



Creando Oportunidades

Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de BBVA

Ejercicio de referencia 2022

Fecha de aprobación del Informe 9 de febrero de 2023

Índice

Resumen ejecutivo remuneraciones 2022	3
1. Introducción	10
2. Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA	11
2.1. Principios generales	11
2.2. Particularidades aplicables al Colectivo Identificado	12
3. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2022	15
3.1. Proceso de toma de decisiones para la aprobación de la Política	15
3.2. Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos 2022	17
3.3. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2022	18
3.3.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2022	18
3.3.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos	21
4. Resultado de la aplicación de la Política en 2022	24
4.1. Actividad de los Órganos Sociales en 2022	24
4.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2022	27
4.3. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2022	29
4.4. Evolución de las remuneraciones de los consejeros, de la remuneración media de los empleados y de los resultados de la Entidad	44
4.5. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2022	45
5. Apéndice estadístico CNMV	47
6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2023	60
6.1. Proceso de toma de decisiones para la aprobación de la Política	62
6.2. Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos 2023	63
6.3. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2023	63
6.3.1. Nuevo modelo de Retribución Variable Anual 2023	64
6.3.2. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2023	68
6.4. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2023	69
6.5. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2023	70
6.6. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2023	76
ANEXO 1	78
ANEXO 2	79
ANEXO 3	80

Resumen ejecutivo remuneraciones 2022

1. Remuneración de los consejeros ejecutivos 2022

Las remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos son el resultado de la aplicación de las Políticas de Remuneraciones de los Consejeros aprobadas por la Junta General de Accionistas.

1.1. Retribución total de los consejeros ejecutivos correspondiente a 2022: comparativa con ejercicios anteriores y vinculación con resultados ("Pay for Performance")

La remuneración de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2022 es el resultado de la aplicación de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de 20 de abril de 2021 para los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

A continuación se ofrece información comparativa de la retribución total correspondiente a 2022 y 2021, incluyendo la retribución total generada por los consejeros ejecutivos en cada ejercicio, considerando la Retribución Variable Anual ("RVA") completa¹ y sin considerar retribuciones variables diferidas de ejercicios anteriores.

El resultado de la Retribución Variable Anual correspondiente a 2022 responde a los resultados obtenidos por el Grupo BBVA para los diferentes Indicadores de Evaluación Anual aprobados para el cálculo de esta retribución por el Consejo de Administración al comienzo de ese ejercicio, que se detallan en el apartado [1.1. B](#) siguiente.

Así, el Grupo BBVA ha reportado un beneficio atribuido de 6.420 millones de euros, lo que supone un incremento del 38% con respecto al año anterior, y el mejor resultado de la historia del Grupo. El buen desempeño se debe principalmente al fuerte incremento de los ingresos recurrentes, al control en los gastos de explotación y a la buena evolución de las dotaciones por deterioro de activos financieros. La cifra de beneficio que se ha tomado a efectos de incentivación ha sido el referido beneficio excluyendo operaciones corporativas (el impacto generado por la OPA de Turquía y la operación de recompra de oficinas de BBVA en España); alcanzando así un beneficio atribuido, a efectos de incentivación, de 6.381 millones de euros. Este dato de beneficio es el que se ha considerado también en el cálculo del resto de indicadores financieros a efectos de incentivación.

Estos buenos resultados han ido acompañados de creación de valor para el accionista, con un crecimiento para el Grupo del indicador TBV (Valor tangible en libros por acción) de un 16,64% respecto a 2021.

Todo ello ha permitido al Consejo de Administración proponer a la Junta General el pago de un dividendo en efectivo del ejercicio 2022 de 0,43 euros por acción, lo que supone un incremento del 39% respecto del ejercicio 2021. Este dividendo se acompaña de un programa de recompra de acciones por importe total de 422 millones de euros, lo que supondrá una remuneración total al accionista equivalente a 0,50 euros por acción.

Esto compara con un incremento de la retribución variable del 9,2% en el caso del Presidente y del 10,5% en el caso del Consejero Delegado y un incremento en la retribución total del 5,8% y 4,9%, respectivamente.

¹ A efectos de este Informe, esta Retribución Variable Anual no está devengada en su totalidad, ya que incluye la parte diferida (largo plazo) que está sujeta a la aplicación de ajustes *ex post* (incluyendo cláusulas *malus*) que podrían reducir o impedir su pago y, por tanto, su consolidación no se ha producido a la fecha del Informe.

A. Comparativa 2022 y 2021

(miles de euros)

PRESIDENTE - Carlos Torres Vila		2022	2021
Retribución Fija Anual		2.924	2.924
Remuneración en especie		283	328
Aportación anual a pensión ¹		451	340
Retribución Variable Anual ²		4.632	4.244
RVA Objetivo		3.572	3.572
TOTAL		8.290	7.837

- (1) De la aportación anual pactada un 15% se registra como "beneficios discrecionales de pensión" y, una vez cerrado el ejercicio, se ajusta, al alza o a la baja, en función del resultado de la Retribución Variable Anual, resultando en un incremento o reducción de la aportación anual a la pensión. En 2022, se ha registrado un ajuste al alza de la aportación pactada para 2021 de 12 miles de euros (ver apartado [4.3 Ac](#) de este Informe), mientras que en 2021 se registró un ajuste a la baja a la aportación pactada para 2020 de 98 miles de euros (ver apartado [4.3 Ac](#) del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2021 publicado en la página web del Banco).
- (2) Importe de la Retribución Variable Anual total en efectivo. De esta remuneración corresponde el pago del 40% en el ejercicio siguiente a su generación (a partes iguales en efectivo y en acciones de BBVA), mientras que el 60% restante (40% en efectivo y 60% en acciones de BBVA) queda diferido y sujeto al resultado de indicadores de evaluación plurianual y otros ajustes *ex post* que podrían minorarlo (ver apartado [4.3 B](#)).

(miles de euros)

CONSEJERO DELEGADO - Onur Genç		2022	2021
Retribución Fija Anual		2.179	2.179
Remuneración en especie		155	158
Otros complementos fijos ¹		1.254	1.254
Retribución Variable Anual ²		3.562	3.224
RVA Objetivo		2.672	2.672
TOTAL		7.150	6.815

- (1) Cantidades abonadas en concepto de "cash in lieu of pension" (30% de la Retribución Fija Anual) y complemento anual de movilidad.
- (2) Importe de la Retribución Variable Anual total en efectivo. De esta remuneración corresponde el pago del 40% en el ejercicio siguiente a su generación (a partes iguales en efectivo y en acciones de BBVA), mientras que el 60% restante (40% en efectivo y 60% en acciones de BBVA) queda diferido y sujeto al resultado de indicadores de evaluación plurianual y otros ajustes *ex post* que podrían minorarlo (ver apartado [4.3 B](#)).

B. Vinculación de la RVA con los resultados del Grupo BBVA en 2022 ("Pay for Performance")

Los objetivos para los indicadores de evaluación anual de la RVA 2022 se fijaron al principio del ejercicio tomando en consideración el consenso de analistas en ese momento, dotándolos de un nivel de ambición superior a este consenso, y se encontraban acorde con las perspectivas económicas y de negocio existentes.

PRESIDENTE - Carlos Torres Vila

Nivel de consecución ("N.C.")	RVA 2022 (130%)				RVA 2021 (119%)			
	Peso	Resultado ¹	Objetivo	N.C.	Peso	Resultado ¹	Objetivo	N.C.
Indicadores de Evaluación Anual								
Resultado atribuido sin operaciones corporativas	10%	6.381 mill.€	4.661 mill.€	150%	10%	5.028 mill.€	3.070 mill.€	150%
Valor tangible en libros por acción (TBV <i>per share</i>) ²	15%	7,64	7,28	115%	15%	6,55	6,78	97%
RORC	10%	15,26%	12,56%	150%	10%	14,03%	8,68%	150%
Ratio de eficiencia	10%	43,23%	45,33%	131%	10%	45,51%	47,17%	123%
Satisfacción del cliente (IReNe) ³	10%	108	-	108%	10%	101	-	101%
Movilización de financiación sostenible	10%	40.643 mill.€	32.146 mill.€	150%	10%	30.615 mill.€	16.878 mill.€	120%
Ventas digitales ³	10%	110	-	110%	10%	99	-	99%
Indicadores propios	25%	130	100	130%	25%	120	100	120%
RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL (miles €)		4.632				4.244		

- (1) Resultados a efectos de incentivación. En relación con los resultados de 2022, ver apartado [4.3 B.a](#).
- (2) En el caso del TBV *per share* existen dos objetivos: uno ligado al crecimiento (objetivo presupuestario) y otro ligado a la creación de valor que es el utilizado a efectos de incentivación (mostrado en la tabla). En 2022 el objetivo presupuestario fue de 6,80 euros por acción y en 2021 de 6,25 euros por acción.
- (3) Los indicadores IReNe y Ventas digitales no cuentan con un objetivo de nivel Grupo, sino que los objetivos se establecen a nivel país. La consecución de Grupo para estos indicadores se calculará como la media ponderada por el margen neto de las consecuciones obtenidas por los países.

CONSEJERO DELEGADO - Onur Genç

Nivel de consecución ("N.C.")	RVA 2022 (133%)				RVA 2021 (121%)			
Indicadores de Evaluación Anual	Peso	Resultado ¹	Objetivo	N.C.	Peso	Resultado ¹	Objetivo	N.C.
Resultado atribuido sin operaciones corporativas	15%	6.381 mill.€	4.661 mill.€	150%	15%	5.028 mill.€	3.070 mill.€	150%
Valor tangible en libros por acción (TBV per share) ²	10%	7,64	7,28	115%	10%	6,55	6,78	97%
RORC	10%	15,26%	12,56%	150%	10%	14,03%	8,68%	150%
Ratio de eficiencia	15%	43,23%	45,33%	131%	15%	45,51%	47,17%	123%
Satisfacción del cliente (IReNe) ³	15%	108	-	108%	15%	101	-	101%
Movilización de financiación sostenible	10%	40.643 mill.€	32.146 mill.€	150%	10%	30.615 mill.€	16.878 mill.€	120%
Ventas digitales ³	10%	110	-	110%	10%	99	-	99%
Indicadores propios	15%	150	100	150%	15%	120	100	120%
RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL (miles €)		3.562				3.224		

- (1) Resultados a efectos de incentivación. En relación con los resultados de 2022, ver apartado [4.3 B. a](#).
- (2) En el caso del TBV per share existen dos objetivos: uno ligado al crecimiento (objetivo presupuestario) y otro ligado a la creación de valor que es el utilizado a efectos de incentivación (mostrado en la tabla). En 2022 el objetivo presupuestario fue de 6,80 euros por acción y en 2021 de 6,25 euros por acción.
- (3) Los indicadores IReNe y Ventas Digitales no cuentan con un objetivo de nivel Grupo, sino que los objetivos se establecen a nivel país. La consecución de Grupo para estos indicadores se calculará como la media ponderada por el margen neto de las consecuciones obtenidas por los países.

1.2. Resumen de las remuneraciones devengadas² por los consejeros ejecutivos en 2022

(miles de euros y acciones)

Consejero	Fijo (abonado en 2022)			Variable (a abonar en 2023)		Variable Diferido (a abonar en 2023) ³							
	Retribución Fija Anual	Otros conceptos		Pago Inicial ² RVA 2022		RVA Diferida 2021		RVA Diferida 2019		RVA Diferida 2018		RVA Diferida 2017	
		Especie	Pensión/ Otros ¹	Efectivo	Acciones	Efectivo	Acciones	Efectivo	Acciones	Efectivo	Acciones	Efectivo	Acciones
Presidente	2.924	283	451	926	158.169	215	57.325	513	136.587	128	35.795	154	27.898
Consejero Delegado	2.179	155	1.254	712	121.646	164	43.552	460	122.572	-	-	-	-

- (1) En el caso del Presidente incluye la aportación anual pactada para cubrir la contingencia de jubilación (439 miles de euros) más el ajuste al alza registrado en 2022 a los "beneficios discrecionales de pensión" de 12 miles de euros (ver apartado [4.3 A. c](#)). En el caso del Consejero Delegado incluye los complementos "Cash in lieu of pension" y de movilidad. Además, y de acuerdo con las condiciones contractuales que se describen en el apartado [4.3 A. c](#), el Banco ha satisfecho en 2022 primas anuales de seguro para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez por importe de 473 miles de euros en el caso del Presidente y 285 miles de euros en el caso del Consejero Delegado.

- (2) 40% de la Retribución Variable Anual correspondiente a 2022.

- (3) En 2023 corresponde el pago a los consejeros ejecutivos de la siguiente RVA Diferida (ver apartado [4.3 B. c](#)):

- Primer pago de la RVA Diferida 2021 (20% de la RVA Diferida 2021).
- Primer pago de la RVA Diferida 2019 (60% de la RVA Diferida 2019).
- Segundo pago de la RVA Diferida 2018 del Presidente (20% de la RVA Diferida 2018). El Consejero Delegado no tiene cantidades pendientes de pago de la RVA Diferida 2018.
- Tercer y último pago de la RVA Diferida 2017 del Presidente (20% de la RVA Diferida 2017). El Consejero Delegado no tiene cantidades pendientes de pago de la RVA Diferida 2017.

Todos los importes en efectivo de la RVA Diferida de ejercicios anteriores incluyen la actualización correspondiente conforme al IPC interanual.

² De conformidad con la Circular 4/2013 de la CNMV, a los efectos de este Informe, se entiende por remuneraciones devengadas en 2022 las remuneraciones fijas abonadas en 2022 y, en el caso del variable, aquella remuneración cuya consolidación se haya producido a la fecha del Informe, una vez cerrado el ejercicio 2022, al haberse verificado que ya no procede la aplicación de ajustes *ex post* (incluyendo cláusulas *malus*) que impidan o limiten su pago al beneficiario.

En atención a lo anterior, a continuación se incluye la remuneración total monetizada devengada por cada consejero ejecutivo en 2022 (ver apartado C.1. c) del apartado 5 Apéndice estadístico CNMV):

(miles de euros)

Consejero	Efectivo				Beneficio Bruto de las acciones			Total
	Retribución Fija Anual	Especie	Otros conceptos	RVA (2022 y Diferida)	Acciones	Precio de las acciones	Beneficio bruto de las acciones	
Presidente	2.924	283	-	1.937	415.774	5,86	2.436	7.580
Consejero Delegado	2.179	155	1.254	1.336	287.770	5,86	1.686	6.610

1.3. Retribución variable diferida de ejercicios anteriores cuyo abono a los consejeros ejecutivos corresponde en 2023

1.3.1. Primer pago de la RVA Diferida 2021

De conformidad con la política de remuneraciones de los consejeros aplicable en 2021, en 2023 corresponde el primer pago de esta remuneración a los consejeros ejecutivos en las siguientes cantidades (en efectivo y en acciones):

RVA Diferida 2021 (miles € y acciones)						
Consejeros ejecutivos	Importe máximo RVAD 2021		RVAD 2021 a abonar en 2023 ¹ (primer pago 20%)		RVAD 2021 a abonar cada año en 2024, 2025, 2026 y 2027 (20%)	
	Efectivo	Acciones	Efectivo ²	Acciones	Efectivo	Acciones
Presidente	1.018	286.625	204	57.325	204	57.325
Consejero Delegado	774	217.760	155	43.552	155	43.552

- (1) Primer pago de la RVA Diferida 2021 de los consejeros ejecutivos (20%). El 80% restante queda diferido y pendiente de abono, en partes iguales, en 2024, 2025, 2026 y 2027, estando los tres últimos pagos sujetos al resultado de los indicadores de evaluación plurianual establecidos para la RVA Diferida 2021 y a otros ajustes ex post que podrían minorarlo.
- (2) Cantidad que será actualizada en aplicación del IPC en un importe de 12 miles de euros en el caso del Presidente y de 9 miles de euros en el caso del Consejero Delegado.

1.3.2. Primer pago de la RVA Diferida 2019

De conformidad con la política de remuneraciones de los consejeros aplicable en 2019, en 2023 corresponde el primer pago de esta remuneración a los consejeros ejecutivos, determinada en las siguientes cantidades (en efectivo y acciones) en función del resultado de los Indicadores de Evaluación Plurianual aprobados en 2019, con el detalle que se ofrece a continuación:

RVA Diferida 2019 (miles € y acciones)									
Consejeros ejecutivos	Importe máximo RVAD 2019		Reducción (ajustes ex post)	Importe final RVAD 2019		RVAD 2019 a abonar en 2023 ¹ (primer pago 60%)		RVAD 2019 a abonar cada año en 2024 y 2025 (20%)	
	Efectivo	Acciones		Efectivo	Acciones	Efectivo ²	Acciones	Efectivo	Acciones
Presidente	763	227.645	0%	763	227.645	458	136.587	153	45.529
Consejero Delegado	685	204.288		685	204.288	411	122.572	137	40.858

- (1) Primer pago de la RVA Diferida 2019 de los consejeros ejecutivos (60%). El 40% restante queda diferido y pendiente de abono, a partes iguales, en 2024 y 2025.
- (2) Cantidad que será actualizada en aplicación del IPC en un importe de 55 miles de euros en el caso del Presidente y de 49 miles de euros en el caso del Consejero Delegado.

Se detalla el **resultado obtenido para cada uno de los Indicadores de Evaluación Plurianual de la RVAD 2019**, así como el umbral fijado para la posible reducción de cada uno de ellos, que ha servido para determinar su importe final:

RVA Diferida 2019 (periodo de medición a largo plazo 2020-2022)						
Indicadores de Evaluación Plurianual RVAD 2019	Solvencia	Liquidez		Rentabilidad		
	CET1 Fully Loaded	LtSCD (Préstamos sobre recursos estables de clientes)	LCR (Liquidity Coverage Ratio)	(Margen Neto - Saneamientos) / Activos Totales Medios	ROE (Return on Equity)	TSR (Total Shareholder Return)
Ponderación	40%	10%	10%	10%	20%	10%
Umbral para no reducción	≥ 9,89%	≤ 140%	≥ 105%	≥ 0,20%	≥ 2,0%	1º a 8º
Resultado	12,32% 	102% 	159% 	1,26% 	10,7% 	3º pos. 
% Reducción RVAD	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Respecto al **indicador TSR**, que mide la evolución del retorno total para el accionista, se ha comparado la evolución de ese mismo indicador durante el periodo de tres años comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2022 para el grupo de entidades de referencia aprobado por el Consejo de Administración en 2020 que se incluye en el [Anexo 2](#).

1.3.3. Segundo pago de la RVA Diferida de 2018

De conformidad con la política de remuneraciones de los consejeros aplicable en 2018, el importe de esta remuneración quedó determinado en el ejercicio 2022 en función del resultado de los Indicadores de Evaluación Plurianual aprobados en 2018, de lo que se informó en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2021. En 2023 corresponde el segundo pago de esta remuneración diferida al Presidente, en las siguientes cantidades (en efectivo y en acciones):

RVA Diferida 2018 (miles € y acciones)											
Consejero ejecutivo	Importe máximo RVAD 2018		Reducción (ajustes ex post)	Importe final RVAD 2018		RVAD 2018 abonado en 2022 (primer pago 60%)		RVAD 2018 a abonar en 2023 ¹ (segundo pago 20%)		RVAD 2018 a abonar en 2024 (tercer pago 20%)	
	Efectivo	Acciones		Efectivo	Acciones	Efectivo ²	Acciones	Efectivo ³	Acciones	Efectivo	Acciones
Presidente	574	180.785	-1%	569	178.977	341	107.386	114	35.795	114	35.795

- (1) Segundo pago de la RVA Diferida 2018 del Presidente (20%) (que tiene pendiente de abono en 2024 el 20% restante). El Consejero Delegado no tiene cantidades pendientes de pago de la RVA Diferida 2018.
- (2) Cantidad ya actualizada en 2022 en aplicación del IPC en un importe de 23 miles de euros.
- (3) Cantidad que será actualizada en aplicación del IPC en un importe de 15 miles de euros.

1.3.4. Tercer y último pago de la RVA Diferida de 2017

De conformidad con la política de remuneraciones de los consejeros aplicable en 2017, el importe de esta remuneración quedó determinado en el ejercicio 2021 a la vista del resultado de los Indicadores de Evaluación Plurianual aprobados en 2017, de lo que se informó en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2020. En 2023 corresponde el tercer y último pago de esta remuneración diferida al Presidente, en los siguientes cantidades (en efectivo y en acciones):

RVA Diferida 2017 (miles € y acciones)											
Consejero ejecutivo	Importe máximo RVAD 2017		Reducción (ajustes ex post)	Importe final RVAD 2017		RVAD 2017 abonada en 2021 (primer pago 60%)		RVAD 2017 abonada en 2022 (segundo pago 20%)		RVAD 2017 a abonar en 2023 ¹ (tercer pago 20%)	
	Efectivo	Acciones		Efectivo	Acciones	Efectivo ²	Acciones	Efectivo ³	Acciones	Efectivo ⁴	Acciones
Presidente	675	139.488	0%	675	139.488	405	83.692	135	27.898	135	27.898

- (1) Tercer y último pago de la RVA Diferida 2017 del Presidente (20%). El Consejero Delegado no tiene cantidades pendientes de pago de la RVA Diferida 2017.
- (2) Cantidad ya actualizada en 2021 en aplicación del IPC en un importe de 6 miles de euros.
- (3) Cantidad ya actualizada en 2022 en aplicación del IPC en un importe de 11 miles de euros.
- (4) Cantidad que será actualizada en aplicación del IPC en un importe de 19 miles de euros.

2. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2022

Las remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2022 son el resultado de la aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General el 20 de abril de 2021. Los importes correspondientes a los cargos de vocal del Consejo, vocal y presidente de las comisiones del Consejo y Vicepresidente y Consejero Coordinador, si bien han sido objeto de redistribución, no han sufrido incrementos desde 2007.

