



Creando Oportunidades

Informe del Consejo de Administración

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

Madrid, 6 de febrero de 2024

Índice

1. Introducción	3
1.1. Objeto del informe y normativa aplicable	3
1.2. Asesoramiento recibido	4
2. Políticas retributivas en BBVA	5
2.1. Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA	5
2.2. Particularidades aplicables al Colectivo Identificado	6
3. Aprobación del nivel máximo de remuneración variable a determinados Risk Takers	9
3.1. Motivos y alcance: personal afectado	9
3.2. Efecto sobre el mantenimiento de una base sólida de capital	13
4. Propuesta de acuerdo	14
ANEXO: RELACIÓN DE CARGOS	15

1. Introducción

1.1. Objeto del informe y normativa aplicable

El presente informe se formula por el Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (“**BBVA**”, el “**Banco**” o, indistintamente, la “**Entidad**”), a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 34.1, letra g), de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, la “**LOSS**”), en relación con la propuesta de acuerdo sometida a la consideración de la Junta General de Accionistas de la Entidad a celebrar, previsiblemente, el 15 de marzo de 2024, en segunda convocatoria, bajo el punto cuarto del orden del día, consistente en la aprobación de un nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la retribución total para un determinado colectivo de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de BBVA y/o de su Grupo (en adelante, el “**Informe**”).

Para la aprobación de este nivel más elevado de remuneración variable, la Junta General de Accionistas de la Entidad debe basar su decisión en una recomendación pormenorizada por parte del Consejo de Administración. Dicha recomendación debe detallar los motivos y el alcance de la decisión, además de incluir información relevante sobre el número de personas afectadas, sus cargos, así como el potencial impacto que podría tener la adopción de esta decisión en relación con el mantenimiento de una base sólida de capital. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido por las autoridades competentes en relación con la política de distribución de dividendos.

Por consiguiente, el objetivo de este Informe es exponer a los accionistas de BBVA los fundamentos que respaldan la aprobación, por parte de la Junta General, del nivel máximo de remuneración variable, llegando hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total, para ciertos miembros del Colectivo Identificado de BBVA y/o su Grupo. A este respecto, se indica que este colectivo abarca tanto a la propia Entidad como a las sociedades dependientes de esta que forman parte de su grupo consolidado (el “**Grupo BBVA**” o el “**Grupo**”).

El Informe se formula teniendo en cuenta, además de la mencionada anteriormente, la restante normativa aplicable (la “**Normativa Aplicable**”): (i) el Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión de 25 de marzo de 2021 por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación por las que se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de

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

Por su parte, el artículo 34.1, letra g), de la LOSS establece que las entidades deben determinar los ratios apropiados entre los componentes fijos y variables de la remuneración total para las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo (el **“Colectivo Identificado”** o **“Risk Takers”**). Esta determinación debe regirse por los principios siguientes:

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

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

Por todo lo anterior, el presente Informe analiza el alcance de la propuesta presentada a la Junta General, incluyendo las funciones impactadas y las áreas específicas en las que los involucrados llevan a cabo sus actividades. Asimismo, se lleva a cabo un análisis, conforme a lo estipulado en la LOSS y demás Normativa Aplicable, para evaluar el impacto que dicha decisión tendría en el mantenimiento de una base sólida de capital, detallado más adelante.

1.2. Asesoramiento recibido

La elaboración de este Informe se sustenta en el informe del área de Talent & Culture de BBVA, el cual, a su vez, se fundamenta en los informes proporcionados por el área de Finance de BBVA y la consultora especializada Willis Towers Watson, reconocida firma de consultoría especializada en compensación y beneficios.

2. Políticas retributivas en BBVA

2.1. Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA

A lo largo del tiempo, BBVA ha implementado una política retributiva sólida y coherente, alineada con los intereses a largo plazo de la Entidad, los intereses de sus accionistas y una gestión prudente de los riesgos en continuo proceso de adaptación y mejora para su mejor alineamiento con las prioridades estratégicas del Grupo, la Normativa Aplicable y las mejores prácticas en materia de compensación. Estos aspectos fundamentales han sido ratificados por Willis Towers Watson en su informe correspondiente.

