME BANKING COUNTRY  
HEAD OF TALENT & CULTURE COUNTRY  
HEAD OF DATA COUNTRY  
HEAD OF GLOBAL ASSET MANAGEMENT  
HEAD OF BBVA RESEARCH  
HEAD OF BUSINESS PROCESS ENGINEERING & OPERATIONS  
HEAD OF CHAIR OFFICE GLOBAL ECONOMICS & PUBLIC AFFAIRS  
HEAD OF CIB GEOGRAPHICAL & GLOBAL CROSS BORDER  
HEAD OF CLIENT SOLUTIONS SOUTH AMERICA  
HEAD OF COMPENSATION, BENEFITS & KEY ROLES  
HEAD OF CORPORATE FUNCTIONS ENGINEERING  
HEAD OF CORPORATE SECURITY  
HEAD OF DATA ENGINEERING  
HEAD OF CIB GLOBAL STRATEGY & INNOVATION  
HEAD OF STRATEGIC PROJECT COUNTRY  
HEAD OF LITIGATION  
GLOBAL MARKETS STRATEGY MANAGING DIRECTOR  
HEAD OF GLOBAL STRUCTURED SOLUTIONS  
HEAD OF INSURANCE COUNTRY  
HEAD OF FINANCIAL CRIME PREVENTION

### POSICIONES

HEAD OF ENGINEERING STRATEGY & CONTROL  
ENGINEERING T&C UNIT PARTNER FRONT HEAD  
HEAD OF STRATEGY  
HEAD OF FINANCE STRAT. & SOL.DEV. & FINANCE SOUTH AMERICA  
TRADING FLOW EQUITY STRUCTURED MANAGING DIRECTOR  
SALES MANAGING DIRECTOR COUNTRY/REGION  
GM COUNTRY & FI DERIVATIVES SALES MANAGING DIRECTOR  
FIXED INCOME FLOW TRADING MANAGING DIRECTOR  
HEAD OF G10 RATES & FX  
ADVISORY REGIONAL MANAGING DIRECTOR  
FI SYNDICATE MANAGING DIRECTOR  
TRADING MANAGING DIRECTOR - COUNTRY/REGION  
HEAD OF GLOBAL CLIENTS  
HEAD OF GLOBAL CREDIT  
HEAD OF GLOBAL EQUITIES  
GLOBAL EQUITIES DERIV. SALES MANAGING DIRECTOR  
HEAD OF GLOBAL MARKETS  
HEAD OF QUANTITATIVE BUSINESS SOLUTIONS  
HEAD OF GLOBAL MARKETS SOUTH AMERICA  
HEAD OF GRM STRATEGY & SOLUTIONS DEVELOPMENT & BEX  
HEAD OF GLOBAL SALES & STRUCTURING  
HEAD OF GLOBAL SOFTWARE DEVELOPMENT  
HEAD OF GLOBAL SYNDICATE & LEVFINANCE EMEA  
HEAD OF GLOBAL TALENT SOLUTIONS & T&C SOUTH AMERICA  
HEAD OF GLOBAL TRADE & INT. BANKING  
HEAD OF GLOBAL TRANSACTION BANKING  
HEAD OF GRM REPORTING, REGULATION & SUSTAINABILITY  
HEAD OF RISK MANAGEMENT LATAM & TURKEY  
HEAD OF INFRASTRUCTURE & IT OPERATIONS  
HEAD OF INVESTMENT BANKING & FINANCE  
HEAD OF INVESTORS RELATIONS  
HEAD OF NON FINANCIAL RISK  
HEAD OF ORGANIZATION & AGILE  
HEAD OF RISK INTERNAL CONTROL  
HEAD OF SUSTAINABILITY TRANSITION  
HEAD OF T&C STRATEGY & SOLUTIONS DEVELOPMENT  
HEAD OF ACCOUNTING & REGULATORY REPORTING  
HEAD OF COMMERCIAL BANKING DIVISION COUNTRY  
HEAD OF RETAIL BANKING DIVISION COUNTRY

### POSICIONES

HEAD OF ALM  
CLIENT SOLUTIONS LINE OF BUSINESS HEAD  
HEAD OF CORPORATE LEGAL SERVICES  
GLOBAL HEAD OF COMMUNICATIONS  
GLOBAL HEAD OF COMPLIANCE  
GLOBAL PORTFOLIO MANAGEMENT DISCIPLINE HEAD  
LABOUR RELATIONS DISCIPLINE HEAD  
RESEARCH BUSINESS EXECUTION HEAD  
RESEARCH FRONT HEAD  
SENIOR ADVISOR TO THE CHAIR  
TAX DISCIPLINE HEAD  
HEAD OF CULTURE & ENGAGEMENT  
HEAD OF DIGITAL SALES & MARKETING  
HEAD OF ECONOMICS DISCIPLINE  
HEAD OF ARCHITECTURE  
HEAD OF SUSTAINABILITY STRATEGY & DEVELOPMENT  
HEAD OF FINANCE MANAGEMENT GROUP  
HEAD OF INTERNAL AUDIT STRATEGY  
HEAD OF INTERNAL AUDIT DISCIPLINE & PORTFOLIO  
INTERNAL AUDIT FRONT HEAD  
HEAD OF LEGAL MANAGEMENT GROUP & STRATEGY  
HEAD OF T&C CORPORATE AREAS  
CHIEF ECONOMIST COUNTRY  
HEAD OF AGILE TRANSFORMATION  
HEAD OF PREMISES & SERVICES  
RISK CONTROL SPECIALIST HEAD  
HEAD OF PERFORMANCE MANAGEMENT CAPITAL, INVEST., COST MGMT.  
HEAD OF RETAIL CREDIT RISK  
GRM ADVANCED ANALYTICS SPECIALITY HEAD  
SALES INSTITUTIONAL & CORPORATE MULTIPRODUCT SALES EXECUTIVE DIRECTOR  
HEAD OF STRATEGY & FINANCIAL PLANNING COUNTRY  
HEAD OF T&C EMPLOYEE EXPERIENCE  
DCM ORIGINATION MANAGING DIRECTOR  
ULTRA HIGH NETWORK PRIVATE BANKING BRANCH MANAGER  
HEAD OF WHOLESALE CREDIT RISK  
M&A DISCIPLINE HEAD  
HEAD OF PAYMENT SYSTEMS COUNTRY  
HEAD OF CREDIT RISK COUNTRY