2.1. Asignación fija anual 2022

(miles de euros)

Consejeros no ejecutivos	Consejo de Administración	Comisión Delegada Permanente	Comisión de Auditoría	Comisión de Riesgos y Cumplimiento	Comisión de Retribuciones	Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	Comisión de Tecnología y Ciberseguridad	Otros cargos ⁽¹⁾	Total	
									2022	2021
José Miguel Andrés Torrecillas	129	167	66			115		50	527	527
Jaime Caruana Lacorte	129	167	165	107					567	567
Raúl Galamba de Oliveira	129			107			43	53	332	278
Belén Garijo López	129		66		107	46			349	349
Connie Hedegaard ⁽²⁾	107								107	0
Sunir Kumar Kapoor ⁽³⁾	32						11		43	172
Lourdes Máiz Carro	129		66		43				238	238
José Maldonado Ramos	129	167				46			342	342
Ana Peralta Moreno	129		66		43				238	238
Juan Pi Llorens	129			214		46	43	27	458	512
Ana Revenga Shanklin	129			107			29		264	236
Susana Rodríguez Vidarte	129	167		107		46			449	449
Carlos Salazar Lomelín	129				43				172	172
Jan Verplancke	129				43		43		214	214
Total ⁽⁴⁾	1.684	667	431	642	278	301	168	130	4.300	4.293

- (1) Cantidades percibidas en 2022 y 2021 por José Miguel Andrés Torrecillas, en su condición de Vicepresidente del Consejo de Administración, por Juan Pi Llorens, en su condición de Consejero Coordinador (hasta el 28 de abril de 2022) y por Raúl Galamba de Oliveira (desde su nombramiento como Consejero Coordinador el 28 de abril de 2022).
- (2) Consejera nombrada por la Junta General celebrada el 18 de marzo de 2022. Remuneraciones percibidas en función de la fecha de aceptación del cargo.
- (3) Consejero que cesó en su cargo el 18 de marzo de 2022. Remuneraciones correspondientes al periodo de mandato en 2022.
- (4) Incluye los importes correspondientes al cargo de vocal del Consejo y de las distintas comisiones durante los ejercicios 2022 y 2021.

Además, en 2022 el Banco ha satisfecho en favor de los consejeros no ejecutivos **retribuciones en especie** por importe total conjunto de 110 miles de euros.

2.2. Sistema de remuneración fija en acciones de BBVA con entrega diferida

En ejecución de este sistema, el número de acciones teóricas asignadas a cada consejero no ejecutivo en 2022 es equivalente al 20% de la asignación fija anual en efectivo percibida en 2021 por cada uno de ellos, según la media de los precios de cierre de la acción de BBVA durante las 60 sesiones bursátiles anteriores a la Junta General de 18 de marzo de 2022, que fue de 5,47 euros por acción. De conformidad con lo previsto en la Política, la entrega de estas acciones solo tendrá lugar tras el cese como consejero, siempre que este no se produzca por incumplimiento grave de funciones.

Consejeros no ejecutivos	2022		2021	
	Acciones teóricas asignadas	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre	Acciones teóricas asignadas	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre
José Miguel Andrés Torrecillas	19.253	118.025	22.860	98.772
Jaime Caruana Lacorte	20.733	77.705	25.585	56.972
Raúl Galamba de Oliveira	10.177	19.677	9.500	9.500
Belén Garijo López	12.741	90.589	15.722	77.848
Connie Hedegaard ⁽¹⁾	0	0	0	0
Sunir Kumar Kapoor ⁽²⁾	6.270	0	7.737	30.652
Lourdes Máiz Carro	8.696	64.356	10.731	55.660
José Maldonado Ramos	12.493	136.477	15.416	123.984
Ana Peralta Moreno	8.696	35.092	10.731	26.396
Juan Pi Llorens	18.703	134.599	23.079	115.896
Ana Revenga Shanklin	8.611	16.179	7.568	7.568
Susana Rodríguez Vidarte	16.400	177.775	20.237	161.375
Carlos Salazar Lomelín	6.270	11.912	5.642	5.642
Jan Verplancke	7.835	29.251	9.024	21.416
Total ⁽³⁾	156.878	911.637	183.832	791.681

- (1) Consejera nombrada por la Junta General celebrada el 18 de marzo de 2022, por lo que la asignación de acciones teóricas no corresponde hasta 2023.
- (2) Consejero que cesó en su cargo el 18 de marzo de 2022. En aplicación del sistema, percibió, tras su cese, un total de 36.922 acciones de BBVA, lo que equivale al total de acciones teóricas acumuladas hasta dicha fecha.
- (3) El precio al que se asignaron las acciones en 2022 y 2021 fue de 5,47 y 4,44 euros por acción, respectivamente.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS
DENOMINACIÓN SOCIAL: Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.
DOMICILIO SOCIAL: Plaza de San Nicolás, número 4, 48005, Bilbao (Bizkaia)
NIF: A-48265169

1. Introducción

El presente informe se elabora de conformidad con lo dispuesto en el artículo 541 del Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio y con arreglo a lo previsto en la Circular 4/2013³, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“CNMV”).

El Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (“BBVA”, la “Entidad”, la “Sociedad” o el “Banco”), en su sesión celebrada el 9 de febrero de 2023, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado el presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA (el “Informe”), cuyo objeto es hacer pública información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración de BBVA en el ejercicio en curso (2023), así como un resumen global sobre la aplicación de la política de remuneraciones durante el último ejercicio cerrado (2022), y el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los consejeros en dicho ejercicio.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA aplicable en 2022 es la aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 20 de abril de 2021 (la “Política de Remuneraciones de los Consejeros” o la “Política”).

El Consejo de Administración de BBVA, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado una nueva política de remuneraciones de los consejeros de BBVA, que se someterá a la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, para su aplicación durante los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026.

El presente Informe incluye también información sobre la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA aplicable durante el ejercicio 2022, que se asienta sobre los mismos principios que rigen la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, y que contiene, además, las particularidades aplicables a las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de BBVA y/o su Grupo (el “Colectivo Identificado”), entre las que se incluyen los miembros de la Alta Dirección de BBVA.

El presente Informe, junto con el **apéndice estadístico** que se incluye en el apartado [5](#), ha sido difundido como otra información relevante de forma simultánea al informe anual de gobierno corporativo y se someterá a votación con carácter consultivo y como punto separado del orden del día de la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2023. Asimismo, el presente Informe se incluye por referencia, en una sección separada, en el informe de gestión de las cuentas anuales de BBVA y de las cuentas anuales consolidadas del Grupo BBVA del ejercicio 2022.

En el [Anexo 3](#), “Conciliación con el Modelo Circular 4/2013”, se indica la ubicación, en este Informe, de la información establecida en cada sección del formato electrónico normalizado publicado por la CNMV.

³ Circular 4/2013, de 12 de junio, de la de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores (la “Circular 4/2013 de la CNMV”).

Este documento debe ser leído conjuntamente con la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA aprobada por la Junta General en 2021 y con la propuesta de nueva política de remuneraciones de los consejeros de BBVA sometida a la aprobación de Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebrará, previsiblemente, el 17 de marzo de 2023, así como con la Nota 54 de la Memoria de las Cuentas Anuales consolidadas del Grupo BBVA correspondientes al ejercicio 2022, en la que se incluyen, de forma individualizada y por conceptos, las retribuciones de los consejeros en el ejercicio 2022. Estos documentos, al igual que el presente Informe, se encuentran disponibles en la página web del Banco desde la convocatoria de la referida Junta General (www.bbva.com).

2. Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA

2.1. Principios generales

BBVA cuenta con una Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA, aplicable con carácter general a todos los empleados y altos directivos de BBVA y de las sociedades que conforman su grupo (el “**Grupo BBVA**” o el “**Grupo**”), orientada hacia la generación recurrente de valor para el Grupo, el desarrollo de la estrategia definida por el Grupo y el alineamiento de los intereses de sus empleados y accionistas con una gestión prudente del riesgo (la “**Política General de Remuneraciones del Grupo**”).

Esta política forma parte de los elementos diseñados por el Consejo de Administración, como parte del Sistema de Gobierno Corporativo del Banco, para promover una gestión y supervisión adecuadas de la Entidad y de su Grupo, y se basa en los siguientes **principios**:

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

A partir de estos principios, BBVA ha definido la Política General de Remuneraciones del Grupo, tomando en consideración, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales aplicables a las entidades de crédito y a los distintos ámbitos sectoriales en los que el Grupo desarrolla sus negocios, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado. De este modo, se incluyen en esta política elementos encaminados a reducir la exposición a riesgos excesivos y a alinear la remuneración con la estrategia empresarial y los objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo.

Así, los principios enunciados se concretan en que la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA:

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

- ✓ es clara, comprensible y transparente, contemplando una redacción sencilla que permite conocer los distintos elementos que componen la remuneración y las condiciones para su concesión, consolidación y pago. A tal efecto, distingue de forma clara entre los criterios para el establecimiento de la retribución fija y la retribución variable;
- ✓ es imparcial en cuanto al género, al reflejar una compensación igualitaria por las mismas funciones o funciones de igual valor, y no instaurar diferencia o discriminación alguna por razón de género;
- ✓ incluye medidas para evitar los conflictos de intereses, fomentando la independencia de criterio de las personas que participan en la toma de decisiones y en la supervisión y control de la gestión y el establecimiento de los sistemas de remuneración; y
- ✓ persigue que la remuneración no se base exclusiva o primordialmente en criterios cuantitativos, teniendo en cuenta criterios cualitativos adecuados, que reflejen el cumplimiento de las normas aplicables, los valores y la cultura corporativa.

La Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA fue actualizada, por última vez, por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y previo análisis de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, el 30 de junio de 2021. En 2023, está prevista una nueva actualización de esta política para incorporar al modelo de retribución variable del Colectivo Identificado las novedades introducidas en la nueva política de remuneraciones de los consejeros de BBVA que se someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas.

2.2. Particularidades aplicables al Colectivo Identificado

La Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA incluye un apartado en el que se recogen las reglas específicas aplicables al Colectivo Identificado de BBVA y de su Grupo, en el que se incluyen los miembros del Consejo de Administración⁴ y de la Alta Dirección de BBVA. Estas reglas se han definido de acuerdo con la normativa y recomendaciones aplicables a los esquemas de remuneración de este colectivo y, en particular, conforme a lo dispuesto en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y su normativa de desarrollo.

Estas reglas tienen como objetivo profundizar en el alineamiento de las prácticas retributivas de BBVA con la normativa aplicable, las recomendaciones de buen gobierno y las mejores prácticas de mercado.

El resultado es un esquema de incentivación especialmente orientado a alinear la remuneración de los miembros del Colectivo Identificado con los objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo, con la creación de valor, y con una gestión prudente del riesgo, sobre la base, entre otras, de las siguientes características fundamentales:

- **Equilibrio entre la remuneración fija y variable**

En la remuneración total los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados, permitiendo una política plenamente flexible en lo que se refiere al pago de los componentes variables, que podrá hacer que estos puedan llegar a reducirse, en su caso, hasta su totalidad.

⁴ La remuneración de los miembros del Consejo de Administración de BBVA se regula por su propia política de remuneraciones específica que se describe a continuación en este Informe, por lo que se encuentran expresamente excluidos del ámbito de aplicación de la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA, sin perjuicio de que son miembros del Colectivo Identificado en virtud de lo dispuesto en la normativa aplicable.

A estos efectos, el Banco ha definido unas ratios “objetivo” entre los principales componentes de la retribución fija y la retribución variable, teniendo en cuenta tanto las funciones desarrolladas como su impacto en el perfil de riesgo. En el caso de las funciones de control, para reforzar la independencia y objetividad de dichas funciones, los componentes fijos de su remuneración tienen un peso mayor que los componentes variables, estando estos últimos relacionados, en su mayor parte, con los objetivos propios de la función.

- **Límite de la remuneración variable**

El componente variable de la remuneración correspondiente a un ejercicio estará limitado a un importe máximo del 100% del componente fijo de la remuneración total, salvo que la Junta General de Accionistas acuerde elevar dicho porcentaje hasta un máximo del 200%.

- **Prohibición de estrategias de cobertura**

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.

Reglas de generación, concesión, consolidación y pago de la Retribución Variable Anual 2022

- **Generación y concesión de la Retribución Variable Anual**

A los efectos de asegurar el alineamiento con los resultados y con la sostenibilidad a largo plazo, la retribución variable anual del Colectivo Identificado (incluidos los consejeros ejecutivos y el resto de miembros de la Alta Dirección) no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse un determinado **nivel de beneficios y ratio de capital**, determinados por el Consejo de Administración, que resultan igualmente aplicables al resto de la plantilla.

Asimismo, la retribución variable anual 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 anual de los miembros del Colectivo Identificado, **al igual que la del resto de empleados del Grupo BBVA**, consiste en un incentivo anual que refleja el desempeño medido a través del cumplimiento de unos objetivos alineados con el riesgo incurrido, y se calcula sobre la base de:

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

El importe a percibir de la retribución variable anual, en aplicación de las correspondientes escalas de consecución, podrá situarse entre un 0% y un 150% de la Retribución Variable Anual Objetivo. La cantidad resultante constituirá la retribución variable anual de cada beneficiario (la “**Retribución Variable Anual**” o “**RVA**”).

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

En ningún caso la retribución variable supondrá una limitación en la capacidad del Grupo para reforzar su base de capital conforme a los requisitos regulatorios, y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros así como el coste de capital y liquidez necesarios, reflejando un **rendimiento sostenible y adaptado al riesgo**.

- **Pago inicial**

Una vez concedida, el 60% de la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado —40% en el caso de miembros del Colectivo Identificado con retribuciones variables de cuantías especialmente elevadas y miembros de la Alta Dirección de BBVA— se consolidará y se abonará, de darse las condiciones para ello, como regla general, en el primer cuatrimestre del ejercicio (la “**Parte Inicial**”).

- **Reglas de diferimiento**

Un 40% de la Retribución Variable Anual —60% para el Colectivo Identificado con retribuciones variables de cuantías especialmente elevadas y miembros de la Alta Dirección de BBVA— quedará diferido por un período de 4 años (la “**Parte Diferida**”, la “**RVA Diferida**” o la “**RVAD**”). En el caso de miembros de la Alta Dirección de BBVA el periodo de diferimiento será de 5 años.

- **Pago en acciones o instrumentos**

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 miembros de la Alta Dirección de BBVA, un 50% de la Parte Inicial y un 60% de la Parte Diferida se fijará en acciones de BBVA.

- **Periodo de indisponibilidad**

Las acciones o instrumentos concedidos en concepto de Retribución Variable Anual, tanto de la Parte Inicial como de la Parte Diferida, serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega. Lo anterior no será de aplicación a las acciones o instrumentos que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de su entrega.

- **Ajustes *ex post* a la Parte Diferida**

Para garantizar que el proceso de evaluación de los resultados a los que se vincula la Retribución Variable Anual se inscribe en un marco plurianual, considerando los **resultados a largo plazo**, y que el pago efectivo tiene lugar a lo largo de un periodo que tenga en cuenta el ciclo económico de la entidad y sus riesgos, la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado está sometida a ajustes *ex post* alineados con una gestión prudente de los riesgos, vinculados al resultado de indicadores de evaluación plurianual.

De este modo, la RVA Diferida de los miembros del Colectivo Identificado podrá verse reducida, pero nunca incrementada, en función del resultado de indicadores alineados con las métricas fundamentales de control y gestión de riesgos del Grupo, relacionados con la solvencia, la liquidez, la rentabilidad y con la creación de valor (los “**Indicadores de Evaluación Plurianual**”).

- **Cláusulas *malus* y *clawback***

La totalidad de la Retribución Variable Anual de los miembros del Colectivo Identificado, tanto en efectivo como en acciones de BBVA o instrumentos vinculados a las acciones de BBVA, 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.

Como resultado de lo anterior, el Grupo BBVA viene aplicando a lo largo del tiempo una **política retributiva sólida y consistente**, que contribuye a la estrategia empresarial y al rendimiento sostenible, y 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.

3. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2022

La política retributiva aplicable a los miembros del Consejo de Administración se asienta sobre los mismos principios que rigen la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA y, en el caso de los consejeros ejecutivos, comparte el mismo esquema de retribución variable que en ella se establece y que ha sido descrito en el apartado anterior, con ciertas especificidades derivadas de su condición de consejeros.

La **Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable durante el ejercicio 2022 fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 20 de abril de 2021** y se encuentra disponible en la página web del Banco⁵.

Esta Política ha sido diseñada en el marco de la legislación mercantil y de la normativa específica aplicable a las entidades de crédito, y de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales, considerando, además, las mejores prácticas y recomendaciones en materia de compensación a nivel local e internacional.

La Política distingue entre el sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tal (consejeros no ejecutivos) y el aplicable a los consejeros ejecutivos (que son aquellos que desempeñan funciones de dirección en la Entidad), y contiene diferentes medidas para promover una gestión prudente de los riesgos y alinear la remuneración con los intereses a largo plazo de la Entidad.

3.1. Proceso de toma de decisiones para la aprobación de la Política

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración de BBVA, 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.

Además, 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.

⁵www.bbva.com

En 2021, las novedades regulatorias en materia retributiva que entraron en vigor en el ejercicio, junto con los avances en la práctica de mercado, el resultado del diálogo entre BBVA y sus inversores y la propia naturaleza del Sistema de Gobierno Corporativo del Banco, llevaron a la Comisión de Retribuciones a realizar una revisión de la política de remuneraciones de los consejeros y del sistema retributivo en su conjunto.

Para ello, la Comisión de Retribuciones contó con el **apoyo de los servicios internos del Banco**, así como con el asesoramiento independiente de dos firmas de primer nivel en materia de compensación de consejeros y altos directivos: **WTW**, por lo que respecta a los análisis y comparativas de mercado, y **J&A Garrigues, S.L.P.**, por lo que respecta al análisis jurídico de la Política.

En el establecimiento de la Política, la Comisión de Retribuciones analizó las compensaciones que, para posiciones semejantes, tenían establecidas las principales entidades financieras comparables, que conforman el grupo de referencia de BBVA a efectos retributivos, así como, en el caso del Presidente y el Consejero Delegado, la práctica de mercado en relación con los modelos de remuneración variable.

Finalmente, 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 aplicable a los ejercicios 2021, 2022 y 2023 se sometió, como punto separado del orden del día, a la **aprobación de la Junta General de Accionistas del Banco celebrada el 20 de abril de 2021**, que la aprobó con una mayoría de votos a favor del 93,59%.

En el marco del modelo de gobierno y supervisión de la Política, se establece la facultad de la Comisión de Retribuciones de proponer 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.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA vigente para el ejercicio 2022 está **disponible en la página web del Banco**: www.bbva.com.

3.2. Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos 2022

De conformidad 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 exclusivamente fija que comprende los siguientes elementos:

Concepto	Pago	Otras características
Asignación fija anual	En efectivo y mensual por el cargo de vocal del Consejo y de miembro de distintas comisiones y, en su caso, por el desarrollo de otras funciones (como el cargo del Consejero Coordinador o de Vicepresidente)	Límite global conjunto aprobado por la Junta General: 6 millones € anuales
Remuneración en especie	El Banco satisface las correspondientes primas (pólizas de seguro médico y de accidentes) que son imputadas a los consejeros como retribución en especie	Ver importes correspondientes a 2022 en el apartado 4.2. A y B siguientes
Sistema de retribución fija con entrega diferida de acciones de BBVA	Asignación anual de un número de acciones teóricas de BBVA, con entrega efectiva tras el cese como consejero, siempre que este no se produzca por incumplimiento grave de funciones	Asignación equivalente al 20% de la asignación fija anual en efectivo percibida en el ejercicio anterior

Importes correspondientes a la asignación fija anual aprobados por el Consejo de Administración

Cargo	Miles de €
Vocal del Consejo de Administración	129
Vocal de la Comisión Delegada Permanente	167
Presidente de la Comisión de Auditoría	165
Vocal de la Comisión de Auditoría	66
Presidente de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento	214
Vocal de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento	107
Presidente de la Comisión de Retribuciones	107
Vocal de la Comisión de Retribuciones	43
Presidente de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	115
Vocal de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	46
Presidente de la Comisión de Tecnología y Ciberseguridad*	107
Vocal de la Comisión de Tecnología y Ciberseguridad	43
Vicepresidente	50
Consejero Coordinador	80

* A la fecha del presente Informe, el cargo de Presidente de la Comisión de Tecnología y Ciberseguridad no es retribuido en tanto que lo desempeña el Presidente del Consejo de Administración.

Estos importes fueron aprobados por el Consejo de Administración el 29 de mayo de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, previo análisis de las correspondientes comparativas de mercado. Sin perjuicio de la redistribución de importes para adaptarlos a las funciones asignadas a cada Comisión/cargo, no se han producido incrementos desde 2007.

3.3. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2022

Los **consejeros ejecutivos** cuentan con un sistema retributivo propio, definido de acuerdo con las mejores prácticas de mercado, cuyos conceptos se incluyen en el **artículo 50° bis de los Estatutos Sociales** y se corresponden con aquellos que se aplican también, con carácter general, a los miembros de la Alta Dirección de BBVA.

3.3.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2022

Concepto	Criterios de atribución	Pago	Referencia / Importe	Ajustes / Condición
Retribución Fija Anual ("RFA")	- Funciones asignadas y nivel de responsabilidad - Competitivas en el mercado	En efectivo, mensual	Presidente (Carlos Torres Vila): 2.924 miles € Consejero Delegado (Onur Genç): 2.179 miles €	N/A
Remuneración en especie	En línea con lo reconocido a la Alta Dirección	Complementos y primas o pagos satisfechos por el Banco, repercutidos como retribución en especie	Ver desglose de importes correspondientes a 2022 en apartado 4.3.A.b)	N/A
Aportación a sistemas de previsión social	Previsión contractual y en Política (contingencias jubilación, fallecimiento e invalidez)	En el momento de darse la contingencia (en forma de renta o capital en el caso de la pensión de jubilación)	Presidente: Aportación anual a la pensión de 439 miles € más primas de coberturas de fallecimiento e invalidez Ver desglose de importes de primas en 2022 en apartado 4.3.A.c)	Condiciones establecidas en su contrato y, en todo caso, siempre que no se produzca el cese debido al incumplimiento grave de funciones
			Consejero Delegado: No tiene pensión de jubilación. El Banco satisface primas para cobertura de fallecimiento e invalidez Ver desglose de importes de primas en 2022 en apartado 4.3.A.c)	Condiciones establecidas en su contrato.
Otros complementos fijos	Previsión contractual y en Política	Pago mensual	Consejero Delegado: <i>cash in lieu of pension</i> (30% RFA) y complemento movilidad (600 miles €)	N/A
Retribución Variable Anual ("RVA")	Concesión anual sobre la base del resultado de Indicadores de Evaluación Anual (financieros y no financieros), en función de objetivos, escalas de consecución y ponderaciones preestablecidas, que equivaldrá a la RVA Objetivo en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos fijados	En efectivo y acciones (más del 50% en acciones) 40% inicial y 60% diferido a lo largo de 5 años, sujeto a ajustes <i>ex post</i>	RVA Objetivo Presidente: 3.572 miles € RVA Objetivo Consejero Delegado: 2.672 miles € - Escalas de consecución limitadas a 150% de la RVA Objetivo - Máximo del 200% de la retribución fija, de conformidad con lo acordado por la Junta General Ver desglose del importe de la RVA 2022 en apartado 4.3.B.a)	- Ajustes <i>ex post</i>: posible ajuste a la baja de la RVA Diferida por resultado de Indicadores de Evaluación Plurianual - Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i> sobre el 100% de la RVA 1 año de indisponibilidad de las acciones entregadas
Pacto de no competencia	Previsión contractual y en Política	Pago mensual durante el periodo de no competencia, tras el cese del consejero ejecutivo	2 veces RFA (una por cada año de duración del pacto)	Condiciones establecidas en sus contratos y siempre que no se produzca el cese por jubilación, invalidez o incumplimiento grave de funciones

Además, al igual que para el resto de los miembros del Colectivo Identificado, en la Política se establece que en la remuneración total de los consejeros ejecutivos **los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados**.