En este contexto, BBVA dispone de una política retributiva aplicable a los miembros del Consejo de Administración de BBVA, aprobada por la Junta General de Accionistas el 17 de marzo de 2023, para los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026 (la “**Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA**”). Asimismo, el Grupo BBVA cuenta con una política aprobada por el Consejo de Administración, aplicable a las remuneraciones de los empleados y de los altos directivos del Grupo BBVA (la “**Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA**”), aprobada, en su más reciente versión, por el Consejo de Administración en marzo de 2023 (en adelante, las “**Políticas Retributivas**”).

Las Políticas Retributivas se concretan en un esquema retributivo que se rige por 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 y la igualdad retributiva entre hombres y mujeres;
- incentivar una conducta responsable y un trato justo de los clientes, así como a evitar los conflictos de intereses; y

- asegurar la transparencia del modelo retributivo.

Partiendo de estos principios generales, las Políticas Retributivas se configuran considerando, además del estricto cumplimiento de los requisitos legales aplicables a las entidades de crédito y a los diversos ámbitos sectoriales en los que opera el Grupo BBVA, la alineación con las mejores prácticas de mercado. Esto incluye elementos diseñados para mitigar la exposición a riesgos excesivos y alinear la remuneración con las prioridades estratégicas, así como con los objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo.

En este sentido, el modelo retributivo aplicable a toda la plantilla se concreta en los siguientes componentes:

- a) **Una retribución fija**, que considera el nivel de responsabilidad, las funciones desempeñadas y la trayectoria profesional de cada empleado. Se fundamenta en los principios de equidad interna y el valor de la función en el mercado, constituyendo una parte significativa de la compensación total. La asignación y cuantía de la retribución fija se determinan mediante criterios objetivos, previamente establecidos y no discrecionales; y
- b) **Una retribución variable** que incluye pagos o beneficios adicionales a la retribución fija, ya sean monetarios o no, que dependen de parámetros variables. Es crucial destacar que la retribución variable no podrá afectar negativamente la capacidad del Grupo para mantener una base sólida de capital, conforme a los requisitos regulatorios. Además, considera los riesgos presentes y futuros, así como los impactos en el capital y liquidez necesarios, reflejando un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo.

2.2. Particularidades aplicables al Colectivo Identificado

La Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA, construida sobre los principios generales previamente indicados y teniendo en consideración los requisitos normativos aplicables a BBVA en su condición de entidad de crédito, regula específicamente la retribución de los miembros del Colectivo Identificado, dentro del cual se incluyen a los miembros del Consejo de Administración (a los que les es de aplicación su propia Política) y a los miembros de la Alta Dirección del Grupo BBVA.

En este contexto, el Banco ha desarrollado un sistema de incentivos diseñado especialmente para el Colectivo Identificado, con el objetivo principal de mantener la alineación de su

remuneración con los riesgos, así como con los objetivos e intereses a largo plazo del Grupo. Este sistema retributivo se caracteriza por lo siguiente:

- El **equilibrio entre los componentes fijos y variables de la retribución total** se ajusta a lo establecido en la Normativa Aplicable, dotando de flexibilidad en la política de pago de los componentes variables. En este sentido, dichos componentes pueden reducirse, incluso llegar a reducirse en su totalidad, según las circunstancias. La proporción entre ambos componentes se ha establecido teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por cada beneficiario (negocio, apoyo o control) y, en consecuencia, su impacto en el perfil de riesgo, adaptándose en cada caso a la realidad existente en las distintas entidades del Grupo o funciones.
- La **retribución variable** de los miembros del Colectivo Identificado, correspondiente a cada ejercicio, **estará sujeta a ajustes *ex ante*** de manera que **no se generará o se reducirá en su generación si no se alcanza un determinado nivel de beneficios y ratio de capital**. Además, se reducirá durante la evaluación del desempeño de cada beneficiario en caso de observarse un comportamiento negativo en los resultados del Grupo o en otros parámetros, como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.
- El **componente variable de la remuneración** de los miembros del Colectivo Identificado refleja el rendimiento evaluado a través de una serie de **métricas e indicadores predefinidos, tanto financieros como no financieros**. Estos indicadores tienen ponderaciones, objetivos y escalas de consecución asociadas, establecidas a nivel de Grupo, área e individuo. Dichos criterios consideran los riesgos actuales y futuros, así como las prioridades estratégicas definidas por el Grupo.
- La **retribución variable anual** para cada miembro del Colectivo Identificado se calcula **con base en una retribución variable anual “objetivo”**, que representa el importe de la retribución variable anual en caso de lograr un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos, utilizando escalas predeterminadas (la **“Retribución Variable Anual”**). Desde el ejercicio 2023, la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado está compuesta por dos incentivos: un incentivo a corto plazo, que se concederá anualmente y reflejará 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 del Grupo (el **“Incentivo a Corto Plazo”** o **“ICP”**); y un incentivo a largo plazo que refleja el desempeño en un horizonte plurianual, dependiendo la determinación de su importe final del resultado de una serie de objetivos a largo plazo, con un periodo de medición de 4 años, que permiten evaluar los

resultados y el cumplimiento de la estrategia del Grupo a largo plazo (el “**Incentivo a Largo Plazo**” o “**ILP**”). La suma de ambos, constituye la Retribución Variable Anual del ejercicio.

- La Retribución Variable Anual de los miembros del Colectivo Identificado está sujeta a reglas específicas de consolidación y pago, que incluyen:
 - Un **porcentaje significativo** de la Retribución Variable Anual (al menos el 60% para consejeros ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y aquellos con retribuciones variables de cuantías especialmente elevadas; y al menos el 40% para el resto del Colectivo Identificado) **se diferirá durante un periodo de 5 años** para consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección, y de 4 años para los demás *Risk Takers*. Dentro de dicho periodo de diferimiento, la parte de la Retribución Variable Anual que corresponda al Incentivo a Largo Plazo sólo comenzará a abonarse una vez transcurrido el periodo de medición de los objetivos del Indicador a Largo Plazo, a cuyo resultado queda condicionada la determinación de su importe final. La parte diferida de la Retribución Variable Anual se abonará, de darse las condiciones para ello, anualmente después de cada periodo de diferimiento, y en ningún caso se abonará de manera más rápida que de forma proporcional.
 - El 50% de la Retribución Variable Anual se abonará en acciones de BBVA y/o en instrumentos vinculados a las acciones de BBVA y, en el caso de los miembros de la Alta Dirección de BBVA y de los consejeros ejecutivos, la parte diferida de la Retribución Variable Anual se abonará un 40% en efectivo y un 60% en acciones de BBVA y/ o en instrumentos vinculados a las acciones de BBVA. Las acciones o instrumentos vinculados a las acciones otorgados como parte de la Retribución Variable Anual serán indisponibles durante un año desde su entrega, excepto las acciones necesarias para cubrir las obligaciones fiscales derivadas de su entrega.
 - La parte diferida de la Retribución Variable Anual está sujeta a **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.
 - Las cantidades en efectivo de la Retribución Variable Anual diferida consolidadas serán actualizadas aplicando el índice de precios al consumo (IPC), medido como variación interanual de precios, o cualesquiera otros criterios establezca a tal efecto el Consejo de Administración con la misma finalidad.

- La totalidad de la Retribución Variable Anual está sujeta a cláusulas de reducción y recuperación de la retribución variable (*malus* y *clawback*) durante todo el periodo de diferimiento e indisponibilidad de las acciones o instrumentos que resulte aplicable a dicha Retribución Variable Anual.
- Se prohíben estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la retribución variable y la responsabilidad, que puedan menoscabar los efectos de alineación con la gestión prudente de los riesgos.
- El elemento variable de la remuneración para un ejercicio está limitado a un importe máximo del 100% del elemento fijo de la remuneración total, a menos que la Junta General decida aumentar este porcentaje hasta un máximo del 200%, de acuerdo con lo establecido en la LOSS y justificado y recomendado en el presente Informe.