A estos efectos, la Política de Remuneraciones de los Consejeros establece la **proporción relativa teórica** entre los **principales componentes fijos y variables de la remuneración** de los consejeros ejecutivos de BBVA (“ratios objetivo”), que tiene en cuenta tanto la función desarrollada por los consejeros ejecutivos como su impacto en el perfil de riesgo del Grupo, y que se alinean con las proporciones de esta misma ratio establecidas, con carácter general, para el resto de miembros del Colectivo Identificado:

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

La **Retribución Variable Anual** que se conceda en cada ejercicio a cada consejero ejecutivo, será calculada conforme a las reglas establecidas en la Política al efecto y quedará sometida a las mismas **reglas de consolidación y pago** que resultan aplicables a la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado, descritas en el apartado [2.2.](#) anterior, con ciertas especificidades derivadas de su condición de consejeros. Así, a efectos de alinear la remuneración con una gestión eficaz de los riesgos:

- La Parte Inicial (40%) de la RVA se consolidará y se abonará, de darse las condiciones para ello, en el primer trimestre del ejercicio, mientras que el 60% restante se diferirá a lo largo de un periodo de 5 años —la Parte Diferida— y se abonará, de darse las condiciones para ello, una vez transcurrido cada uno de los 5 años de diferimiento, en un importe equivalente al 20% de la RVA Diferida cada año.
- La Parte Inicial de la RVA se dividirá al 50% en efectivo y en acciones de BBVA, mientras que la Parte Diferida se dividirá en un 60% en acciones de BBVA y el restante 40% en efectivo.
- La Parte Diferida de la RVA podrá verse reducida, pero nunca incrementada, en función del resultado de Indicadores de Evaluación Plurianual preestablecidos.

Los Indicadores de Evaluación Plurianual contribuyen a que el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos sea consistente con la estrategia de riesgos y con el desempeño del Grupo a largo plazo y están relacionados con la solvencia, la liquidez, la rentabilidad y la creación de valor. Así, una vez cerrado el tercer año de diferimiento, el resultado de los Indicadores de Evaluación Plurianual determinará la realización de posibles ajustes de reducción ex post sobre la cantidad pendiente de abono de la Parte Diferida de la RVA.

- Además, la totalidad de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos, tanto en efectivo como en acciones, estará sometida a cláusulas de reducción y de recuperación de la retribución variable (“malus” y “clawback”), en los mismos términos que resultan aplicables al resto del Colectivo Identificado.

La aplicación de las cláusulas malus y clawback estará ligada 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 se derive de una serie de circunstancias establecidas en la Política. Asimismo, también podrán aplicarse en caso de que las referidas circunstancias causen un daño reputacional relevante al Banco, con independencia del impacto financiero causado.

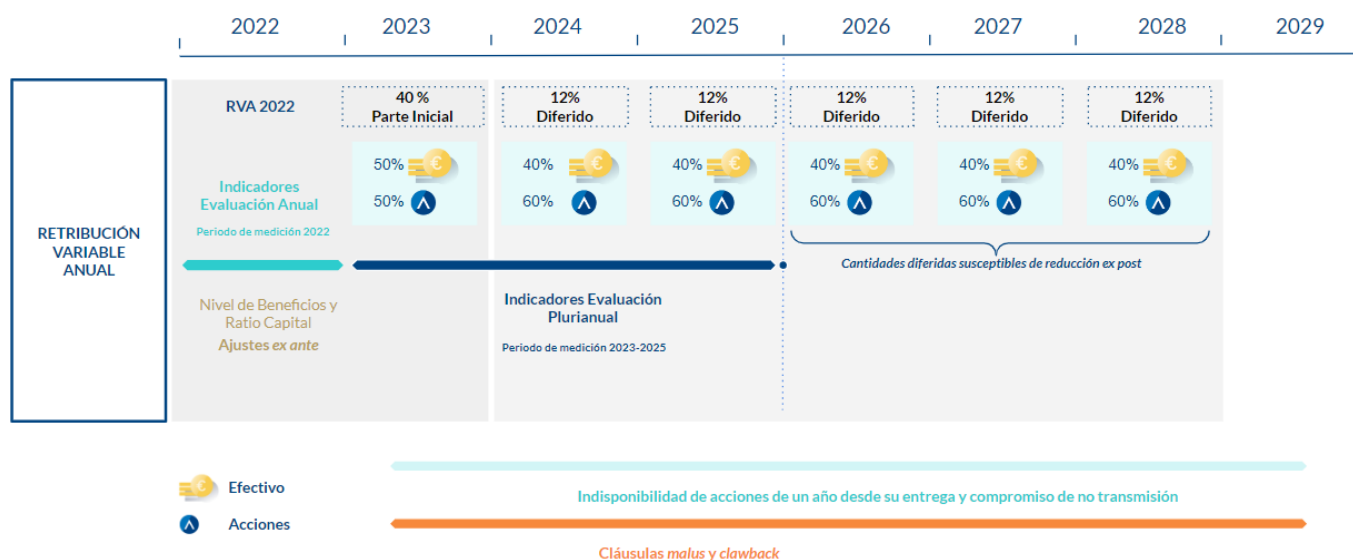
- Las acciones de BBVA entregadas en concepto de Retribución Variable Anual, tanto de la Parte Inicial como de la Parte Diferida, serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de su entrega.

- 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 componente variable de la remuneración correspondiente a un ejercicio estará limitado a un importe máximo del 100% del componente fijo de la remuneración total, salvo que la Junta General de Accionistas de BBVA acuerde elevar dicho porcentaje hasta un máximo del 200%, todo ello de acuerdo con el procedimiento y los requisitos establecidos en la normativa aplicable.

Además, la Política incluye **restricciones adicionales a la transmisibilidad de las acciones** derivadas de la retribución variable, en línea con lo dispuesto en la **Recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV**.

Así, los consejeros ejecutivos **no podrán transmitir las acciones** derivadas de la liquidación de la retribución variable **hasta transcurrido un plazo de al menos tres años**, excepto en el caso en el que el consejero en cuestión mantenga, en el momento de la transmisión, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a **un importe de al menos dos veces su Retribución Fija Anual** mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

Se incluye a continuación un **ejemplo gráfico de las reglas de generación, concesión, consolidación y pago de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos**, tomando como referencia el ejercicio 2022:



3.3.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de cada consejero ejecutivo se determinan de acuerdo con su responsabilidad y las funciones que desempeñan y son competitivos con los de funciones equivalentes en el conjunto de las principales entidades comparables. Estas condiciones se reflejan en sus respectivos **contratos, que son aprobados por el Consejo de Administración**, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

En virtud de la Política, las **características 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.
- Incluyen una cláusula de no competencia post-contractual.
- No contemplan compromisos de pago de indemnizaciones.
- Contemplan una parte asistencial, en atención a las condiciones particulares de cada consejero ejecutivo, incluyendo los sistemas de previsión y los seguros oportunos.

Compromisos en materia de previsión social asumidos con los consejeros ejecutivos

El Banco ha asumido compromisos de previsión para cubrir la **contingencia de jubilación** con el **Presidente**. Estos compromisos cuentan con las siguientes características principales, en línea con las de los compromisos asumidos con el resto de la Alta Dirección del Banco:

- Se trata de sistemas establecidos en régimen de aportación definida, para los cuales se fijan con carácter previo las aportaciones anuales a realizar para la contingencia de jubilación (15% de la Retribución Fija Anual).
- No se prevé la posibilidad de percibir la pensión de jubilación de forma anticipada.
- Se ha establecido que un 15% de las aportaciones anuales pactadas tengan la consideración de “beneficios discrecionales de pensión”, de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, teniendo, por tanto, carácter variable.

En el caso del **Consejero Delegado**, el Banco no ha asumido compromisos por jubilación, abonándole en su lugar una cantidad anual en efectivo (“*cash in lieu of pension*”), equivalente al 30% de su Retribución Fija Anual.

Asimismo, el Banco ha asumido compromisos tanto con el Presidente como con el Consejero Delegado para cubrir las **contingencias de incapacidad y fallecimiento** en los términos que a continuación se detallan.

Compromisos asumidos con el Presidente

La Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada en 2021 y aplicable durante el ejercicio 2022 introdujo cambios relevantes en el sistema de previsión social del Presidente:

- **Reducción** significativa de la **aportación anual** para cubrir la contingencia de **jubilación**, que pasó de 1.642 miles de euros a **439 miles de euros**, pasando a representar un **15% de su Retribución Fija Anual**.
- **Reducción de los niveles de cobertura** (% sobre RFA) para las contingencias de **fallecimiento e invalidez**.

Contingencia de jubilación

- El Presidente tiene reconocido el derecho a una prestación de jubilación cuando alcance la edad legalmente establecida, cuyo importe será la suma de las aportaciones realizadas por el Banco y sus correspondientes rendimientos hasta dicha fecha. En caso de extinción de la relación contractual antes de alcanzar la edad de jubilación por causa distinta al incumplimiento grave de funciones, 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 a partir de este momento.
- La aportación anual pactada asciende a **439 miles €** (15% de su Retribución Fija Anual).
- Por otro lado, un 15% de la aportación anual girará sobre componentes variables y tendrá la consideración de “beneficios discrecionales de pensión”, quedando sujeto a las condiciones de entrega en acciones, retención y reducción y recuperación establecidas para este tipo de remuneración en la normativa aplicable.
- La prestación podrá percibirse en forma de renta o de capital.
- La percepción de la prestación queda sujeta a que no se produzca su cese debido al incumplimiento grave de sus funciones.

Contingencia de incapacidad y fallecimiento

- 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.
- Para el pago de la pensión se utilizaría 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.
- En el caso de incapacidad permanente total o absoluta, estando en el ejercicio de su cargo, se establece el derecho a percibir una pensión anual 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, limitada dicha reversión en todo caso a un 150% de la propia pensión de incapacidad.

Compromisos asumidos con el Consejero Delegado

El Banco **no ha asumido compromisos por jubilación con el Consejero Delegado**, si bien tiene reconocido en su contrato 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 su Retribución Fija Anual.

Contingencia de incapacidad y fallecimiento

- 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% (30% en 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% de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores.
- En el caso de incapacidad permanente total o absoluta, estando en el ejercicio de su cargo, se establece el derecho a percibir una pensión anual de cuantía equivalente a un 62% 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.

Otras condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

• Complemento a la retribución fija del Consejero Delegado

En atención a su condición de alto ejecutivo internacional, el contrato del Consejero Delegado le reconoce el derecho a una cantidad anual en efectivo en concepto de **complemento de movilidad**, en línea con los compromisos que pudieran asumirse con otros miembros expatriados de la Alta Dirección, cuya cuantía se ha fijado en **600 miles** de euros anuales.

• Cláusulas de no competencia post-contractual

Por último, los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen una cláusula de no competencia post-contractual, de un periodo de **duración de dos años** tras su cese como consejeros ejecutivos de BBVA, por la que percibirán una remuneración por un importe equivalente a **una Retribución Fija Anual por cada año** de duración del pacto de no competencia, que será satisfecha de forma mensual, siempre que el cese como consejeros ejecutivos no sea debido a su jubilación, invalidez o el incumplimiento grave de sus funciones.

• Extinción de la relación contractual

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

4. Resultado de la aplicación de la Política en 2022

La Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicada durante el ejercicio cerrado (2022) ha sido la aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas del Banco celebrada el 20 de abril de 2021, cuyo esquema y características principales han sido expuestos en el apartado [3](#) anterior.

A continuación se proporciona el detalle de cómo se aplicó la Política en 2022, siguiendo el procedimiento previsto al efecto en la propia Política y en los Reglamentos del Consejo de Administración y de la Comisión de Retribuciones, respecto del cual no se ha producido ninguna desviación en el ejercicio. Tampoco se han aplicado excepciones temporales a la Política, de conformidad con el procedimiento previsto en ella, al no haber concurrido circunstancias que así lo aconsejaran o justificaran.

El proceso que se ha seguido para aplicar la Política de Remuneraciones de los Consejeros y determinar las retribuciones individuales de los consejeros ha sido dirigido y supervisado de forma directa por la Comisión de Retribuciones. Esta Comisión ha llevado a cabo, durante el ejercicio 2022, entre otras, las actuaciones que se detallan a continuación, elevando al Consejo de Administración, cuando así procedía, las correspondientes propuestas de acuerdo.

4.1. Actividad de los Órganos Sociales en 2022

Ejecución, supervisión y seguimiento de la Política de Remuneraciones de los Consejeros

Durante el ejercicio 2022, la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración han desarrollado las actuaciones necesarias para ejecutar, supervisar y realizar un seguimiento de las disposiciones de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

Así, el **Consejo de Administración** ha analizado las cuestiones retributivas de los consejeros, aprobando los siguientes acuerdos, de conformidad con las propuestas elevadas, en cada caso, por la **Comisión de Retribuciones** y contando con el trabajo previo de análisis, debate e interacción con el ámbito ejecutivo de esta Comisión:

- **Cuestiones retributivas de los consejeros no ejecutivos**

De conformidad con el marco estatutario y con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, en aplicación del sistema de retribución fija con entrega diferida de acciones aplicable a los consejeros no ejecutivos, el Consejo de Administración aprobó la asignación, a cada consejero no ejecutivo beneficiario del sistema, de un número de acciones teóricas correspondiente al 20% de su asignación fija anual en efectivo percibida en el ejercicio anterior. Asimismo el Consejo de Administración aprobó, en aplicación de este sistema, la liquidación y entrega al consejero no ejecutivo que cesó en su cargo el día 18 de marzo de 2022, del total de acciones teóricas acumuladas hasta dicha fecha en virtud del sistema.

- **Cuestiones retributivas de los consejeros ejecutivos**

Por lo que respecta a las retribuciones de los consejeros ejecutivos, **el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones:**

- Aprobó la concesión de la **RVA del ejercicio 2021** de los consejeros ejecutivos, a la vista de los resultados de los Indicadores de Evaluación Anual preestablecidos, y en aplicación de los correspondientes objetivos, escalas de consecución y ponderaciones aprobados en su día por el Consejo de Administración, así como el **pago de la Parte Inicial de la RVA del ejercicio 2021**, que correspondía abonar en 2022.

- Aprobó los **umbrales y escalas de consecución** asociados a los **Indicadores de Evaluación Plurianual** correspondientes a la **Parte Diferida de RVA 2021** de los consejeros ejecutivos, así como el **grupo de comparación** para la medición del indicador **Total Shareholder Return ("TSR")**.
- Aprobó el **importe de la RVA Diferida del ejercicio 2018** de los consejeros ejecutivos, a la vista de los resultados de los Indicadores de Evaluación Plurianual preestablecidos y en aplicación de los correspondientes objetivos, escalas de consecución y ponderaciones aprobados en su día por el Consejo de Administración.
- Acordó el **pago** a los consejeros ejecutivos de la **RVA Diferida del ejercicio 2018** y al Presidente de la **RVA Diferida del ejercicio 2017** que correspondía en 2022 en atención a las políticas de remuneraciones aplicables en dichos ejercicios a cada uno de ellos, una vez que la Comisión de Auditoría y la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, en el ámbito de sus respectivas competencias, y el propio Consejo, verificaron que no correspondía aplicar la cláusula *malus* previstas en las políticas retributivas aplicables. Asimismo, determinó el importe correspondiente a la actualización de la parte en efectivo de dichas retribuciones cuyo abono correspondía en 2022.
- Aprobó los **umbrales mínimos de Beneficio Atribuido y Ratio de Capital** para la generación de la **RVA 2022** de los consejeros ejecutivos, en línea con los aplicados al resto de la plantilla de BBVA.
- Aprobó los **Indicadores de Evaluación Anual de la RVA 2022** y sus ponderaciones, así como los **Indicadores de Evaluación Plurianual** de aplicación a la **Parte Diferida de la RVA 2022** y sus ponderaciones, contando para esta última cuestión, con el análisis previo de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, siendo estos últimos también aplicables al resto del Colectivo Identificado, incluyendo a los miembros de la Alta Dirección.
- Aprobó los **objetivos y escalas de consecución** asociados a los **Indicadores de Evaluación Anual** correspondientes a la **RVA 2022** de los consejeros ejecutivos.
- **Supervisión de la aplicación de las políticas retributivas**

Asimismo, el Consejo de Administración, previo análisis de la Comisión de Retribuciones, analizó el resultado de la evaluación interna, central e independiente llevada a cabo por el área de Auditoría Interna sobre la aplicación la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA y de la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA en el ejercicio 2021.

- **Información sobre el proceso de identificación del Colectivo Identificado**

Igualmente, el Consejo de Administración, previo análisis de la Comisión de Retribuciones, ha sido informado sobre el desarrollo y el resultado del proceso de identificación del Colectivo Identificado de BBVA y su Grupo en 2022, del que forman parte los consejeros en aplicación de lo dispuesto en la normativa aplicable.

Por último, el Consejo de Administración acordó someter a la **Junta General Ordinaria de Accionistas de 2022**:

- La aprobación de un nivel **máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la retribución total** aplicable para un máximo de 270 miembros del Colectivo Identificado entre los que se encontraban los consejeros y los miembros de la Alta Dirección; formulando el correspondiente informe dirigido a los accionistas en relación con este acuerdo, todo ello con arreglo a la propuesta de la Comisión de Retribuciones.
- La votación consultiva del **Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA del ejercicio 2021**, sobre la base del texto propuesto por la Comisión de Retribuciones, elaborado conforme a lo previsto en la Circular 4/2013 de la CNMV y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital.

Para un mayor detalle sobre las actividades llevadas a cabo por la Comisión de Retribuciones en 2022, se puede consultar el informe de actividad de la Comisión en 2022, publicado en la página web del Banco.

Nueva política de remuneraciones de los consejeros de BBVA 2023-2026

En el ejercicio 2022, la Comisión de Retribuciones ha llevado a cabo una reflexión estratégica sobre las políticas retributivas de BBVA, poniendo especial foco en la evolución del modelo de retribución variable de los consejeros ejecutivos y del resto del Colectivo Identificado, con el objetivo fundamental de fortalecer el alineamiento de la remuneración de este colectivo con la creación de valor, el rendimiento sostenible a largo plazo y la gestión adecuada y eficaz de los riesgos.

Así, la Comisión ha analizado y revisado los planteamientos para la aprobación de una nueva política de remuneraciones de los consejeros en 2023, teniendo especialmente en cuenta, entre otras cuestiones, las sugerencias recibidas en el marco del diálogo constante y constructivo que BBVA mantiene con sus accionistas, inversores y otros grupos de interés y las más recientes prácticas y tendencias del mercado.

Como resultado de lo anterior, la Comisión de Retribuciones ha elevado al Consejo de Administración, previo análisis de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, la propuesta de nueva política, junto con su correspondiente informe.

Una vez aprobada por el Consejo de Administración, la nueva política, acompañada del informe específico de la Comisión de Retribuciones, será sometida a la consideración de la Junta General Ordinaria de Accionistas para su aprobación.

4.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2022

En aplicación del sistema retributivo descrito en el apartado 3.2. anterior, el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2022 es el siguiente:

A. Asignación fija anual 2022

(miles de euros)

Consejeros no ejecutivos	Consejo de Administración	Comisión Delegada Permanente	Comisión de Auditoría	Comisión de Riesgos y Cumplimiento	Comisión de Retribuciones	Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	Comisión de Tecnología y Ciberseguridad	Otros cargos (1)	Total	
									2022	2021
José Miguel Andrés Torrecillas	129	167	66			115		50	527	527
Jaime Caruana Lacorte	129	167	165	107					567	567
Raúl Galamba de Oliveira	129			107			43	53	332	278
Belén Garijo López	129		66		107	46			349	349
Connie Hedegaard (2)	107								107	0
Sunir Kumar Kapoor (3)	32						11		43	172
Lourdes Máiz Carro	129		66		43				238	238
José Maldonado Ramos	129	167				46			342	342
Ana Peralta Moreno	129		66		43				238	238
Juan Pi Llorens	129			214		46	43	27	458	512
Ana Revenga Shanklin	129			107			29		264	236
Susana Rodríguez Vidarte	129	167		107		46			449	449
Carlos Salazar Lomelín	129				43				172	172
Jan Verplancke	129				43		43		214	214
Total (4)	1.684	667	431	642	278	301	168	130	4.300	4.293

- (1) Cantidades percibidas en 2022 y 2021 por José Miguel Andrés Torrecillas, en su condición de Vicepresidente del Consejo de Administración, por Juan Pi Llorens, en su condición de Consejero Coordinador (hasta el 28 de abril de 2022) y por Raúl Galamba de Oliveira (desde su nombramiento como Consejero Coordinador el 28 de abril de 2022).
- (2) Consejera nombrada por la Junta General celebrada el 18 de marzo de 2022. Remuneraciones percibidas en función de la fecha de aceptación del cargo.
- (3) Consejero que cesó en su cargo el 18 de marzo de 2022. Remuneraciones correspondientes al periodo de mandato en 2022.
- (4) Incluye los importes correspondientes al cargo de vocal del Consejo y de las distintas comisiones durante los ejercicios 2022 y 2021.

Los importes correspondientes a 2022 se reflejan para cada consejero no ejecutivo en la sección C.1. a) i) "Remuneración Fija" y "Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo" del Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe.

B. Remuneración en especie

En el ejercicio 2022, el Banco ha satisfecho 110 miles de euros en concepto de remuneración en especie, que corresponden a primas por seguros médicos y de accidentes satisfechas en favor de los consejeros no ejecutivos.

Estos importes se reflejan para cada consejero no ejecutivo en la sección C.1. a) i) "Otros conceptos" del Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe.

C. Sistema de remuneración fija con entrega diferida de acciones de BBVA

Consejeros no ejecutivos	2022		2021	
	Acciones teóricas asignadas	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre	Acciones teóricas asignadas	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre
José Miguel Andrés Torrecillas	19.253	118.025	22.860	98.772
Jaime Caruana Lacorte	20.733	77.705	25.585	56.972
Raúl Galamba de Oliveira	10.177	19.677	9.500	9.500
Belén Garijo López	12.741	90.589	15.722	77.848
Connie Hedegaard ⁽¹⁾	0	0	0	0
Sunir Kumar Kapoor ⁽²⁾	6.270	0	7.737	30.652
Lourdes Máiz Carro	8.696	64.356	10.731	55.660
José Maldonado Ramos	12.493	136.477	15.416	123.984
Ana Peralta Moreno	8.696	35.092	10.731	26.396
Juan Pi Llorens	18.703	134.599	23.079	115.896
Ana Revenga Shanklin	8.611	16.179	7.568	7.568
Susana Rodríguez Vidarte	16.400	177.775	20.237	161.375
Carlos Salazar Lomelín	6.270	11.912	5.642	5.642
Jan Verplancke	7.835	29.251	9.024	21.416
Total ⁽³⁾	156.878	911.637	183.832	791.681

- (1) Consejera nombrada por la Junta General celebrada el 18 de marzo de 2022, por lo que la asignación de acciones teóricas no corresponde hasta 2023.
- (2) Consejero que cesó en su cargo el 18 de marzo de 2022. En aplicación del sistema, percibió, tras su cese, un total de 36.922 acciones de BBVA, lo que equivale al total de acciones teóricas acumuladas hasta dicha fecha.
- (3) El precio al que se asignaron las acciones en 2022 y 2021 fue de 5,47 y 4,44 euros por acción, respectivamente.

La entrega efectiva de acciones de BBVA en un número equivalente al número de acciones teóricas acumuladas por cada consejero no ejecutivo en el momento de su cese, se producirá siempre y cuando el cese no se produzca por incumplimiento grave de sus funciones.

Sin perjuicio de que no se trate de un sistema de retribución basado en acciones, a los efectos de cumplir con las instrucciones de la CNMV para cumplimentar el Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe, se han equiparado las acciones teóricas que se asignan anualmente a los consejeros no ejecutivos a acciones, si bien no se corresponden con este instrumento. Las acciones teóricas asignadas en 2022 se incluyen en la sección C.1 a) ii) "Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio" del Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe.

De conformidad con lo establecido en la Política, el Banco no ha asumido compromisos de previsión con sus consejeros no ejecutivos.

Variación interanual de las remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos

Retribución total Consejo	2022	2021	Variación
Asignación Fija Anual	4.300	4.293	+0,16%
Especie	110	102	+7,84%

La variación interanual de esta remuneración se debe a los cambios en la composición del Consejo y de sus comisiones, si bien, los importes correspondientes a los cargos de vocal del Consejo y vocal y presidente de las comisiones del Consejo no han sufrido incrementos desde 2007 (aunque han sido objeto de redistribución para adaptarlos a las funciones asignadas a cada Comisión).

4.3. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2022

De conformidad con el sistema retributivo descrito en el apartado [3.3.](#) anterior, el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por los consejeros ejecutivos en 2022 es el siguiente:

A. RETRIBUCIÓN FIJA

a) Retribución Fija Anual 2022

Retribución Fija Anual (miles €)	
Presidente	2.924
Consejero Delegado	2.179

Estos importes se reflejan para cada consejero ejecutivo en la sección C.1. a) i) "Sueldo" del Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe.

b) Remuneración en especie 2022

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

Asimismo, el Banco satisface a los consejeros ejecutivos otros beneficios que resultan aplicables a la Alta Dirección del Banco.

Remuneración en especie (miles €)	
Presidente	283
Consejero Delegado	155

Estos importes se reflejan para cada consejero ejecutivo en la sección C.1. a) i) "Otros conceptos" del Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe.

c) Aportaciones a sistemas de previsión social 2022

Los compromisos asumidos en materia de previsión con los consejeros ejecutivos se reflejan en sus respectivos contratos, que son aprobados por el Consejo de Administración y cuyas condiciones principales se han destacado en el apartado [3.3.2.](#)

Durante el ejercicio 2022, el Banco ha realizado las siguientes dotaciones para cubrir las contingencias reconocidas contractualmente por estos conceptos:

(miles €)

Consejero	Sistemas de previsión social	
	Aportación anual contingencia jubilación ¹ (15% de la RFA)	Fondos acumulados a 31/12/2022
Presidente	451	22.771
Consejero Delegado	-	-

(1) Aportación anual pactada para cubrir la contingencia de jubilación (439 miles de euros) incrementada en un importe de 12 miles de euros correspondiente al ajuste al alza de los “beneficios discrecionales de pensión” del ejercicio 2021 que correspondía aportar al fondo acumulado en 2022.

En el ejercicio 2022, de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada en 2021, la aportación anual pactada para cubrir la contingencia de jubilación del Presidente, ha sido de 439 miles de euros, lo que representa un 15% de la Retribución Fija Anual del Presidente, y supone una reducción sustancial frente a la aportación anual pactada bajo la política de remuneraciones de los consejeros anteriormente vigente, que ascendía a 1.642 miles de euros.

Asimismo, de conformidad con la Política, un 15% de la aportación anual pactada a la pensión de jubilación del Presidente se considera “beneficios discrecionales de pensión” con arreglo a la normativa aplicable al Banco y, por tanto, girará sobre componentes variables, quedando sujeto a las condiciones de entrega en acciones, retención, reducción y recuperación establecidas para este tipo de remuneración en la normativa aplicable.

De la aportación anual a la pensión pactada en 2021 (439 miles de euros), un 15% (66 miles de euros) se registró como “beneficios discrecionales de pensión” (lo cual ya fue declarado por el Banco a cierre de 2021). Una vez cerrado el ejercicio 2021, se procedió a ajustar su importe a la vista del resultado de la RVA 2021 del Presidente, lo que derivó en un ajuste al alza de la aportación a la pensión a realizar en 2022 de 12 miles de euros.

Igualmente, en virtud de la Política aplicable en 2022, aprobada en 2021, se redujeron los niveles de cobertura (% sobre Retribución Fija Anual) para las contingencias de fallecimiento e invalidez pactadas con el Presidente.

Así, en aplicación de la Política, el Banco ha satisfecho en 2022 primas anuales de seguro para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez por importe de 473 miles de euros en el caso del Presidente y 285 miles de euros en el caso del Consejero Delegado.

Estos importes se reflejan en la sección C.1. a) iii) “Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados” del Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe.

d) Otros complementos fijos del Consejero Delegado 2022

En atención a lo dispuesto en la Política, el Consejero Delegado ha percibido en 2022 las siguientes remuneraciones fijas:

- Una cantidad anual en efectivo, en lugar del otorgamiento de una prestación de jubilación (“*cash in lieu of pension*”), por importe de 654 miles de euros; y
- Una cantidad anual en efectivo en concepto de **complemento de movilidad**, por importe de 600 miles de euros anuales.

Estos importes se reflejan en la sección C.1. a) iv) “Detalle de otros conceptos” del Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe.

e) Pacto de no competencia post-contractual

No se ha abonado ningún importe por este concepto en 2022 en tanto que no se ha producido el cese de ningún consejero ejecutivo.

B. RETRIBUCIÓN VARIABLE

(a) Retribución Variable Anual 2022

La Política de Remuneraciones de los Consejeros establece unas reglas de cálculo de la Retribución Variable Anual que excluyen la discrecionalidad, tratando de evitar que puedan producirse conflictos de interés, y aseguran su alineamiento con la estrategia empresarial y con los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad.

La Retribución Variable Anual de cada consejero ejecutivo, en línea con el modelo aplicable al resto de los empleados del Grupo, se calcula sobre la base de una Retribución Variable Anual Objetivo determinada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, que representa el importe de la Retribución Variable Anual en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos.

Los **Indicadores de Evaluación Anual** establecidos para el cálculo de la Retribución Variable Anual correspondiente a 2022 y sus ponderaciones fueron aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, al comienzo del ejercicio 2022. Estos indicadores son los siguientes:

Tipo	Indicadores de Evaluación Anual RVA 2022		Presidente	Consejero Delegado
			Ponderación	
Indicadores financieros	Resultados	Resultado atribuido sin operaciones corporativas	10%	15%
		Valor tangible en libros por acción (TBV <i>per share</i>)	15%	10%
	Rentabilidad	RORC	10%	10%
	Eficiencia	Ratio de eficiencia	10%	15%
Indicadores no financieros	Satisfacción cliente	IReNe	10%	15%
	Desarrollo sostenible	Movilización de financiación sostenible	10%	10%
	Transformación	Ventas digitales	10%	10%
		Indicadores propios	25%	15%

En 2022, al igual que en 2021, se incluye un **indicador relacionado con la Sostenibilidad**, “**Movilización de financiación sostenible**”, vinculado a la prioridad estratégica del Banco de “Ayudar a los clientes en la transición hacia un futuro sostenible” y que está directamente relacionado con la actividad desarrollada por el Grupo para dar cumplimiento a los compromisos asumidos con el mercado en materia de cambio climático, con un peso específico del 10%, que refuerza el compromiso, tanto del Presidente como del Consejero Delegado, para que BBVA alcance sus objetivos de desarrollo sostenible.

Este indicador de Movilización de financiación sostenible forma parte, igualmente, de los indicadores utilizados para el cálculo de la Retribución Variable Anual de toda la plantilla del Grupo BBVA.

En el caso de los **indicadores propios de los consejeros ejecutivos**, las referencias seleccionadas para su valoración están relacionadas con las **dimensiones específicas asociadas con sus responsabilidades y funciones**.

El desempeño es evaluado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, sobre la base de una valoración global, tomando en consideración tanto el conjunto de su desempeño como la evolución de los indicadores tomados como referencia. Asimismo, el Consejo de Administración tiene en cuenta el resultado de la evaluación del desempeño de los consejeros ejecutivos que realiza anualmente, dirigida, en el caso del Presidente, por el Consejero Coordinador, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, e incorporando, adicionalmente, en el caso del Consejero Delegado, la opinión de la Comisión Delegada Permanente.

Los indicadores propios del **Presidente** están relacionados con las dimensiones de **Estrategia Corporativa** y **People**, contemplando entre sus **objetivos**:

- ✓ Impulsar el desarrollo de una estrategia exitosa de Sostenibilidad del Grupo, que permita incrementar los niveles de crecimiento y rentabilidad del negocio.
- ✓ Fomentar el posicionamiento de BBVA como un agente clave que favorezca el desarrollo sostenible en las comunidades donde opera.
- ✓ Fomentar medidas estratégicas de innovación para la generación de negocio.
- ✓ Impulsar el desarrollo de capacidades avanzadas de análisis de datos, junto con una tecnología segura y confiable que permita crear soluciones diferenciales.
- ✓ Impulsar otras medidas estratégicas de creación de valor al accionista.
- ✓ Desarrollar un equipo diverso y empoderado, guiado por el propósito y valores del Banco e impulsado por un modelo de trabajo flexible y de desarrollo de talento que proporciona oportunidades de crecimiento para todos.

Los indicadores propios del **Consejero Delegado** están relacionados con las dimensiones de **Gestión de los Negocios, Excelencia Operativa y People**, contemplando entre sus **objetivos**:

- ✓ Impulsar iniciativas que aseguren el crecimiento de los negocios en las distintas geografías, incorporando indicadores que reflejen el alineamiento con las prioridades estratégicas y un desempeño positivo frente a los competidores.
- ✓ Proporcionar la mejor experiencia de cliente a través del impulso de programas estratégicos en la organización, con foco en reforzar procesos, manteniendo el enfoque en la gestión de los riesgos y asignación óptima de capital.
- ✓ Fomentar el impulso de iniciativas que resulten en oportunidades de desarrollo de los equipos en las distintas geografías y/o áreas de negocio.

Cada Indicador de Evaluación Anual⁶ tiene asociados un **objetivo** y unas **escalas de consecución**, aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones que, en el caso de los indicadores financieros, tienen en cuenta el cumplimiento presupuestario.

El importe a conceder de la Retribución Variable Anual, en aplicación de las correspondientes escalas de consecución, podrá situarse **entre un 0% y un 150%** de la Retribución Variable Anual Objetivo, de forma que **la oportunidad máxima de RVA teórica** de cada consejero ejecutivo está **limitada a 1,5 veces su Retribución Variable Anual Objetivo**.

⁶ Los únicos objetivos que no tienen asociadas escalas de consecución son los definidos para los indicadores propios, ya que su desempeño se mide sobre la base de una valoración global, tomando en consideración tanto el conjunto de su desempeño como la evolución de algunos indicadores tomados como referencia.

Vinculación de la RVA 2022 con los resultados del Grupo BBVA en 2022

De acuerdo a lo descrito en el apartado 2, la Retribución Variable Anual de los empleados del Grupo BBVA consiste en un incentivo anual⁷ que se calcula sobre la base de:

- (i) unos Indicadores de Evaluación Anual (financieros y no financieros), que tienen en cuenta las prioridades estratégicas definidas por el Grupo así como los riesgos actuales y futuros;
- (ii) unos objetivos establecidos para cada uno de los indicadores con las escalas de consecución que en su caso se establezcan, según la ponderación atribuida a cada indicador; y
- (iii) una Retribución Variable Anual Objetivo, que representa el importe de la Retribución Variable Anual en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos.

El importe a percibir de la Retribución Variable Anual, en aplicación de las correspondientes escalas de consecución, podrá situarse entre un **0% y un 150% de la Retribución Variable Anual Objetivo**. La cantidad resultante constituirá la Retribución Variable Anual o Bono de cada empleado.

Los indicadores de evaluación anual, financieros y no financieros, están relacionados con las métricas de gestión más relevantes para el Banco, en el primer caso, y con los objetivos estratégicos definidos a nivel de Grupo, área e individuales de cada beneficiario en el segundo. Los objetivos y las escalas de consecución de los Indicadores de Evaluación Anual de ámbito de Grupo son aplicables tanto a todos los empleados, como a los consejeros ejecutivos.

En línea con el modelo de retribución variable para toda la plantilla descrito anteriormente, los resultados de los Indicadores de Evaluación Anual, financieros y no financieros, de ámbito de Grupo, que sirven para calcular la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos, han sido los siguientes:

- En el ejercicio 2022, el Grupo BBVA ha reportado un **beneficio atribuido de 6.420 millones de euros**, lo que supone un **incremento del 38%** con respecto al año anterior, y el mejor resultado de la historia del Grupo. El buen desempeño se debe principalmente al fuerte incremento de los ingresos recurrentes, al control en los gastos de explotación y a la buena evolución de las dotaciones por deterioro de activos financieros. La cifra de beneficio que se ha tomado a efectos de incentivación ha sido el referido beneficio excluyendo operaciones corporativas (el impacto generado por la OPA de Turquía y la operación de recompra de oficinas de BBVA en España); alcanzando así un beneficio atribuido, a efectos de incentivación, de **6.381 millones de euros**. Este dato de beneficio es el que se ha considerado también en el cálculo del resto de indicadores financieros a efectos de incentivación.
- Por lo que se refiere a la creación de valor para el accionista, el **indicador TBV por acción ha aumentado un 16,64% respecto al ejercicio 2021**.
- Todo ello ha permitido al Consejo de Administración proponer a la Junta General el pago de un **dividendo del ejercicio 2022 de 0,43 euros por acción, lo que supone un incremento del 39% respecto del ejercicio 2021**. Este dividendo se acompaña de un **programa de recompra de acciones por importe total de 422 millones de euros, lo que supondrá una remuneración total al accionista equivalente a 0,50 euros por acción**.

⁷ Adicionalmente podrán establecerse otros esquemas de incentivación complementarios, en función de la naturaleza del negocio y/o las prácticas del mercado, por ejemplo para negocios de Banca Minorista, Banca Mayorista o Banca de Inversión, etc.

- Por su parte, los restantes **Indicadores de Evaluación Anual financieros — RORC y Ratio Eficiencia** — también han experimentado una **evolución positiva en 2022** con respecto al ejercicio anterior, situándose, en ambos casos, en línea con los objetivos establecidos.
- En cuanto a los **Indicadores de Evaluación Anual no financieros**, cabe destacar, en relación con el indicador de **Movilización de financiación sostenible** que, en el ejercicio 2022, el Banco ha movilizado un total de **40.643 millones de euros de financiación destinada a proyectos sostenibles** en materia de cambio climático, lo que, igualmente, sitúa el resultado del indicador **por encima del objetivo** preestablecido.
- Por lo que se refiere al resto de Indicadores de Evaluación Anual no financieros (**IReNe y Ventas Digitales**), su consecución ha quedado **alineada con los respectivos objetivos** establecidos por el Consejo a efectos del cálculo de la RVA 2022.

A efectos de determinar el grado de cumplimiento de estos indicadores, una vez cerrado el ejercicio 2022, se ha comparado el resultado de cada uno de ellos con el objetivo previamente establecido y, en función de su grado de consecución (medido con las escalas de consecución previamente aprobadas, y atendiendo a la ponderación asociada a cada indicador sobre el total de la Retribución Variable Objetivo), se han determinado los importes de la Retribución Variable Anual concedida a cada beneficiario.

El **nivel de consecución de los indicadores de Grupo**, que tienen todos los empleados en su retribución variable, ha resultado en un **129%** en el año 2022, basado en el nivel de consecución de los **indicadores financieros y no financieros**, incluidos los que se detallan a continuación:

RVA 2022 (periodo de medición 2022)			
Indicadores de Evaluación Anual 2022	Resultado ¹	Objetivo	Nivel de consecución (%)
Resultado atribuido sin operaciones corporativas	6.381 mill. €	4.661 mill. €	150
Valor tangible en libros por acción (TBV <i>per share</i>) ⁽²⁾	7,64	7,28	115
RORC	15,26%	12,56%	150
Ratio de eficiencia	43,23%	45,33%	131
Satisfacción del cliente (IReNe) ⁽³⁾	108	-	108
Movilización de financiación sostenible	40.643 mill. €	32.146 mill. €	150
Ventas Digitales ⁽³⁾	110	-	110
Indicadores propios ⁽⁴⁾			
Presidente	130	100	130
Consejero Delegado	150	100	150

(1) Resultados aprobados a efectos de incentivación, excluyendo operaciones corporativas (ie. excluyendo el impacto generado por la OPA de Turquía y por la operación de recompra de oficinas de BBVA en España).

(2) En el caso del TBV *per share* existen dos objetivos: uno ligado al crecimiento (objetivo presupuestario) y otro ligado a la creación de valor que es el utilizado a efectos de incentivación (mostrado en la tabla). En 2022 el objetivo presupuestario es de 6,80 euros por acción.

(3) Los indicadores IReNe y Ventas digitales no cuentan con un objetivo de nivel Grupo, sino que los objetivos se establecen a nivel país. La consecución de Grupo para estos indicadores se calculará como la media ponderada por el margen neto de las consecuciones obtenidas por los países.

(4) Valoración de conjunto, considerando el desempeño de los indicadores individuales señalados anteriormente y su valoración cualitativa que incluye, entre otros, el resultado de la evaluación anual del desempeño de los consejeros ejecutivos.

En el caso de los consejeros ejecutivos, el **resultado de los indicadores propios**, se ha determinado sobre la base de una valoración de conjunto, tomando en consideración las referencias seleccionadas al efecto y que están relacionadas con las dimensiones específicas asociadas a las responsabilidades y funciones de cada consejero ejecutivo. Asimismo, el Consejo de Administración ha tenido en cuenta el resultado de la evaluación de su desempeño en 2022, que ha sido muy satisfactoria y en la que, entre otras cuestiones, se ha valorado positivamente:

En el caso del **Presidente** se ha valorado en particular, su **liderazgo e impulso continuo en la ejecución del Plan Estratégico** aprobado por el Consejo, con foco especial en los ámbitos de:

- ✓ **Estrategia**, donde se ha destacado el análisis y propuesta de operaciones corporativas que aportan valor para los accionistas, el incremento de la remuneración al accionista y la definición de una serie de iniciativas transformacionales (*Transformative Big Bets*) en los ámbitos de sostenibilidad, activos digitales, bancos digitales y *Banking for Growth Companies*.
- ✓ **Sostenibilidad**, impulsando la estrategia definida en este ámbito a través de diferentes iniciativas y compromisos, lográndose avances significativos en los objetivos de gestión, ejecución, transparencia y divulgación en materia sostenibilidad en el Grupo.
- ✓ **Transformación digital** del Grupo, promoviendo diferentes proyectos de digitalización para seguir avanzando en la propuesta de valor digital a los clientes.
- ✓ **Innovación**, tanto desde el punto de vista tecnológico como desde el punto de vista de la promoción de ideas y proyectos que potencien el desarrollo de los negocios del Grupo.
- ✓ **Datos y tecnología**, impulsando iniciativas para seguir profundizando en las capacidades analíticas del Banco y en la fiabilidad y seguridad de los sistemas, con la definición de un conjunto de proyectos con ambición global e impacto transformacional a gran escala.
- ✓ **Talento**, velando por que el Banco cuente con un equipo diverso, comprometido y empoderado, guiado por el Propósito y los valores definidos, que proporciona oportunidades de crecimiento y de desarrollo, así como flexibilidad, y cuyo modelo de gestión del talento es reconocido con diferentes distinciones. A este respecto, destaca el buen resultado de la Encuesta de Compromiso de Empleados gestionada por Gallup, que ha alcanzado una puntuación de 4,37 puntos sobre 5 en 2022, lo que supone una mejora con respecto al ejercicio anterior, en el que el resultado fue de 4,26 puntos.

En el caso del **Consejero Delegado** se ha valorado especialmente:

- ✓ Su labor en el impulso de la **ejecución del Plan Estratégico** aprobado por el Consejo, tanto en las áreas geográficas y de negocio como en las funciones globales, destacando su capacidad ejecutiva y orientación a resultados, su foco puesto en el crecimiento rentable y en la excelencia operativa, así como su conocimiento del negocio, el entorno competitivo y la estrategia del Grupo.
- ✓ Su capacidad de **planificación financiera**, en ámbitos complejos como el capital, la liquidez y los riesgos, y en especial para unir la visión global con la atención a aspectos y proyectos concretos de la gestión.
- ✓ Su **capacidad para la dirección y gestión de los negocios** del Grupo, su liderazgo de iniciativas relevantes de innovación y transformación de los negocios, así como su liderazgo en la coordinación y priorización de proyectos de ejecución de la estrategia de crecimiento del Grupo y de su impacto en la evolución de los negocios.
- ✓ Su labor en la **promoción de la cultura, el propósito y los valores del Grupo**, y en particular, las distintas iniciativas que ha liderado sobre diversos ámbitos relacionados con el compromiso de los empleados (destacando el buen resultado de la Encuesta de Compromiso de Empleados de Gallup), los valores y la transparencia, liderazgo y desarrollo profesional, la diversidad e inclusión, así como la implementación de nuevas formas de trabajo.

Así, habiéndose cumplido los **umbrales de Beneficio Atribuido y de Ratio de Capital** establecidos para 2022 por el Consejo (que constituyen **ajustes ex ante** a la generación de la Retribución Variable Anual), de conformidad con lo dispuesto en la Política, y considerando los resultados de los indicadores detallados arriba, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, **ha determinado la cuantía de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2022 para cada consejero ejecutivo**, sobre la base de los niveles de consecución alcanzados para el conjunto de los Indicadores de Evaluación Anual, que ha sido de 130%, en el caso del Presidente y 133%, en el caso del Consejero Delegado.

Resultado de la RVA 2022 de los consejeros ejecutivos

RVA 2022 (miles €)	
Presidente	4.632
Consejero Delegado	3.562

Los importes de la Retribución Variable Anual Objetivo aprobados para 2022 fueron los siguientes: Presidente 3.572 miles de euros y Consejero Delegado 2.672 miles de euros.

Reglas de consolidación y pago aplicables a la RVA 2022

De conformidad con las reglas descritas en el apartado [3.3.](#), una vez determinado el importe de la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2022:

- La **Parte Inicial (40% de la RVA)** se consolidará y se abonará en el primer trimestre de 2023, mientras que la Parte Diferida (60% de la RVA) se diferirá durante un periodo de 5 años y se abonará, de darse las condiciones para ello, una vez transcurrido cada uno de los 5 años de diferimiento, en un importe equivalente al 20% de la RVA Diferida cada año (20% en 2024, 20% en 2025, 20% en 2026, 20% en 2027 y 20% en 2028), sin perjuicio de los ajustes implícitos o explícitos que, en su caso, correspondan.
- La Parte Inicial se dividirá al **50% en efectivo y en acciones de BBVA**, mientras que la Parte Diferida se dividirá en un 60% en acciones de BBVA y el otro 40% en efectivo. De conformidad con lo dispuesto en la Política, para el cálculo de la parte en acciones, tanto de la Parte Inicial como de la Parte Diferida, se ha tomado como referencia el precio medio de cierre de la acción de BBVA entre el 15 de diciembre de 2022 (año al que la RVA corresponde) y el 15 de enero 2023 (año siguiente), ambos inclusive, que ha sido de 5,86 euros por acción.

En virtud de lo anterior, los importes correspondientes a la Parte Inicial y a la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual 2022, para cada consejero ejecutivo, son los siguientes:

Consejero ejecutivo	Parte Inicial: 40% RVA 2022		Parte Diferida: Importe máximo 60% RVA 2022									
	Efectivo (50%) miles €	Nº acciones (50%)	Efectivo (40%) miles €					Nº acciones (60%)				
	2023	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2024	2025	2026	2027	2028
Presidente	926	158.169	222	222	222	222	222	56.941	56.941	56.941	56.941	56.941
Consejero Delegado	712	121.646	171	171	171	171	171	43.793	43.793	43.793	43.793	43.793

Los importes en efectivo de la Parte Inicial de la RVA 2022 se reflejan, para cada consejero ejecutivo, en la sección C.1. a) i) "Retribución variable a corto plazo" del Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe. Por su parte, la totalidad de las acciones de la RVA 2022 (tanto de la Parte Inicial como de la Parte Diferida), se reflejan para cada consejero ejecutivo en la sección C.1. a) ii) "Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022" mientras que el número de acciones correspondiente a la Parte Inicial de la RVA 2022, así como el precio utilizado por su cálculo y el beneficio bruto teniendo en cuenta los datos anteriores, se reflejan para cada consejero ejecutivo en las siguientes celdas de dicha sección respectivamente: "Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio", "Precio de las acciones consolidadas" y "Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)".

La **RVA Diferida 2022** quedará sometida a **ajustes ex post** explícitos, en función del resultado de los **Indicadores de Evaluación Plurianual para la RVAD 2022**, que han sido aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y previo análisis de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento:

	Indicadores de Evaluación Plurianual Parte Diferida RVA 2022	Ponderación
Capital	Common Equity Tier 1 (CET1) Fully Loaded	40%
Liquidez	Liquidity Coverage Ratio (LCR)	20%
Rentabilidad	Return On Tangible Equity (ROTE)	30%
Creación de Valor	Total Shareholder Return (TSR)	10%

Estos indicadores están **alineados con las métricas fundamentales de control y gestión de riesgos del Grupo**, relacionados con el capital, la liquidez, la rentabilidad, y con la creación de valor del Grupo, y tendrán asociadas unas escalas de consecución, de manera que, de no alcanzarse los umbrales establecidos para cada uno de ellos en el **periodo de medición de los tres primeros años de diferimiento (2023-2025)**, **podrán minorar la Parte Diferida de la RVAD 2022** pendiente de abono, pero nunca incrementarla.

Por lo que se refiere al indicador TSR, que mide la evolución del retorno total para el accionista, se comparará la evolución de este indicador durante el referido periodo de medición de tres años comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2025 para el grupo de comparación aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones ([Anexo 1](#)).

La escala definida para el indicador TSR determinará, en su caso, la reducción de las cantidades diferidas asociadas a este indicador cuando su resultado, transcurrido el periodo de medición de tres años, suponga la posición de BBVA por debajo de la mediana del grupo de comparación.

Asimismo, el importe de la parte en acciones de la RVA Diferida 2022 que finalmente se consolide, incorporará, en todo caso, los ajustes implícitos inherentes a la fluctuación del valor de la acción de BBVA.

Además, a la Retribución Variable Anual 2022 le serán de aplicación las restantes reglas de consolidación y pago de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos establecidas en la Política, que incluyen: (i) indisponibilidad de las acciones recibidas por un año; (ii) prohibición de coberturas o seguros; (iii) criterios de actualización de la parte en efectivo; (iv) cláusulas "malus" y "clawback" para el 100% de la RVA, tanto en efectivo como en acciones; y (v) limitación de la retribución variable al 100% del componente fijo de la remuneración total, salvo que la Junta General acuerde elevarlo hasta un máximo del 200%.

(b) "Beneficios discrecionales de pensión" registrados en 2022 a aportar en 2023

Asimismo, en 2022, en aplicación de la Política, un **15% de la aportación anual para cubrir la contingencia de jubilación del Presidente**, esto es, 66 miles de euros, se ha registrado como "beneficios discrecionales

de pensión". Una vez cerrado el ejercicio, se ha procedido a ajustar dicho importe por referencia al resultado de la Retribución Variable Anual 2022 del Presidente, quedando determinados en un importe de 85 miles de euros, lo que supone un ajuste positivo de 19 miles de euros a la cantidad inicial. Este importe de 19 miles de euros se aportará al fondo acumulado en el ejercicio 2023, y quedará sujeto, al igual que el resto de los "beneficios discrecionales de pensión", a las condiciones establecidas para los mismos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA.

(c) Retribución Variable Anual Diferida de ejercicios anteriores cuyo pago corresponde en 2023

De conformidad con las políticas retributivas aplicables a los consejeros ejecutivos en los ejercicios 2021⁸, 2019⁹, 2018 y 2017¹⁰, a efectos de alinear la retribución con los riesgos y resultados a largo plazo, el 60% de la Retribución Variable Anual correspondiente a dichos ejercicios y, en su caso, asociada a los cargos que ostentaban en dicho momento, quedó diferida en el tiempo.

RVA Diferida 2021

El 60% de la Retribución Variable Anual 2021 del Presidente y del Consejero Delegado quedó diferida por un periodo de 5 años (la "RVA Diferida 2021" o la "RVAD 2021").

El importe de los tres últimos pagos que, en su caso, corresponderá abonar a los consejeros ejecutivos una vez transcurridos los tres primeros años de diferimiento (esto es, en 2025, 2026 y 2027, en un 20% de la RVAD 2021 cada año), estará sujeto al resultado de los Indicadores de Evaluación Plurianual aprobados en 2021, del que se informará en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

RVA Diferida 2021 cuyo pago corresponde en 2023

En 2023, corresponde el primer pago de esta remuneración, en un importe equivalente al 20% de la RVAD 2021:

RVA Diferida 2021 (miles € y acciones)						
Consejeros ejecutivos	Importe máximo RVAD 2021		RVAD 2021 a abonar en 2023 ¹ (primer pago 20%)		RVAD 2021 a abonar cada año en 2024, 2025, 2026 y 2027 (20%)	
	Efectivo	Acciones	Efectivo ²	Acciones	Efectivo	Acciones
Presidente	1.018	286.625	204	57.325	204	57.325
Consejero Delegado	774	217.760	155	43.552	155	43.552

- (1) Primer pago de la RVA Diferida 2021 de los consejeros ejecutivos (20%). El 80% restante queda diferido y pendiente de abono, en partes iguales, en 2024, 2025, 2026 y 2027, estando los tres últimos pagos sujetos al resultado de los Indicadores de Evaluación Plurianual establecidos para la RVA Diferida 2021 y a otros ajustes ex post que podrían minorarlo.
- (2) Cantidad que será actualizada en aplicación del IPC en un importe de 12 miles de euros en el caso del Presidente y de 9 miles de euros en el caso del Consejero Delegado.

⁸ En el ejercicio 2021 resultaba de aplicación, tanto al Presidente como al Consejero Delegado, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 20 de abril de 2021.

⁹ En el ejercicio 2019 resultaba de aplicación, tanto al Presidente como al Consejero Delegado, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 15 de marzo de 2019.

¹⁰ En los ejercicios 2018 y 2017 resultaba de aplicación la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de marzo de 2017 en el caso del Presidente y la Política de Remuneraciones del Grupo BBVA, aprobada por el Consejo de Administración en fecha 29 de noviembre de 2017 en el caso del Consejero Delegado.

De conformidad con las instrucciones de CNMV para la cumplimentación del Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe, el importe en efectivo de la RVAD 2021 a abonar en 2023 se refleja en la sección C.1. a) i) "Retribución variable a largo plazo" del referido Apéndice estadístico. Asimismo, el número de acciones correspondiente a la RVAD 2021 cuya entrega corresponde en 2023 se refleja en la sección C.1. a) ii) "Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio". Lo anterior, igualmente, atendiendo a lo dispuesto en las instrucciones de CNMV para la cumplimentación de este Informe.

La parte en acciones de la RVA Diferida 2021 cuya entrega corresponde en 2023, incorpora el **alineamiento con los intereses de los accionistas y con el valor de la acción**, ya que el precio que sirvió para determinar el número de acciones de la Parte Diferida de la RVA 2021 fue el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2021 y el 15 de enero de 2022, que fue de **5,33 €/acción**. Sin embargo, los consejeros ejecutivos percibirán las acciones al precio de mercado en la fecha de entrega de esta remuneración. A efectos informativos (en tanto que estas no han sido aún entregadas a sus beneficiarios), el precio que se ha utilizado para estimar el beneficio bruto de las acciones correspondientes a la Parte Diferida de la RVA 2021 cuya entrega corresponde en 2023¹¹ ha sido el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2022 y el 15 de enero de 2023, que ha sido de **5,86 €/acción**.

RVA Diferida 2019

El 60% de la Retribución Variable Anual 2019 del Presidente y del Consejero Delegado quedó diferida por un periodo de 5 años (la "RVA Diferida 2019" o la "RVAD 2019"). En 2023, corresponde el primer pago de esta remuneración, en un importe equivalente al 60% de la RVAD 2019.

El importe final de la RVA Diferida 2019 ha quedado determinado a la vista del resultado de los **Indicadores de Evaluación Plurianual aprobados en 2019**. Estos indicadores se calculan sobre un periodo de 3 años (2020-2022) y tienen asociadas unas escalas de consecución (aprobadas en 2020), de forma que de no alcanzarse el cumplimiento efectivo de los umbrales fijados para cada uno de ellos, el importe máximo de la RVA Diferida 2019 podría verse reducido, pero nunca incrementado.

Vinculación de la RVA Diferida 2019 con los resultados

Se detalla a continuación el **resultado obtenido para cada uno de los Indicadores de Evaluación Plurianual de la RVAD 2019**, así como el umbral fijado para cada uno de ellos, que ha servido para determinar su importe final:

RVA Diferida 2019 (periodo de medición a largo plazo 2020-2022)						
Indicadores de Evaluación Plurianual RVAD 2019	Solvencia	Liquidez		Rentabilidad		
	CET1 Fully Loaded	LtSCD (Préstamos sobre recursos estables de clientes)	LCR (Liquidity Coverage Ratio)	(Margen Neto - Saneamientos) / Activos Totales Medios	ROE (Return on Equity)	TSR (Total Shareholder Return)
Ponderación	40%	10%	10%	10%	20%	10%
Umbral para no reducción	≥ 9,89%	≤ 140%	≥ 105%	≥ 0,20%	≥ 2,0%	1º a 8º
Resultado	12,32% 	102% 	159% 	1,26% 	10,7% 	3º pos. 
% Reducción RVAD	0%	0%	0%	0%	0%	0%

¹¹ Indicado en el Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe.

Respecto al **indicador TSR**, que mide la evolución del retorno total para el accionista, se ha comparado la evolución de ese mismo indicador durante el periodo de tres años comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2022 para el grupo de referencia aprobado por el Consejo de Administración en 2020 que se incluye en el [Anexo 2](#), habiendo alcanzado BBVA la **3º posición**.

Posición de BBVA en ranking	Porcentaje de reducción de los importes diferidos
1º a 8º	0%
9º	10%
10º	20%
11º	30%
12º	40%
13º	50%
14º	60%
15º	80%
16º	100%

RVA Diferida 2019 cuyo pago corresponde en 2023

Atendiendo al resultado de los indicadores de evaluación plurianual de la RVA Diferida 2019 medidos en el periodo comprendido entre 2020-2022, se ha verificado que **no procede aplicar reducción alguna sobre el importe de la RVA Diferida 2019 concedido**:

RVA Diferida 2019 (miles € y acciones)									
Consejeros ejecutivos	Importe máximo RVAD 2019		Reducción (ajustes ex post)	Importe final RVAD 2019		RVAD 2019 a abonar en 2023 ¹ (primer pago 60%)		RVAD 2019 a abonar cada año en 2024 y 2025 (20%)	
	Efectivo	Acciones		Efectivo	Acciones	Efectivo ²	Acciones	Efectivo	Acciones
Presidente	763	227.645	0%	763	227.645	458	136.587	153	45.529
Consejero Delegado	685	204.288		685	204.288	411	122.572	137	40.858

- (1) Primer pago de la RVA Diferida 2019 de los consejeros ejecutivos (60%). El 40% restante queda diferido y pendiente de abono, a partes iguales, en 2024 y 2025.
- (2) Cantidad que será actualizada en aplicación del IPC en un importe de 55 miles de euros en el caso del Presidente y de 49 miles de euros en el caso del Consejero Delegado.

De conformidad con las instrucciones de CNMV para la cumplimentación del Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe, el importe en efectivo de la RVAD 2019 a abonar en 2023 se refleja en la sección C.1. a) i) "Retribución variable a largo plazo" del referido Apéndice estadístico. Asimismo, el número de acciones correspondiente a la RVAD 2019 cuya entrega corresponde en 2023 se refleja en la sección C.1. a) ii) "Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio". Lo anterior, igualmente, atendiendo a lo dispuesto en las instrucciones de CNMV para la cumplimentación de este Informe.

Además, la parte en acciones de la RVA Diferida 2019 cuya entrega corresponde en 2023, incorpora el **alineamiento con los intereses de los accionistas y con el valor de la acción** ya que el precio que sirvió para determinar el número de acciones de la Parte Diferida de la RVA 2019 fue el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2019 y el 15 de enero de 2020, que fue de **5,03 €/acción**. Sin embargo, los consejeros ejecutivos percibirán las acciones al precio de mercado en la fecha de entrega de esta remuneración. A efectos informativos (en tanto que estas no han sido aún entregadas a sus beneficiarios), el precio que se ha utilizado para estimar el beneficio bruto de las acciones correspondientes a la Parte Diferida de la RVA 2019 cuya entrega

corresponde en 2023¹² ha sido el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2022 y el 15 de enero de 2023, que ha sido de **5,86 €/acción**.

RVA Diferida 2018

Según lo dispuesto en las políticas retributivas aplicables a los consejeros ejecutivos, la **RVA Diferida 2018** quedó sometida a ajustes *ex post* en función del resultado de una serie de Indicadores de Evaluación Plurianual, aprobados por el Consejo de Administración en 2018, cuyo resultado fue **calculado al comienzo de 2022** sobre un periodo de medición de 3 años (2019-2021), verificándose que, atendiendo a dicho resultado, **procedía reducir el importe de la RVAD 2018 en un 1%**:

RVA Diferida 2018 (periodo de medición a largo plazo 2019-2021)							
Indicadores de Evaluación Plurianual RVAD 2018	Solvencia		Liquidez		Rentabilidad		
	Adecuación económica (Patrimonio Económico /CER)	CET1 Fully Loaded	LtSCD (Préstamos sobre recursos estables de clientes)	LCR (Liquidity Coverage Ratio)	(Margen Neto - Saneamientos) / Activos Totales Medios	ROE (Return on Equity)	TSR (Total Shareholder Return)
Ponderación	20%	20%	10%	10%	10%	20%	10%
Umbral para no reducción	≥ 100%	≥ 9,48%	≤ 140%	≥ 106%	≥ 0,20%	≥ 1,0%	1º a 8º
Resultado	152% 	11,97% 	104% 	147% 	1,18% 	8,7% 	9º pos. 
% Reducción RVAD	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%

Lo anterior fue reportado en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2021, que se encuentra a disposición de los accionistas en la página web del Banco¹³.

En el caso del Presidente, queda pendiente el pago del 40% de la RVAD Diferida 2018; correspondiendo el segundo pago (20%), en efectivo y en acciones, en 2023 y, el tercero, en 2024 (20% restante).

RVA Diferida 2018 cuyo pago corresponde en 2023

RVA Diferida 2018 (miles € y acciones)											
Consejero ejecutivo	Importe máximo RVAD 2018		Reducción (ajustes <i>ex post</i>)	Importe final RVAD 2018		RVAD 2018 abonado en 2022 (primer pago 60%)		RVAD 2018 a abonar en 2023 ¹ (segundo pago 20%)		RVAD 2018 a abonar en 2024 (tercer pago 20%)	
	Efectivo	Acciones		Efectivo	Acciones	Efectivo ²	Acciones	Efectivo ³	Acciones	Efectivo	Acciones
Presidente	574	180.785	-1%	569	178.977	341	107.386	114	35.795	114	35.795

- (1) Segundo pago de la RVA Diferida 2018 del Presidente (20%) (que tiene pendiente de abono en 2024 el 20% restante). El Consejero Delegado no tiene cantidades pendientes de pago de la RVA Diferida 2018.
- (2) Cantidad ya actualizada en 2022 en aplicación del IPC en un importe de 23 miles de euros.
- (3) Cantidad que será actualizada en aplicación del IPC en un importe de 15 miles de euros.

De conformidad con las instrucciones de CNMV para la cumplimentación del Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe, el importe en efectivo de la RVAD 2018 a abonar en 2023 se refleja en la sección C.1. a) i) "Retribución variable a largo plazo" del referido Apéndice estadístico. Asimismo, el número de acciones correspondiente a la RVAD 2018 cuya entrega corresponde en 2023 se refleja en la sección C.1. a) ii) "Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio". Lo anterior, igualmente, atendiendo a lo dispuesto en las instrucciones de CNMV para la cumplimentación de este Informe.

¹² Indicado en el Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe.

¹³ www.bbva.com

Además, la parte en acciones de la RVA Diferida 2018 cuya entrega corresponde en 2023, incorpora el **alineamiento con los intereses de los accionistas y con el valor de la acción** ya que el precio que sirvió para determinar el número de acciones de la Parte Diferida de la RVA 2018 fue el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2018 y el 15 de enero de 2019, que fue de **4,77 €/acción**. Sin embargo, el Presidente percibirá las acciones al precio de mercado en la fecha de entrega de esta remuneración. A efectos informativos (en tanto que estas no han sido aún entregadas), el precio que se ha utilizado para estimar el beneficio bruto de las acciones correspondientes a la Parte Diferida de la RVA 2018 cuya entrega corresponde en 2023¹⁴ ha sido el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2022 y el 15 de enero de 2023, que ha sido de **5,86 €/acción**.

RVA Diferida 2017

Según lo dispuesto en las políticas retributivas aplicables a los consejeros ejecutivos, la **RVA Diferida 2017** quedó sometida a ajustes *ex post* en función del resultado de una serie de Indicadores de Evaluación Plurianual, aprobados por el Consejo de Administración en 2017, cuyo resultado fue **calculado al comienzo de 2021** sobre un periodo de medición de 3 años (2018-2020), verificándose que, en tanto que todos ellos habían alcanzado sus respectivos umbrales, **no procedía aplicar a la RVA Diferida 2017 reducción alguna**:

RVA Diferida 2017 (periodo de medición a largo plazo 2018-2020)							
Indicadores de Evaluación Plurianual RVAD 2017	Solvencia		Liquidez		Rentabilidad		
	Adecuación económica (Patrimonio Económico /CER)	CET1 Fully Loaded	LtSCD (Préstamos sobre recursos estables de clientes)	LCR (Liquidity Coverage Ratio)	(Margen Neto/Activos Totales Medios) - (Coste de Riesgos/Activos Totales Medios)	ROE (Return on Equity)	TSR (Total Shareholder Return)
Ponderación	20%	20%	10%	10%	10%	20%	10%
Umbral para no reducción	≥100%	≥9,35%	≤145,0%	≥99,50%	≥0,25%	≥2,5%	1° a 8°
Resultado	149,6% 	11,32% 	105,3% 	135% 	1,10% 	7,3% 	7° pos. 
% Reducción RVAD	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Lo anterior fue reportado en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2020, que se encuentra a disposición de los accionistas en la página web del Banco¹⁵.

En el caso del Presidente, queda pendiente el tercer y último pago correspondiente al 20% de la RVAD Diferida 2017, en efectivo y en acciones, que corresponde en 2023, concluyéndose así el pago de esta remuneración.

¹⁴ Indicado en el Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe.

¹⁵ www.bbva.com

RVA Diferida 2017 cuyo pago corresponde en 2023

RVA Diferida 2017 (miles € y acciones)											
Consejero ejecutivo	Importe máximo RVAD 2017		Reducción (ajustes ex post)	Importe final RVAD 2017		RVAD 2017 abonada en 2021 (primer pago 60%)		RVAD 2017 abonada en 2022 (segundo pago 20%)		RVAD 2017 a abonar en 2023 ¹ (tercer pago 20%)	
	Efectivo	Acciones		Efectivo	Acciones	Efectivo ²	Acciones	Efectivo ³	Acciones	Efectivo ⁴	Acciones
Presidente	675	139.488	0%	675	139.488	405	83.692	135	27.898	135	27.898

- (1) Tercer y último pago de la RVA Diferida 2017 del Presidente (20%). El Consejero Delegado no tiene cantidades pendientes de pago de la RVA Diferida 2017.
- (2) Cantidad ya actualizada en 2021 en aplicación del IPC en un importe de 6 miles de euros.
- (3) Cantidad ya actualizada en 2022 en aplicación del IPC en un importe de 11 miles de euros.
- (4) Cantidad que será actualizada en aplicación del IPC en un importe de 19 miles de euros.

De conformidad con las instrucciones de CNMV para la cumplimentación del Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe, el importe en efectivo de la RVAD 2017 a abonar en 2023 se refleja en la sección C.1. a) i) "Retribución variable a largo plazo" del referido Apéndice estadístico de CNMV. Asimismo, el número de acciones correspondiente a la RVAD 2017 cuya entrega corresponde en 2023 se refleja en la sección C.1. a) ii) "Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio". Lo anterior, igualmente, atendiendo a lo dispuesto en las instrucciones de CNMV para la cumplimentación de este Informe.

Asimismo, la parte en acciones de la RVA Diferida 2017 cuya entrega corresponde en 2023, incorpora el **alineamiento con los intereses de los accionistas y con el valor de la acción**, ya que el precio que sirvió para determinar el número de acciones de la Parte Diferida de la RVA 2017 fue el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2017 y el 15 de enero de 2018, que fue de **7,25 €/acción**. Sin embargo, el Presidente percibirá las acciones al precio del día de la entrega de esta remuneración. A efectos informativos (en tanto que estas no han sido aún entregadas), el precio que se ha utilizado para estimar el beneficio bruto de las acciones correspondientes a la Parte Diferida de la RVA 2017 cuya entrega corresponde en 2023¹⁶ ha sido el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2022 y el 15 de enero de 2023, que ha sido de **5,86 €/acción**.

Resumen de RVA Diferida de ejercicios anteriores pendiente de abono a cierre de 2022

Consejero	RVAD 2017		RVAD 2018		RVAD 2019			RVAD 2021			
Presidente	2023 (20%)	2023 (20%)	2024 (20%)	2023 (60%)	2024 (20%)	2025 (20%)	2023 (20%)	2024 (20%)	2025 (20%)	2026 (20%)	2027 (20%)
Consejero Delegado	-	-	-	2023 (60%)	2024 (20%)	2025 (20%)	2023 (20%)	2024 (20%)	2025 (20%)	2026 (20%)	2027 (20%)

No existen importes diferidos correspondientes a la RVA 2020 ya que esta fue de **0 €** debido a la renuncia de los consejeros ejecutivos a su generación a la vista de las excepcionales circunstancias derivadas de la crisis del COVID-19.

¹⁶ Indicado en el Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe.

4.4. Evolución de las remuneraciones de los consejeros, de la remuneración media de los empleados y de los resultados de la Entidad

En cumplimiento de lo dispuesto en la Circular 4/2013 de la CNMV en el apartado C.2 del Apéndice Estadístico CNMV (apartado 5 de este Informe) se incluye una tabla que refleja la evolución en los últimos 5 años de la retribución devengada por cada consejero de BBVA, así como de los resultados y de la remuneración media de la plantilla del Grupo.

A efectos de la tabla incluida en el apartado C.2 del Apéndice Estadístico, se facilitan también a continuación, para una mayor transparencia y un mejor entendimiento, los datos de la remuneración media de los empleados de BBVA, S.A., en España, que es donde el Banco tiene su domicilio social y su sede principal. El Grupo BBVA es un grupo financiero internacional con una amplia diversificación geográfica, que cuenta con presencia en múltiples países emergentes, fundamentalmente en México y América del Sur, en los que las remuneraciones se encuentran adaptadas al coste de vida local y, por tanto, son inferiores a las percibidas en España, que es el lugar en el que los consejeros de BBVA, S.A. desempeñan su cargo y desarrollan sus funciones.

La comparación entre las remuneraciones de los consejeros de BBVA, S.A., que son las que son objeto de reporte en este Informe, y la remuneración media de la plantilla, se ve, por tanto, distorsionada si se atiende a la media de la remuneración de los empleados del Grupo BBVA (a nivel consolidado) en tanto que no se trata de magnitudes comparables debido a la diversificación geográfica del Grupo.

	Importes totales devengados (en miles de €) y % variación anual								
	2022	%Var 2022/2021	2021	%Var 2021/2020	2020	%Var 2020/2019	2019	%Var 2019/2018	2018
Remuneraciones consejeros (miles €)									
Consejeros ejecutivos									
Carlos Torres Vila	7.580	22,63	6.181	79,84	3.437	-31,44	5.013	18,99	4.213
Onur Genç	6.610	19,31	5.540	37,26	4.036	-19,04	4.985	0,00	0
Consejeros externos									
José Miguel Andrés Torrecillas	536	0,19	535	3,88	515	5,10	490	-0,61	493
Jaime Caruana Lacorte	568	0,00	568	0,00	568	7,78	527	122,36	237
Raúl Galamba de Oliveira	332	19,00	279	32,86	210	0,00	0	0,00	0
Belén Garijo López	364	0,28	363	0,55	361	-0,28	362	6,47	340
Connie Hedegaard Koksang	107	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Lourdes Máiz Carro	259	0,78	257	0,39	256	-4,12	267	-10,40	298
José Maldonado Ramos	359	0,28	358	0,28	357	0,85	354	-12,38	404
Ana Peralta Moreno	247	0,41	246	0,00	246	-0,40	247	68,03	147
Juan Pi Llorens	479	-9,79	531	0,76	527	3,94	507	7,64	471
Ana Revenga Shanklin	265	12,29	236	40,48	168	0,00	0	0,00	0
Susana Rodríguez Vidarte	466	0,22	465	0,22	464	0,65	461	0,88	457
Carlos Salazar Lomelín	262	-4,03	273	3,41	264	0,00	0	0,00	0
Jan Verplancke	215	0,00	215	6,97	201	16,86	172	30,30	132
Sunir Kumar Kapoor	243	41,28	172	0,00	172	0,00	172	0,00	172
Resultados consolidados (miles €) ¹	10.355.883	42,91	7.246.568	38,09	5.247.609	-17,99	6.398.491	-24,24	8.446.248
Remuneración media empleados BBVA (miles €) ²	79	8,22	73	12,31	65	-7,14	70	2,94	68

- (1) Resultado antes de impuestos de las cuentas anuales consolidadas de cada ejercicio.
- (2) Cociente entre la cifra de la remuneración devengada por el personal en cada ejercicio (descontando la retribución de los consejeros), y el número medio ponderado de empleados (sin considerar a los consejeros) calculado sobre una base equivalente a tiempo completo. En el cálculo de esta ratio se ha incluido a los empleados que lo hubieran sido de BBVA, S.A. en algún momento del ejercicio.

A efectos de esta tabla, las remuneraciones de los consejeros ejecutivos incluyen todas las retribuciones fijas abonadas en 2022 y las remuneraciones variables cuya consolidación se haya producido a la fecha del Informe, una vez cerrado el ejercicio 2022, al haberse verificado que ya no procede la aplicación de ajustes *ex post* (incluyendo cláusulas *malus*) que impidan o limiten su pago.

En concreto, para el ejercicio 2022, el importe consignado se corresponde, por un lado, con la Retribución Fija Anual y la remuneración en especie satisfecha a los consejeros ejecutivos, así como las cantidades correspondientes a los complementos fijos asumidos con el Consejero Delegado y, por otro, con la Retribución Variable Anual consolidada a la fecha de este Informe, que comprende:

- **Parte Inicial RVA 2022** (40% de la RVA 2022 total); y
- RVA Diferida de ejercicios anteriores cuyo pago corresponde en 2023, así como la actualización de su importe en efectivo conforme al IPC:
 - Primer pago de la **RVA Diferida 2021** para ambos consejeros ejecutivos (20% de la RVAD 2021).
 - Primer pago de la **RVA Diferida 2019** para ambos consejeros ejecutivos (60% de la RVAD 2019).
 - Segundo pago de la **RVA Diferida 2018 para el Presidente** (20% de la RVAD 2018). El Consejero Delegado no tiene cantidades pendientes de pago de la RVAD 2018.
 - Tercer y último pago **RVA Diferida 2017 para el Presidente** (20% de la RVAD 2017). El Consejero Delegado no tiene cantidades pendientes de pago de la RVAD 2017.

4.5. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2022

A. Pagos por extinción de la relación contractual

El Banco no cuenta con compromisos de pago de indemnizaciones en favor de los consejeros por extinción de la relación contractual ni cualquier otro tipo de compromisos de pago derivado del cese anticipado, distintos de lo establecido en el presente Informe.

Los consejeros no han devengado ni percibido ningún pago de esta naturaleza durante el ejercicio cerrado.

B. Créditos, anticipos y garantías

Los consejeros no han devengado en 2022 remuneración alguna derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías.

C. Aplicación de cláusulas *malus* y *clawback*

La Política establece mecanismos para reducir o recuperar hasta el 100% de la Retribución Variable Anual de cada consejero ejecutivo, a través de cláusulas *malus* y *clawback*, en los mismos términos que para el resto del Colectivo Identificado. Estas cláusulas se encuentran detalladas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA publicada en la página web del Banco.

En el ejercicio 2022, no se ha procedido a reducir o reclamar la devolución de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos.

D. Remuneraciones satisfechas por otras sociedades del Grupo

El consejero no ejecutivo Carlos Salazar Lomelín ha percibido en 2022 un importe total de 90 miles de euros en concepto de dietas por su pertenencia al órgano de administración de BBVA México, S.A. y Grupo Financiero BBVA México, S.A. de C.V. y al foro de estrategia de BBVA México.

Este importe se refleja en la sección C.1 b) i) "Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes i) Retribución devengada en metálico" del Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe.

En 2021, el Consejo de Administración de BBVA autorizó la concesión por BBVA México de una operación de crédito a favor del consejero no ejecutivo Carlos Salazar Lomelín, por un importe de 909 miles de euros, que continúa vigente a la fecha de este Informe, si bien no constituye una remuneración al haberse concedido en condiciones de mercado y sin ningún tipo de trato preferencial derivado de su condición de consejero. Por esta razón, no se incluye en el Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado [5](#) de este Informe.

No existen otros conceptos retributivos distintos de los descritos en los párrafos anteriores, ni se ha devengado en el ejercicio cerrado por parte de los consejeros ninguna remuneración suplementaria adicional o diferente a lo indicado en el presente Informe.

5. Apéndice estadístico CNMV

B. Resumen global de cómo se aplicó la Política de Retribuciones durante el ejercicio cerrado

B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	4.354.450.415	65,30%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	483.898.201	11,11%
Votos a favor	3.845.626.259	88,31%
Votos en blanco	0	0,00%
Abstenciones	24.925.955	0,57%

Los accionistas de BBVA han venido mostrando, de forma recurrente, un porcentaje de apoyo muy significativo a las cuestiones retributivas planteadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones. En particular, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2021 obtuvo un apoyo del **88,31%** de los votos en la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de marzo de 2022.

C. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Carlos Torres Vila	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Onur Genç	Consejero Delegado	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
José Miguel Andrés Torrecillas	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Jaime Félix Caruana Lacorte	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Raúl Catarino Galamba de Oliveira	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Belén Garijo López	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Connie Hedegaard Koksang	Consejero Independiente	Desde 29/03/2022 hasta 31/12/2022
Lourdes Máiz Carro	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
José Maldonado Ramos	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Ana Cristina Peralta Moreno	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Juan Pi Llorens	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Ana Leonor Revenga Shanklin	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Susana Rodríguez Vidarte	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Carlos Vicente Salazar Lomelín	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Jan Paul Marie Francis Verplancke	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Sunir Kumar Kapoor	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 18/03/2022

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Carlos Torres Vila				2.924	926	1.011		283	5.144	4.611
Onur Genç				2.179	712	624		155	3.670	3.314
José Miguel Andrés Torrecillas	179		348					9	536	535
Jaime Félix Caruana Lacorte	129		439						568	568
Raúl Catarino Galamba de Oliveira	182		150						332	279
Belén Garijo López	129		220					15	364	363
Connie Hedegaard Koksang	107								107	
Lourdes Máiz Carro	129		109					21	259	257
José Maldonado Ramos	129		213					17	359	358
Ana Cristina Peralta Moreno	129		109					9	247	246
Juan Pi Llorens	155		303					21	479	531
Ana Leonor Revenga Shanklin	129		136						265	236
Susana Rodríguez Vidarte	129		320					17	466	465
Carlos Vicente Salazar Lomelín	129		43						172	172
Jan Paul Marie Francis Verplancke	129		86						215	215
Sunir Kumar Kapoor	32		11						43	172

Las cifras incluidas en esta tabla podrían reflejar variaciones no significativas con respecto a otros documentos públicos que contengan información sobre retribuciones de los consejeros de BBVA debido a la necesidad de completar este Informe con cifras en miles de euros.

Las cantidades incluidas en las celdas “Retribución variable a corto plazo” y “Retribución variable a largo plazo” para los consejeros ejecutivos se corresponden con:

- **Retribución variable a corto plazo:** Parte Inicial de la Retribución Variable Anual 2022 (40%) en efectivo, cuyo pago corresponde en 2023.
- **Retribución variable a largo plazo:** Parte Diferida de la Retribución Variable Anual de ejercicios anteriores, en efectivo, cuyo pago corresponde en 2023, incluyendo su actualización conforme al IPC interanual:
 - primer pago de la Parte Diferida de la RVA 2021 en el caso de ambos consejeros ejecutivos (20% de la RVAD 2021);
 - primer pago de la Parte Diferida de la RVA 2019 en el caso de ambos consejeros ejecutivos (60% de la RVAD 2019);
 - segundo pago de la Parte Diferida de la RVA 2018 en el caso del Presidente (20% de la RVAD 2018) (que incorpora el ajuste a la baja por aplicación de los Indicadores de Evaluación Plurianual ya reportado el ejercicio anterior); y
 - tercer y último pago de la Parte Diferida de la RVA 2017 en el caso del Presidente (20% de la RVAD 2017).

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalente	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalente	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalente
Carlos Torres Vila	RVA 2022 en acciones	0	0	442.874	442.874	158.169	158.169	5,86	927		284.705	284.705
	RVAD 2021 en acciones	286.625	286.625	0	0	57.325	57.325	5,86	336		229.300	229.300
	RVAD 2019 en acciones	227.645	227.645	0	0	136.587	136.587	5,86	800		91.058	91.058
	RVAD 2018 en acciones	71.590	71.590	0	0	35.795	35.795	5,86	210		35.795	35.795
	RVAD 2017 en acciones	27.898	27.898	0	0	27.898	27.898	5,86	163		0	0
Onur Genç	RVA 2022 en acciones	0	0	340.611	340.611	121.646	121.646	5,86	713		218.965	218.965
	RVAD 2021 en acciones	217.760	217.760	0	0	43.552	43.552	5,86	255		174.208	174.208
	RVAD 2019 en acciones	204.288	204.288	0	0	122.572	122.572	5,86	718		81.716	81.716
José Miguel Andrés Torrecillas	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	98.772	98.772	19.253	19.253			0,00			118.025	118.025
Jaime Félix Caruana Lacorte	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	56.972	56.972	20.733	20.733			0,00			77.705	77.705
Raúl Catarino Galamba de Oliveira	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	9.500	9.500	10.177	10.177			0,00			19.677	19.677
Belén Garijo López	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	77.848	77.848	12.741	12.741			0,00			90.589	90.589
Connie Hedegaard Koksang	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	0	0	0	0			0,00			0	0
Lourdes Máiz Carro	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	55.660	55.660	8.696	8.696			0,00			64.356	64.356

José Maldonado Ramos	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	123.984	123.984	12.493	12.493			0,00			136.477	136.477
Ana Cristina Peralta Moreno	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	26.396	26.396	8.696	8.696			0,00			35.092	35.092
Juan Pi Llorens	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	115.896	115.896	18.703	18.703			0,00			134.599	134.599
Ana Leonor Revenga Shanklin	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	7.568	7.568	8.611	8.611			0,00			16.179	16.179
Susana Rodríguez Vidarte	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	161.375	161.375	16.400	16.400			0,00			177.775	177.775
Carlos Vicente Salazar Lomelín	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	5.642	5.642	6.270	6.270			0,00			11.912	11.912
Jan Paul Marie Francis Verplancke	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	21.416	21.416	7.835	7.835			0,00			29.251	29.251
Sunir Kumar Kapoor	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	30.652	30.652	6.270	6.270	36.922	36.922	5,43	200		0	0

Para los **consejeros ejecutivos**:

- Las cantidades incluidas en las celdas "**Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022**" e "**instrumentos financieros al final del ejercicio 2022**" se corresponden con el número de acciones concedidas y aún no consolidadas al principio y al final del ejercicio 2022, respectivamente.
- Las cantidades incluidas en la celda "**Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022**" se corresponden con la totalidad de las acciones concedidas en virtud de la RVA 2022.
- Las cantidades incluidas en la celda "**Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio**" se corresponden con:
 - Retribución variable a corto plazo: Parte Inicial de la RVA 2022 (40%) en acciones, cuyo pago corresponde en 2023.
 - Retribución variable a largo plazo: Parte Diferida de la Retribución Variable Anual de ejercicios anteriores, en acciones, cuyo pago corresponde en 2023:
 - primer pago de la Parte Diferida de la RVA 2021 en el caso de ambos consejeros ejecutivos (20% de la RVAD 2021);
 - primer pago de la Parte Diferida de la RVA 2019 en el caso de ambos consejeros ejecutivos (60% de la RVAD 2019);
 - segundo pago de la Parte Diferida de la RVA 2018 en el caso del Presidente (20% de la RVAD 2018) (que incorpora el ajuste a la baja por aplicación de los Indicadores de Evaluación Plurianual ya reportado el ejercicio anterior); y
 - tercer y último pago de la Parte Diferida de la RVA 2017 en el caso del Presidente (20% de la RVAD 2017).

Dado que, a la fecha de formulación de este Informe, estas acciones no han sido entregadas a sus beneficiarios, a los efectos de calcular su valor en efectivo, se ha utilizado el mismo precio medio que el utilizado para calcular la parte en acciones de la RVA 2022. Así, se ha tomado como referencia el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2022 y el 15 de enero de 2023, que ha sido de 5,86€/acción.

El precio que sirvió inicialmente para determinar el número de acciones de la Parte Diferida de la RVA 2021, 2019 2018 y 2017 fue, de conformidad con las políticas aplicables en dichos ejercicios, el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre del año al que la RVA corresponde y el 15 de enero del año siguiente que, en el caso de la RVAD 2021 fue de 5,33 €/acción, en el caso de la RVAD 2019 fue de 5,03 €/acción, en el caso de la RVAD 2018 fue de 4,77 €/acción y en el caso de la RVAD 2017 fue de 7,25 €/acción.

Para los **consejeros no ejecutivos**:

- Las cantidades incluidas en la celda "**Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022**" se corresponden con las acciones teóricas que, de conformidad con el sistema de retribución fija con entrega diferida de acciones de BBVA, expuesto en los apartados [3.2](#), y [4.2](#), de este Informe (el "Sistema"), tenían acumuladas al principio del ejercicio 2022. No obstante, estas acciones teóricas no constituyen un instrumento financiero, ni cotizan en ningún mercado, ni son disponibles para los consejeros.
- Las cantidades incluidas en la celda "**Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022**" se corresponden con las acciones teóricas asignadas a cada uno de ellos en dicho ejercicio (equivalente al 20% de la asignación fija anual en efectivo percibida por cada uno de ellos en 2021). Estas acciones teóricas no han sido entregadas ya que, de acuerdo con lo dispuesto en la Política, solo serán entregadas tras la fecha de su cese como consejeros, siempre que este no se produzca por incumplimiento grave de funciones.
- Las cantidades incluidas en la celda "**Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio**" se corresponden con las acciones de BBVA que percibió, tras su cese, el consejero no ejecutivo que cesó en 2022, que equivalen al total de acciones teóricas acumuladas hasta la fecha de su cese en virtud del Sistema. Estas acciones fueron entregadas a un precio de 6,02 USD/acción, lo que equivale a 5,43 €/acción aplicando el tipo de cambio de la fecha de la entrega (1,1085 USD/€);
- Las cantidades incorporadas en la celda "**Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022**" se corresponden con las acciones teóricas acumuladas por cada consejero no ejecutivo a 31 de diciembre de 2022. No obstante, estas acciones teóricas no constituyen un instrumento financiero, ni cotizan en ningún mercado, ni son disponibles para los consejeros.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas con derechos económicos consolidados		Sistemas con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Carlos Torres Vila			924	914			22.771	24.546
Onur Genç			285	295				

Se incluyen las aportaciones registradas para atender los compromisos asumidos en materia de previsión con los consejeros ejecutivos en 2022. En el caso del Presidente estas aportaciones se corresponden con la suma de la aportación anual a la pensión de jubilación, una vez sumado el ajuste realizado a los "beneficios discrecionales de pensión" del ejercicio 2021 que correspondía aportar en el ejercicio 2022 (una vez cerrado el ejercicio 2021) y las primas para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez. En el caso del Consejero Delegado las aportaciones registradas se corresponden exclusivamente con las primas para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez, dado que, en su caso, el Banco no ha asumido compromisos en materia de previsión para la contingencia de jubilación.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Onur Genç	Complemento de movilidad	600
Onur Genç	Complemento fijo "cash in lieu of pension"	654

Estas remuneraciones se corresponden con los compromisos asumidos con el Consejero Delegado, recogidos en la Política, relativos al pago de una cantidad anual en efectivo, en lugar de la realización de una aportación para cubrir la contingencia de jubilación ("cash in lieu of pension"), de cuantía equivalente al 30% de la Retribución Fija Anual vigente en cada momento; y una cantidad anual en efectivo en concepto de complemento de movilidad.

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Carlos Vicente Salazar Lomelín		90							90	101

Estas remuneraciones se corresponden con las dietas por asistencia a las reuniones del consejo de administración de BBVA México, S.A. y de Grupo Financiero BBVA México, S.A. de C.V., y al foro de estrategia de BBVA México durante los ejercicios 2022 y 2021.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalente	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalente	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalente
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	0

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas con derechos económicos consolidados		Sistemas con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Carlos Torres Vila	5.144	2.436			7.580						7.580
Onur Genç	3.670	1.686		1.254	6.610						6.610
José Miguel Andrés Torrecillas	536				536						536
Jaime Félix Caruana Lacorte	568				568						568
Raúl Catarino Galamba de Oliveira	332				332						332
Belén Garijo López	364				364						364
Connie Hedegaard Koksang	107				107						107
Lourdes Máiz Carro	259				259						259
José Maldonado Ramos	359				359						359
Ana Cristina Peralta Moreno	247				247						247
Juan Pi Llorens	479				479						479
Ana Leonor Revenga Shanklin	265				265						265
Susana Rodríguez Vidarte	466				466						466
Carlos Vicente Salazar Lomelín	172				172	90				90	262
Jan Paul Marie Francis Verplancke	215				215						215
Sunir Kumar Kapoor	43	200			243						243
Total	13.226	4.322		1.254	18.802	90				90	18.892

C. 2 Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados (en miles de €) y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									
Carlos Torres Vila	7.580	22,63	6.181	79,84	3.437	-31,44	5.013	18,99	4.213
Onur Genç	6.610	19,31	5.540	37,26	4.036	-19,04	4.985	0,00	0
Consejeros externos									
José Miguel Andrés Torrecillas	536	0,19	535	3,88	515	5,10	490	-0,61	493
Jaime Félix Caruana Lacorte	568	0,00	568	0,00	568	7,78	527	122,36	237
Raúl Catarino Galamba de Oliveira	332	19,00	279	32,86	210	0,00	0	0,00	0
Belén Garijo López	364	0,28	363	0,55	361	-0,28	362	6,47	340
Connie Hedegaard Koksang	107	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Lourdes Máiz Carro	259	0,78	257	0,39	256	-4,12	267	-10,40	298
José Maldonado Ramos	359	0,28	358	0,28	357	0,85	354	-12,38	404
Ana Cristina Peralta Moreno	247	0,41	246	0,00	246	-0,40	247	68,03	147
Juan Pi Llorens	479	-9,79	531	0,76	527	3,94	507	7,64	471
Ana Leonor Revenga Shanklin	265	12,29	236	40,48	168	0,00	0	0,00	0
Susana Rodríguez Vidarte	466	0,22	465	0,22	464	0,65	461	0,88	457
Carlos Vicente Salazar Lomelín	262	-4,03	273	3,41	264	0,00	0	0,00	0
Jan Paul Marie Francis Verplancke	215	0,00	215	6,97	201	16,86	172	30,30	132
Sunir Kumar Kapoor	243	41,28	172	0,00	172	0,00	172	0,00	172
Resultados consolidados de la sociedad	10.355.883	42,91	7.246.568	38,09	5.247.609	-17,99	6.398.491	-24,24	8.446.248
Remuneración media de los empleados	38	11,76	34	17,24	29	-25,64	39	5,41	37

De conformidad con lo dispuesto en las Instrucciones de la CNMV para la cumplimentación de este Informe:

- En las celdas de “**Remuneraciones de los consejeros**”, en cada ejercicio se ha consignado el importe total de las retribuciones percibidas de la Sociedad, junto con el de las percibidas de sus entidades dependientes, es decir, el total de la tabla C.1. c) de este apartado. Lo anterior, hace que se genere una diferencia, en términos de comparabilidad, entre la remuneración de los consejeros ejecutivos y la remuneración media de los empleados. La remuneración media de los empleados se ha calculado, de conformidad con lo dispuesto en las Instrucciones de la CNMV para la cumplimentación de este Informe, tomando en consideración el importe íntegro de la RVA correspondiente a cada ejercicio (sin considerar el diferimiento de parte de esa remuneración, en el caso de algunos empleados), mientras que la remuneración de los consejeros ejecutivos se ha calculado tomando en consideración el importe de la RVA consolidado en cada ejercicio (sólo la Parte Inicial de la RVA del último ejercicio cerrado cuyo pago corresponde en el ejercicio siguiente) y RVA Diferida de ejercicios anteriores consolidada una vez cerrado cada uno de los ejercicios.

- Las **variaciones significativas** en las remuneraciones de los consejeros se derivan:

En el caso de los **consejeros ejecutivos**:

- El incremento de la remuneración entre los ejercicios **2022 y 2021** se debe, por un lado, al importe de la RVA 2022 generada en atención a los buenos resultados obtenidos por el Banco en 2022 y, por otro lado, a que es el primer año que se pone de manifiesto el cambio en el calendario de pago de las retribuciones variables diferidas operado por la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA aprobada por la Junta General de Accionistas el 20 de abril de 2021 en virtud del cual la RVA Diferida se pagará, a prorrata, durante cada uno de los 5 años de diferimiento. El solapamiento de este nuevo calendario de pago con los vigentes bajo políticas de remuneraciones de los consejeros aplicables a retribuciones variables de ejercicios anteriores resulta en un aumento de las remuneraciones variables diferidas devengadas en 2022 (a abonar en 2023) con respecto a las devengadas en 2021 (abonadas en 2022).
- El incremento en la remuneración entre los ejercicios **2020 y 2021** se debe al hecho de que en 2020 los consejeros ejecutivos no generaron RVA como consecuencia de su renuncia voluntaria a la misma en atención a las excepcionales circunstancias derivadas de la crisis del COVID-19. Asimismo, en el caso del Presidente, la variación responde a la transformación de su sistema de previsión social en virtud de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada en 2021, que supuso la reducción de la aportación a la pensión y la redistribución del importe correspondiente entre los conceptos Retribución Fija Anual y Retribución Variable Anual Objetivo.
- La variación de la remuneración entre los ejercicios **2020 y 2019** responde, asimismo, a la renuncia en 2020 a la generación de la RVA 2020.

En el caso de los **consejeros no ejecutivos**:

- La variación de la remuneración del consejero no ejecutivo Raúl Galamba de Oliveira entre los ejercicios **2022 y 2021** se debe a su nombramiento como Consejero Coordinador en 2022. Por su parte, la variación de la remuneración de Sunir Kumar Kapoor se debe a su cese como consejero en 2022.
- Las variaciones de la remuneración de los consejeros no ejecutivos Raúl Galamba de Oliveira, Ana Revenga Shanklin y Carlos Salazar Lomelín entre los ejercicios **2020 y 2021** se deben al hecho de que fueron nombrados por la Junta General de 2020 y, en consecuencia, en dicho ejercicio, no desempeñaron el cargo durante el ejercicio completo.
- La variación de la remuneración entre los ejercicios **2019 y 2018** responde a los cambios introducidos en el Sistema de Gobierno Corporativo del Banco en 2019, derivados del establecimiento de una retribución fija por los cargos de Vicepresidente y de Consejero Coordinador y de la reorganización de las funciones de algunas de las comisiones del Consejo, así como de los cambios en su composición. En particular, en el caso del consejero no ejecutivo Jaime Caruana Lacorte, la variación se deriva a su nombramiento como Presidente de la Comisión de Auditoría en 2019.

- En la de celda de “**Resultados de la sociedad**”, se incluye el resultado antes de impuestos que figura en las cuentas anuales **consolidadas** formuladas y auditadas de cada ejercicio.
- En la celda de “**Remuneración media de los empleados**”, se incluye la remuneración media de los empleados calculada como el cociente entre la cifra de la remuneración devengada por el personal en cada ejercicio (descontando la retribución de los consejeros), y el número medio ponderado de empleados (sin considerar a los consejeros) calculado sobre una base equivalente a tiempo completo. En el cálculo de esta ratio se ha incluido a todos los empleados que lo hubieran sido de la Sociedad o de cualquiera de sus entidades dependientes (Grupo BBVA) en algún momento de cada ejercicio.

Para una mayor transparencia y un mejor entendimiento, en el apartado [4.4](#) de este Informe se facilitan también los datos de la remuneración media de los empleados de BBVA, S.A., en España (que en el ejercicio 2022 ha ascendido a 79 miles de euros), al ser donde la Sociedad tiene su domicilio social y su sede principal. El Grupo BBVA es un grupo financiero internacional con una amplia diversificación geográfica, que cuenta con presencia en múltiples países emergentes, fundamentalmente en México y América del Sur, en los que las remuneraciones se encuentran adaptadas al coste de vida local y, por tanto, son inferiores a las percibidas en España, donde los consejeros de BBVA, S.A. desempeñan su cargo y desarrollan sus funciones. La comparación entre las remuneraciones de los consejeros de BBVA, S.A., que son las que son objeto de reporte en este Informe, y la remuneración media de la plantilla, se ve, por tanto, distorsionada si se atiende a la media a nivel consolidado del Grupo BBVA en tanto que no se trata de magnitudes comparables debido a la diversificación geográfica del Grupo.

Este Informe Anual de Remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 9 de febrero de 2023.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe: NO

6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2023

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA vigente a la fecha de este Informe es la Política aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 20 de abril de 2021 detallada en el apartado [3](#).

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, 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, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado una nueva política, que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad que se celebrará, previsiblemente, el 17 de marzo de 2023, y que, de ser aprobada, resultará aplicable desde el propio ejercicio 2023, en sustitución de la anterior, y durante los tres ejercicios siguientes (en adelante, a los efectos de este apartado [6](#), la “**Política de Remuneraciones de los Consejeros**” o la “**Política**”).

A efectos del establecimiento de la nueva Política, 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. En particular, durante el ejercicio 2022, la Comisión 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 Grupo.

- El **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.
 - 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.
- 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 la 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 materia¹⁷.

¹⁷ 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 formulación de este Informe 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 de la celebración de la Junta General.

- Por último, en la revisión de la política se han introducido **otras mejoras técnicas** para seguir avanzando en la transparencia y mejor comprensión de la política.

El Banco tiene previsto actualizar, asimismo, la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA que contiene las reglas aplicables a la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado, incluida la Alta Dirección de BBVA y cuyas características generales se han descrito en el [apartado 2](#) de este Informe, para adaptarla a las novedades incorporadas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, una vez aprobada, en su caso, por la Junta General.

6.1. Proceso de toma de decisiones para la aprobación de la Política

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.

En 2023, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, una vez llegado el último ejercicio previsto para la aplicación de la política de remuneraciones de los consejeros actualmente vigente aprobada por la Junta General el 20 de abril de 2021, 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 vigente y del sistema retributivo en su conjunto. Para ello, al igual que en 2021, ha contado con el apoyo de los servicios internos del Banco, así como con el asesoramiento independiente de dos firmas externas de primer nivel en materia de compensación de consejeros y altos directivos, WTW, por lo que respecta a los análisis y comparativas de mercado, y J&A Garrigues, S.L.P., por lo que respecta al análisis jurídico de la Política.

En el establecimiento de la nueva Política, la Comisión de Retribuciones ha tomado en consideración, entre otras cuestiones, 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 de Accionistas en materia retributiva, para seguir evolucionando en línea con las expectativas, y con las más recientes tendencias del mercado.

Asimismo, la Comisión de Retribuciones ha analizado los esquemas retributivos y, en particular, los modelos de remuneración variable que, para posiciones semejantes, tienen establecidos las principales entidades financieras comparables, que conforman el grupo de referencia de BBVA a efectos retributivos.

Al igual que en la política anterior, en el marco del modelo de gobierno y supervisión de la nueva Política se establece la facultad de la Comisión de Retribuciones de proponer 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 temporales a la Política que fuera necesario realizar durante su periodo de vigencia.

En concreto, la Política recoge que el Consejo de Administración, previo análisis y a propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá acordar la aplicación de excepciones temporales a la Política en relación con la generación, concesión, consolidación y/o pago de todos los componentes en ella previstos 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.

Tanto el texto de la nueva Política como el informe específico de la Comisión de Retribuciones sobre la misma serán puestos a disposición de los accionistas desde la fecha de la convocatoria de la Junta General en la página web del Banco.

6.2. Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos 2023

Al igual que la política anterior, la nueva Política recoge, con carácter diferenciado, el marco estatuario de las remuneraciones de los consejeros no ejecutivos (previsto en el artículo 33º bis de los Estatutos Sociales) y de los consejeros ejecutivos (previsto en el artículo 50º bis de los Estatutos Sociales), así como la descripción de sus respectivos sistemas de remuneración y los elementos retributivos concretos que los componen.

Como se ha indicado, de conformidad 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 exclusivamente fija.

La nueva Política no prevé cambios con respecto a los elementos que integran la retribución de los consejeros no ejecutivos y, por tanto, son los que han sido expuestos en el apartado [3.2](#) de este Informe.

6.3. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2023

Como se ha indicado, los consejeros ejecutivos cuentan con sistema retributivo propio, definido de acuerdo con las mejores prácticas de mercado, cuyos conceptos se incluyen en el artículo 50º bis de los Estatutos Sociales y se corresponde con aquellos que se aplican también, con carácter general, a los miembros de la Alta Dirección.

Como principal **novedad**, la Política establece un **nuevo modelo de retribución variable**, que se detalla a continuación.

La Política no prevé cambios en los restantes elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos, ni en las principales condiciones de sus contratos, que se encuentran descritas en el [apartado 3.3](#) de este Informe.

6.3.1. Nuevo modelo de Retribución Variable Anual 2023

Como se ha indicado, en virtud de la nueva Política, la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos pasa a estar integrada por un incentivo a corto plazo (el “**Incentivo a Corto Plazo**” o “**ICP**”) y un incentivo a largo plazo (el “**Incentivo a Largo Plazo**” o “**ILP**”).

En línea con el modelo corporativo de retribución variable aplicable al resto de los empleados del Grupo, el ICP 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, en línea con el modelo de retribución variable a aplicar a la Alta Dirección y al resto de miembros del Colectivo Identificado, el ILP refleja el desempeño en un horizonte plurianual y su importe final está condicionado al cumplimiento de una serie de objetivos a largo plazo, establecidos a tres años desde la concesión inicial, que permiten evaluar los resultados y el cumplimiento de la estrategia del Grupo a largo plazo.

La retribución variable anual objetivo se corresponde con la suma del ICP Objetivo y el ILP Objetivo, que representan un 64% y un 36% de la misma, respectivamente (la “Retribución Variable Anual Objetivo” o la “RVA Objetivo”). **No se produce ningún incremento en el importe de la RVA Objetivo de los consejeros ejecutivos con respecto a la política aprobada en 2021.**

Asimismo, **como novedad**, los consejeros ejecutivos podrán percibir parte de su retribución variable anual en acciones en **opciones sobre acciones de BBVA u otros instrumentos ligados a la acción**, con el objetivo de buscar un mayor alineamiento con la creación de valor y de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable.

Al ICP y el ILP que componen la retribución variable anual de cada consejero ejecutivo, le serán de aplicación las reglas de generación, concesión, consolidación y pago establecidas para la retribución variable anual del Colectivo Identificado, con las especificidades necesarias derivadas de su condición de consejeros de conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, en línea con las aplicables al resto de miembros de la Alta Dirección.

- **Generación y concesión de la Retribución Variable Anual**

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 (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** determinados por el Consejo de Administración.

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.

Concesión del Incentivo a Corto Plazo

El ICP de cada consejero ejecutivo se calculará tomando como referencia el ICP Objetivo establecido para cada uno de ellos, que representa el importe del ICP en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos (el “**ICP Objetivo**”), y en función de:

- (i) 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
- (ii) 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.

El importe del ICP podrá situarse entre un 0% y un 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, mientras que los no financieros estarán alineados con las prioridades estratégicas del Grupo.

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

Concesión y cálculo del Incentivo a Largo Plazo

El ILP de cada consejero ejecutivo solo se concederá, una vez cerrado el ejercicio al que corresponda, en el 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. Su importe final se calculará tomando como referencia el ILP Objetivo establecido para cada consejero ejecutivo, que representa el importe del ILP en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos (el “**ILP Objetivo**”), y en función de:

- (i) unas métricas o indicadores (financieros y no financieros), con objetivos fijados 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**”);
- (ii) 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.

El importe final del ILP podrá situarse entre un 0% y un 150% del ILP Objetivo.

Con la finalidad de impulsar la consecución de los objetivos estratégicos 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.

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

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

- **Consolidación y pago de la Retribución Variable Anual**

Una vez concedida la Retribución Variable Anual en el ejercicio siguiente al que corresponda conforme a las reglas indicadas, 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 5 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 ILP, 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. Por tanto, el ILP formará parte de la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual de cada consejero ejecutivo.

- **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.

- **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.

- **Ajustes *ex post* por riesgo 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 la 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.

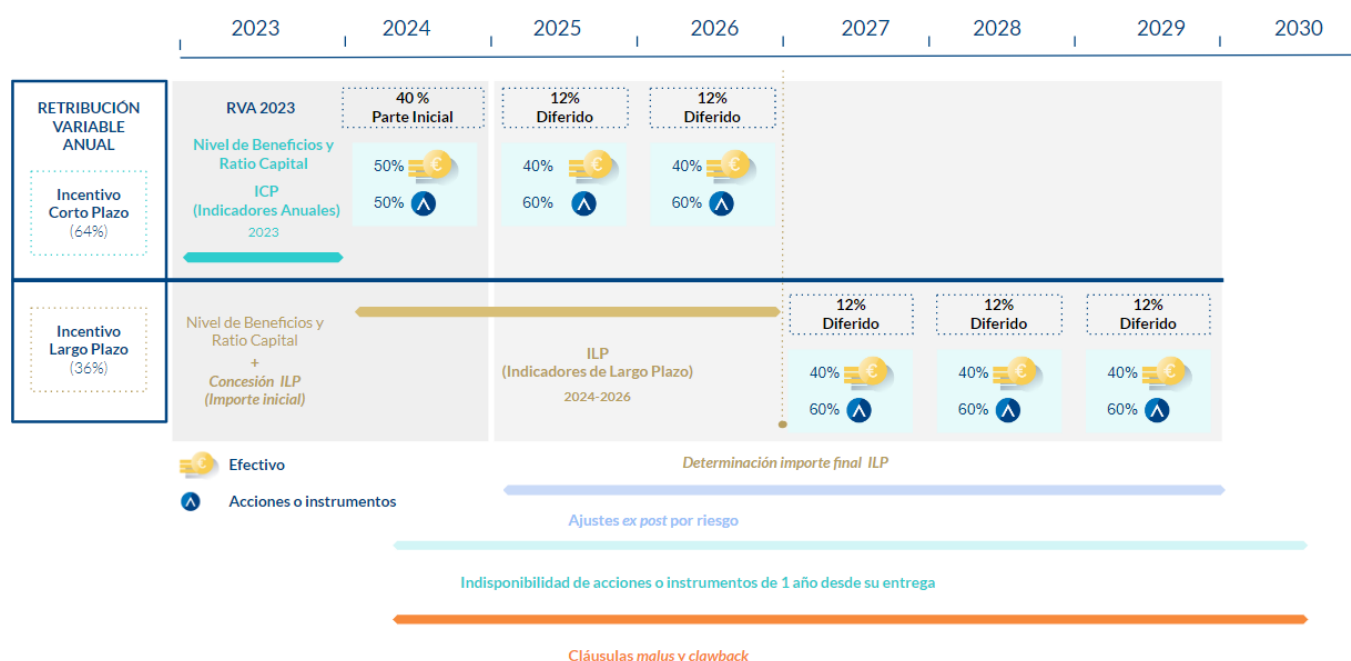
- **Cláusulas *malus* y *clawback***

La totalidad de la Retribución Variable Anual de los miembros del Colectivo Identificado, tanto en efectivo como en acciones de BBVA o en instrumentos vinculados a las acciones de BBVA, 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.

La Política 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 materia.

Además, la nueva Política, al igual que la aprobada en 2021, prevé la prohibición de 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 e incluye las restricciones adicionales a la transmisibilidad de las acciones derivadas de la retribución variable que han sido descritas en el apartado [3.3.1](#) de este Informe.

Se incluye a continuación un **ejemplo gráfico de las reglas de generación, concesión, consolidación y pago de la Retribución Variable Anual**¹⁸ de los consejeros ejecutivos bajo el nuevo modelo, tomando como referencia el ejercicio 2023:



¹⁸ Porcentajes de pago estimando una misma consecución en ambos incentivos.

6.3.2. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2023

Concepto	Criterios de atribución	Pago	Referencia / Importe	Ajustes / Condición
Retribución Fija Anual ("RFA")	- Funciones asignadas y nivel de responsabilidad - Competitivas en el mercado	En efectivo, mensual	Presidente (Carlos Torres Vila): 2.924 miles € Consejero Delegado (Onur Genç): 2.179 miles €	N/A
Remuneración en especie	En línea con los reconocidos a la Alta Dirección	Complementos y primas o pagos satisfechos por el Banco, repercutidos como retribución en especie	Los importes se incluirán en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2023.	N/A
Aportación a sistemas de previsión social	Previsión contractual y en Política (contingencias jubilación, fallecimiento e invalidez)	En el momento de darse la contingencia (en forma de renta o capital en el caso de la pensión de jubilación)	Presidente: Aportación anual a la pensión de 439 miles € más primas de coberturas de fallecimiento e invalidez Los importes se incluirán en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2023.	Condiciones establecidas en su contrato y, en todo caso, siempre que no se produzca el cese debido al incumplimiento grave de funciones
			Consejero Delegado: No tiene pensión de jubilación. El Banco satisface primas de coberturas de fallecimiento e invalidez Los importes se incluirán en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2023.	Condiciones establecidas en su contrato.
Otros complementos fijos	Previsión contractual y en Política	Pago mensual	Consejero Delegado: <i>cash in lieu of pension</i> (30% RFA) y complemento movilidad (600 miles €)	N/A
Retribución Variable Anual ("RVA")	- ICP: 64% de la RVA Concesión atendiendo al resultado de Indicadores Anuales (financieros y no financieros), en función de objetivos, escalas de consecución y ponderaciones preestablecidas, que equivaldrá al ICP Objetivo en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos fijados. - ILP: 36% de la RVA Concesión inicial en función del cumplimiento de umbrales de beneficio y ratio de capital y determinación de su importe final atendiendo al resultado de Indicadores de Largo Plazo (financieros y no financieros), en función de objetivos, escalas de consecución y ponderaciones preestablecidas, que equivaldrá al ILP objetivo en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos fijados.	En efectivo y acciones o instrumentos vinculados a las acciones (más del 50% en acciones o instrumentos) Como máximo, 40% inicial y, como mínimo, 60% diferido a lo largo de 5 años. El ILP forma parte de la Parte Diferida de la RVA.	RVA Objetivo Presidente: 3.572 miles € - ICP Objetivo: 2.286 miles € (64% de la RVA Objetivo) - ILP Objetivo: 1.286 miles € (36% de la RVA Objetivo) RVA Objetivo Consejero Delegado: 2.672 miles € - ICP Objetivo: 1.710 miles € (64% de la RVA Objetivo) - ILP Objetivo: 962 miles € (36% de la RVA Objetivo) - Escalas de consecución limitadas a 150% del RVA Objetivo (ICP Objetivo + ILP Objetivo) - Máximo del 200% de la retribución fija, de conformidad con lo acordado por la Junta General Los importes se incluirán en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2023.	- Ajustes <i>ex post</i> en caso de no alcanzarse umbrales mínimos de capital y liquidez (ajuste de la RVA Diferida únicamente a la baja) - Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i> sobre el 100% de la RVA (tanto en efectivo como en acciones o instrumentos) - Indisponibilidad de las acciones de 1 año desde su entrega
Pacto de no competencia	Previsión contractual y en Política	Pago mensual durante el periodo de no competencia, tras el cese del consejero ejecutivo	2 veces RFA (una por cada año de duración del pacto)	Condiciones establecidas en sus contratos y siempre que no se produzca el cese por jubilación, invalidez o incumplimiento grave de funciones

6.4. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2023

El Consejo de Administración no ha aprobado cambios al sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos para 2023.

A. Asignación fija anual

Los importes de remuneración de los consejeros no ejecutivos para 2023 se mantienen sin cambios respecto a los aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en su sesión de 29 de mayo de 2019. Estos importes, permanecerán en vigor hasta que se adopte un nuevo acuerdo del Consejo:

Cargo	Miles de €
Vocal del Consejo de Administración	129
Vocal de la Comisión Delegada Permanente	167
Presidente de la Comisión de Auditoría	165
Vocal de la Comisión de Auditoría	66
Presidente de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento	214
Vocal de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento	107
Presidente de la Comisión de Retribuciones	107
Vocal de la Comisión de Retribuciones	43
Presidente de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	115
Vocal de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	46
Presidente de la Comisión de Tecnología y Ciberseguridad*	107
Vocal de la Comisión de Tecnología y Ciberseguridad	43
Vicepresidente	50
Consejero Coordinador	80

* A la fecha del presente Informe, el cargo de Presidente de la Comisión de Tecnología y Ciberseguridad no es retribuido en tanto que lo desempeña el Presidente del Consejo de Administración.

El detalle de las cantidades satisfechas por este concepto durante el ejercicio en curso se incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se eleve a la Junta General del próximo ejercicio.

B. Remuneración en especie

Conforme a la Política, el Banco abonará en 2023 las correspondientes primas de seguro que serán imputadas a los consejeros como retribución en especie.

El detalle de las cantidades satisfechas como retribución en especie durante el ejercicio en curso se incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se eleve a la Junta General del próximo ejercicio.

C. Sistema de remuneración fija con entrega diferida de acciones de BBVA

De conformidad con el sistema de retribución fija con entrega diferida de acciones de BBVA a los consejeros no ejecutivos, el número de acciones teóricas a asignar a cada consejero no ejecutivo en 2023 será el equivalente al 20% de la asignación fija anual en efectivo percibida en el ejercicio 2022, tomando como referencia, para el cálculo del número de acciones teóricas, la media de los precios de cierre de la

acción de BBVA durante las 60 sesiones bursátiles anteriores a la fecha de la Junta General Ordinaria de Accionistas que apruebe los estados financieros correspondientes al ejercicio 2022.

El detalle de las acciones teóricas asignadas durante el ejercicio en curso se incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se eleve a la Junta General del próximo ejercicio.

6.5. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2023

A. RETRIBUCIÓN FIJA

a) Retribución Fija Anual

La Retribución Fija Anual de cada consejero ejecutivo se determina por la Comisión de Retribuciones y es sometida a la aprobación del Consejo. Con arreglo a la Política, para su determinación y posibles actualizaciones, la Comisión de Retribuciones tiene en cuenta las funciones asignadas y el nivel de responsabilidad de cada consejero ejecutivo. Además, toma 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 desempeñen, que sean competitivas en el mercado y que se encuentren alineadas con las de las entidades comparables, considerando, además, otros factores, como los incrementos medios de la retribución fija anual de los miembros de la Alta Dirección del Banco.

En aplicación de lo anterior, en la nueva Política no se modifican los importes de la Retribución Fija Anual de los consejeros ejecutivos para 2023, que, tal y como en ella se establece, son los siguientes:

Retribución Fija Anual 2023 (miles €)	
Presidente Carlos Torres Vila	2.924
Consejero Delegado Onur Genç	2.179

La proporción relativa teórica entre los principales componentes fijos y variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos para 2023 tampoco ha sido modificada por la nueva Política, siendo la detallada en el apartado [3.3](#) de este Informe:

Consejeros ejecutivos	Retribución Fija Anual	Retribución Variable Anual Objetivo
Presidente	45%	55%
Consejero Delegado	45%	55%

En todo caso, el elemento variable de la remuneración de los consejeros ejecutivos correspondiente a 2023 **estará limitado a un importe máximo del 100% del elemento fijo de la remuneración total**, salvo que la Junta General Ordinaria de Accionistas de BBVA apruebe la propuesta de acuerdo relativa al quinto punto del orden del día de la convocatoria y eleve dicho porcentaje hasta un máximo del 200%.

b) Remuneración en especie

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.

El detalle de los importes satisfechos en 2023 por los anteriores conceptos se incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se eleve a la Junta General del próximo ejercicio.

c) Aportaciones a sistemas de previsión social

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de cada consejero ejecutivo se reflejan en sus respectivos contratos, que son aprobados por el Consejo de Administración. Las principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos son las indicadas en el apartado [3.3.2](#) de este Informe. Por lo que se refiere a las condiciones en materia de previsión social, estos contratos no han sido modificados por lo que para 2023 siguen en vigor las condiciones aplicables en 2022.

Las cuantías de las aportaciones y de las primas de seguro satisfechas en virtud de estos sistemas en 2023 se detallarán en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se eleve a la Junta General del próximo ejercicio.

d) Otros complementos fijos del Consejero Delegado

Tal y como se ha indicado en el apartado [3.3.2](#), y en atención a lo dispuesto en la Política, el Consejero Delegado tiene reconocido en su contrato el derecho a las siguientes remuneraciones fijas:

- 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.
- 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 se ha fijado en 600 miles de euros anuales.

El importe abonado en 2023 por estos conceptos se detallará en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se eleve a la Junta General del próximo ejercicio.

B. RETRIBUCIÓN VARIABLE

(a) Retribución Variable Anual 2023

De conformidad con la nueva Política que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas, la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2023, estará integrada por dos componentes: un Incentivo a Corto Plazo y un Incentivo a Largo Plazo, cuyas características y reglas de generación, concesión, consolidación y pago han sido expuestas en el apartado [6.3.2](#) anterior.

Incentivo a Corto Plazo 2023

El Incentivo a Corto Plazo de cada consejero ejecutivo se calculará sobre la base del ICP Objetivo determinado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, que

representa el importe del Incentivo a Corto Plazo en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos.

Para 2023, el **Incentivo a Corto Plazo Objetivo** de cada consejero ejecutivo (que se corresponde, en cada caso, con un 64% de su Retribución Variable Anual Objetivo) es el siguiente:

Incentivo a Corto Plazo Objetivo 2023 (miles €)	
Presidente Carlos Torres Vila	2.286
Consejero Delegado Onur Genç	1.710

Indicadores Anuales ICP 2023

Los Indicadores Anuales establecidos para el cálculo de la Incentivo a Corto Plazo del ejercicio 2023 y sus correspondientes ponderaciones, aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, son los siguientes:

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%

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, como **novedad**, en **2023, 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.

Así pues, en el conjunto de indicadores se incluyen indicadores financieros alineados con las métricas de gestión más relevantes del Grupo, adecuadas a las funciones de los consejeros ejecutivos, e indicadores no financieros alineados con las prioridades estratégicas del Grupo.

En particular, los **indicadores financieros** se relacionan con la **capacidad de generación de beneficios, la eficiencia, el retorno sobre el capital y los riesgos presentes y futuros implícitos en los resultados** y los **indicadores no financieros** están relacionados con el **grado de satisfacción del cliente, el crecimiento en clientes y el desarrollo sostenible y el cambio climático**.

Cada Indicador Anual tendrá un objetivo y unas escalas de consecución asociadas, aprobadas por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones que, en el caso de los indicadores financieros, tendrán en cuenta el cumplimiento presupuestario. Las escalas de consecución se

elaboran sobre la base del Incentivo a Corto Plazo Objetivo, que, como se ha indicado, representa el importe del Incentivo a Corto Plazo en caso de cumplirse los objetivos establecidos en un 100%.

El importe del ICP, en aplicación de las correspondientes escalas de consecución, podrá situarse **entre un 0% y un 150%** del ICP Objetivo, de forma que la **oportunidad máxima de ICP teórico** de cada consejero ejecutivo está **limitada a 1,5 veces su ICP Objetivo**.

El Incentivo a Corto Plazo correspondiente al ejercicio 2023 estará sometido a las reglas de generación, concesión, consolidación y pago previstas en la nueva Política.

Incentivo a Largo Plazo 2023

El Incentivo a Largo Plazo solo se concederá en caso de que el Grupo alcance los umbrales de beneficio y ratio de capital aprobados en 2023 por el Consejo de Administración para la generación de la Retribución Variable Anual.

Su importe final se calculará tomando como referencia el ILP Objetivo determinado para cada consejero ejecutivo por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, que representa el importe del ILP en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos, y en función del resultado de los Indicadores de Largo Plazo, atendiendo al objetivo fijado para cada uno de ellos y a las escalas de consecución asociadas.

Para 2023, el **Incentivo a Largo Plazo Objetivo** de cada consejero ejecutivo (que se corresponde, en cada caso, con un 36% de su Retribución Variable Anual Objetivo), es el siguiente:

Incentivo a Largo Plazo Objetivo 2023 (miles €)	
Presidente Carlos Torres Vila	1.286
Consejero Delegado Onur Genç	962

Indicadores a Largo Plazo ILP 2023

Los Indicadores a Largo Plazo establecidos para el cálculo del importe final del Incentivo a Largo Plazo correspondiente a 2023, aprobados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, son los siguientes:

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

* Tras la concesión inicial 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.

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 y los indicadores **no financieros** estarán vinculados 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**.

Cada Indicador a Largo Plazo tendrá un objetivo y una escala de consecución asociada, aprobados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones. Las escalas de consecución se elaboran sobre la base del Incentivo a Largo Plazo Objetivo, que, como se ha indicado, representa el importe del Incentivo a Largo Plazo en caso de cumplirse los objetivos establecidos en un 100%.

El importe final del ILP, en aplicación de las correspondientes escalas de consecución, podrá situarse **entre un 0% y un 150%** del ILP Objetivo, de forma que la **oportunidad máxima de ILP teórico** de cada consejero ejecutivo está **limitada a 1,5 veces su ILP Objetivo**.

Así pues, tras verificarse el nivel alcanzado respecto de los umbrales de beneficio y ratio de capital aprobados por el Consejo de Administración para la generación de la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2023, se concederá inicialmente el ILP en su importe máximo teórico, equivalente al 150% del ILP Objetivo, quedando la determinación de su importe final, que podrá situarse entre el 0% y el 150% del ILP Objetivo, sujeta al resultado de los Indicadores de Largo Plazo:

Estimación Incentivo a Largo Plazo 2023			(miles de euros)
Nivel de consecución ILP	Presidente	Consejero Delegado	
0%	0	0	
100%	1.286	962	
150%	1.929	1.443	

Por tanto, el ILP inicialmente concedido solo podría llegar consolidarse en su importe máximo en el caso de que el resultado obtenido para todos los Indicadores de Largo Plazo, a cierre del ejercicio 2026, alcanzase un grado de consecución del 150%, con un claro sobrecumplimiento de los objetivos establecidos.

De esta forma, la estructura del Incentivo a Largo Plazo, que forma parte de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos, busca motivar la superación de los objetivos, para generar un mayor valor para el accionista y la Entidad y la máxima consecución de las prioridades estratégicas del Grupo BBVA.

El Incentivo a Largo Plazo 2023 estará sometido a las reglas de generación, concesión, consolidación y pago previstas en la nueva Política.

Tanto los **Indicadores Anuales** como los **Indicadores de Largo Plazo**, financieros como y no financieros, están **directamente relacionados** con las prioridades estratégicas del Grupo BBVA:



Reglas de consolidación y pago de la Retribución Variable Anual 2023

Una vez concedida la Retribución Variable Anual en los términos descritos anteriormente, un porcentaje no superior al 40% se consolidará y se abonará, de darse las condiciones para ello, en el primer trimestre del ejercicio 2024.

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 5 años de diferimiento (en 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029). La Retribución Variable Anual Diferida no se abonará más rápidamente que de manera proporcional.

Dentro de dicho periodo de diferimiento, la parte de la Retribución Variable Anual 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. Por tanto, el Incentivo a Largo Plazo formará parte de la Retribución Variable Anual Diferida de cada consejero ejecutivo.

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.

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 la 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.

Adicionalmente, el importe de la parte en acciones y/o en instrumentos vinculados a las acciones de la RVA Diferida 2023 que finalmente se consolide, incorporará, en todo caso, los ajustes implícitos inherentes a la fluctuación del valor de la acción de BBVA.

Además, a la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2023, integrada por el ICP y el ILP, le serán de aplicación las restantes reglas aplicables a la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos establecidas en la nueva Política, que incluyen, entre otras: (i) indisponibilidad de las acciones o instrumentos recibidas por un año; (ii) prohibición de coberturas o seguros; (iii) criterios de actualización de la parte en efectivo de la Retribución Variable Anual Diferida; (iv) cláusulas “*malus*” y “*clawback*” al 100% de la RVA, tanto en efectivo como en acciones o instrumentos; y (v) limitación de la retribución variable al 100% del componente fijo de la remuneración total, salvo que la Junta General acuerde elevarlo hasta un máximo del 200%.

Así pues, la nueva Política, al igual que la anterior, contiene diferentes medidas para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar la remuneración a los intereses a largo plazo de la Entidad, que se han detallado en los apartados [2](#) y [6](#) de este Informe, como parte de la descripción del sistema de retribución variable aplicable al Colectivo Identificado y a los consejeros ejecutivos, incluyendo las reglas específicas de consolidación y pago de la Retribución Variable Anual.

6.6. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2023

A. Pagos por extinción de la relación contractual

El Banco no cuenta con compromisos de pago de indemnizaciones en favor de los consejeros por extinción de la relación contractual ni con cualquier otro tipo de compromisos de pago derivados del cese anticipado distintos de lo establecido en el presente Informe.

B. Pacto de no competencia post-contractual

Tal y como se ha indicado en el [apartado 3.3.2.](#), los contratos de los consejeros ejecutivos establecen pactos de no competencia post-contractual cuyo detalle se recoge en la Política de Remuneraciones de los Consejeros. La nueva Política no ha introducido ninguna modificación con respecto a los pactos de no competencia post-contractual vigentes bajo la política anterior.

C. Créditos, anticipos y garantías

Los consejeros no cuentan con remuneración alguna derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías.

D. Remuneraciones satisfechas por otras sociedades del Grupo

El detalle de los importes que, en su caso, se satisfagan en 2023 por este concepto se incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se eleve a la Junta General del próximo ejercicio.

A la fecha de este Informe, no existen otros conceptos retributivos distintos de los descritos. No está previsto que se devengue, en el ejercicio curso, por parte de los consejeros ninguna remuneración suplementaria adicional o diferente a lo indicado en el presente Informe.

ANEXO 1

Grupo de referencia de entidades comparables a efectos retributivos	
Banco Santander	España
Caixabank	España
BNP Paribas	Francia
Société Générale	Francia
Barclays	Reino Unido
HSBC	Reino Unido
Lloyds Banking Group	Reino Unido
Deutsche Bank	Alemania
Commerzbank	Alemania
Unicredito Italiano	Italia
Intesa San Paolo	Italia
ING Group	Holanda
Scotiabank	Canadá
Banorte	México

Este grupo de entidades de referencia, aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en 2022, se utiliza a los efectos de establecer compensaciones que resulten adecuadas a la función que desempeñan los consejeros y que sean competitivas con las aplicadas en funciones equivalentes en el conjunto de las principales instituciones comparables del Banco y es el que será utilizado a efectos del Indicador de Evaluación Plurianual TSR de la Retribución Variable Anual Diferida 2022.

El grupo de entidades de referencia aplicable al Indicador de Largo Plazo TSR de la ILP 2023 será aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en 2024.

ANEXO 2

Grupo de entidades comparables de referencia a efectos del indicador TSR de la RVA Diferida 2019

Banco Santander	España
BNP Paribas	Francia
Société Générale	Francia
Barclays	Reino Unido
HSBC	Reino Unido
Lloyds Banking Group	Reino Unido
Deutsche Bank	Alemania
Commerzbank	Alemania
Unicredito Italiano	Italia
Intesa San Paolo	Italia
Bank of America	EE. UU.
Citigroup	EE. UU.
Wells Fargo	EE. UU.
Scotiabank	Canadá
ING Group	Holanda

Este grupo de entidades de referencia es el que ha sido utilizado a efectos del Indicador de Evaluación Plurianual TSR de la Retribución Variable Anual Diferida de los consejeros ejecutivos del ejercicio 2019, de conformidad con lo aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 10 de febrero de 2020.

ANEXO 3

Conciliación con el Modelo Circular 4/2013

A continuación se incluye una tabla de equivalencias donde se detalla la ubicación en este Informe de los contenidos previstos en el Modelo de Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las Sociedades Anónimas Cotizadas contenido en el Anexo I de la Circular 4/2013 de la CNMV.

Apartados Modelo Anexo I Circular 4/2013 de la CNMV	Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA
A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO	
A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.	Apartado 6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2023
Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.	Apartados 6.4. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2023 y 6.5. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2023
En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos: a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones. b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad. c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.	Apartado 6.1. Proceso de toma de decisiones para la aprobación de la Política y ANEXO 2 (grupo de comparación)
d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.	Apartado 6.1. Proceso de toma de decisiones para la aprobación de la Política
A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.	Apartado 6.5. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2023
En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.	Apartado 6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2023 y, por referencia, apartados 2. Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA y 3. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2022
Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.	Apartado 6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2023 y, por referencia, apartado 2.2. Particularidades aplicables al Colectivo Identificado , Apartado 3.3.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos y Apartado 6.3.2 Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos
A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.	Apartado 6.4. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2023 y, por referencia, apartado 4.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2022
A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.	Apartado 6.5. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2023 y, por referencia, apartado 4.3.

	Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2022
A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a las primas de seguros abonadas en favor del consejero.	Apartado 6.4. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2023 y, por referencia, apartado 4.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2022 ; y Apartado 6.5. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2023 y, por referencia, apartado 4.3. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2022
A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.	Apartado 6.5. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2023 , subapartado B. a) (Retribución Variable Anual 2023) y, por referencia, apartado 4.3. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2022 , subapartado B. a) (Retribución Variable Anual 2023)
Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.	Apartado 6.5. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2023 , subapartado B. a) (Retribución Variable Anual 2023).
A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero. Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.	Apartado 6.5. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2023 , subapartado A. c) (Aportación a sistemas de previsión social), por referencia, apartados 3.3.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos y apartado 6.3.2. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2023
A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.	Apartado 6.6. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2022 y, por referencia, apartado 3.3.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos
A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.	Apartado 6.5. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2023 y, por referencia, apartado 3.3.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos
A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.	Apartado 6.6. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2023
A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.	Se indica que, a la fecha de este Informe, no existen otros conceptos retributivos distintos de los descritos.
A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.	

A.2 Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de: a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta. b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior. c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.	Apartado 6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2023.
A.3 Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.	Apartado 6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2023
A.4 Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.	Apartado 5. Apéndice estadístico CNMV
B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO	
B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe.	Apartado 4. Resultado de la aplicación de la Política en 2022
Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.	Apartado 4.1. Actividad de los Órganos Sociales en 2022
B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.	Apartado 4. Resultado de la aplicación de la Política en 2022 Se indica que no se ha producido ninguna desviación del procedimiento para la aplicación de la Política en el ejercicio cerrado.
B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.	Apartado 4. Resultado de la aplicación de la Política en 2022 Se indica que no se ha aplicado ninguna excepción temporal a la Política en el ejercicio cerrado.
B.2 Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.	Apartado 2. Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA y, en particular, apartado 2.2. Particularidades aplicables al Colectivo Identificado; apartado 3. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2022 y, en particular, apartado 3.3.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos; y apartado 4. Resultado de la aplicación de la Política en 2022 y, en particular, apartado 4.3. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2022, subapartado B (Retribución Variable).
B.3 Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.	Apartado 3.2. Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos; apartado 3.3. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos y, en particular, apartado 3.3.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos; y apartado 4. Resultado de la aplicación de la Política en 2022
Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las	Apartado 4. Resultado de la aplicación de la Política en 2022, en particular, apartado

variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.	4.3 Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2022 , subapartado B (Retribución Variable) y en los concreto los apartados “Vinculación de la RVA 2022 con los resultados”, “Reglas de consolidación y pago aplicables a la RVA 2022” y “Vinculación de la RVA Diferida 2019 con los resultados”.
B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:	Apartado 5. Apéndice estadístico CNMV
B.5 Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.	Apartado 4.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2022
B.6 Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.	Apartado 4.3. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2022 y, en particular, subapartado A. a) (Retribución Fija Anual 2022).
B.7 Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado. En particular: a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable. b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio. c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable. d) En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran. - Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos - Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos	Apartado 3.3.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos; y apartado 4.3 Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2022 y, en particular, subapartado B (Retribución Variable).
B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.	Apartado 4.5. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2022 Se indica que en el ejercicio 2022, no se ha procedido a reducir o reclamar la devolución de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos.
B.9 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.	Apartado 3.3.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos ; y apartado 4.3. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2022 , subapartado A. c) (Aportación a sistemas de previsión social 2022)
B.10 Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los	Apartado 3.3.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos ;

términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.	y apartado 4.5. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2022
B.11 Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.	Apartado 3. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2022 y, en particular, apartado 3.3.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos
B.12 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.	Apartado 4.5. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2022 Se indica que, a la fecha de este Informe, no existen otros conceptos retributivos distintos de los descritos.
B.13 Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.	Apartado 4.5. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2022
B.14 Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.	Apartado 4.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2022 , subapartado B (Remuneración en especie); y apartado 4.3. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2022 , subapartado A. b) (Remuneración en especie y otros beneficios 2022).
B.15 Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.	Apartado 4.5. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2022 Se indica que, a la fecha de este Informe, no existen otros conceptos retributivos distintos de los descritos.
B.16 Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.	Apartado 4.5. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2022 Se indica que, a la fecha de este Informe, no existen otros conceptos retributivos distintos de los descritos.
C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS	Apartado 5. Apéndice estadístico CNMV