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

3.1. Motivos y alcance: personal afectado

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

El análisis de aquellas funciones a las que resulta procedente aplicar el nivel máximo de remuneración variable se lleva a cabo tomando como referencia el conjunto de personas que conforman el Colectivo Identificado, delimitado conforme a la Normativa Aplicable y de acuerdo con criterios internos adicionales elaborados por el Banco.

La delimitación del Colectivo Identificado se elabora conforme a:

- a) **Criterios cualitativos**, definidos en atención a la responsabilidad del puesto, así como sobre la base de la capacidad o responsabilidad del personal para asumir o gestionar riesgos.

- b) **Criterios cuantitativos**, establecidos sobre la base de la remuneración total concedida al miembro del personal en el ejercicio anterior, salvo que se determine que, de hecho, la actividad de dicho personal no tiene incidencia significativa en el perfil de riesgo.

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

En aplicación de dichos criterios, el Grupo BBVA cuenta, a la fecha de este Informe, con un Colectivo Identificado de aproximadamente 334 empleados, de los cuales:

- 174 forman parte tanto del Colectivo Identificado a nivel consolidado en el Grupo BBVA como del Colectivo Identificado a nivel individual de BBVA;
- 146 corresponden exclusivamente a la identificación a nivel consolidado en el Grupo BBVA; y
- 14 forman parte exclusivamente del Colectivo Identificado a nivel individual de BBVA.

No obstante, conforme al modelo retributivo aplicable, no resulta necesario que la retribución variable de todos ellos pueda alcanzar hasta dos veces el componente fijo de su retribución total. El nivel superior sólo se solicita para determinados miembros que desempeñan las siguientes funciones y forman parte de las siguientes áreas:

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

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

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

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

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

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

Todas las personas del Colectivo Identificado para las que se solicita el nivel superior de remuneración cumplen, al menos, una de las siguientes condiciones: (i) son miembros del Consejo de Administración de BBVA o de la Alta Dirección de BBVA; (ii) ocupan primeros niveles de responsabilidad en las áreas mencionadas anteriormente; (iii) desarrollan su actividad en negocios y/o en mercados geográficos donde el peso de la retribución variable

es superior al de la retribución fija; o (iv) cuentan con compromisos de pago que podrían considerarse retribución variable.

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

Así, el esquema de retribución variable descrito anteriormente, en el que se combinan los resultados, no sólo de la persona, sino del área y del Grupo en su conjunto, impide que un empleado pueda obtener una retribución variable derivada exclusivamente de su actuación personal, lo que evita recompensar resultados individuales no vinculados a la generación de valor a medio y largo plazo o la asunción excesiva de riesgos de forma individual.

Asimismo, con el objetivo de fomentar una gestión prudente de los riesgos en el Grupo, la parte diferida de la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado (además de estar condicionada al resultado de indicadores de largo plazo, en la parte correspondiente al ILP), está sometida en su totalidad a posibles ajustes *ex post* por riesgo para asegurar que la retribución variable guarda relación con la evolución de los riesgos del Grupo, 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.

Además, hasta el 100% de la retribución variable de cada miembro del Colectivo Identificado correspondiente a cada ejercicio, tanto en efectivo como en acciones o instrumentos, estará sometida a cláusulas de reducción de la retribución variable (*malus*) y de recuperación de la retribución variable ya satisfecha (*clawback*), ligadas a un deficiente desempeño financiero del Banco en su conjunto o de una división o área concreta o de las exposiciones generadas por un miembro del Colectivo Identificado, cuando dicho deficiente desempeño financiero se derive de cualquiera de las circunstancias recogidas en las políticas de remuneraciones.

En virtud de lo anterior, el número de miembros del Colectivo Identificado de BBVA y/o de su Grupo cuya retribución variable a efectos de cálculo de la ratio podría alcanzar hasta dos veces su retribución fija podría representar un número máximo de 296 personas. Este número incluye los cargos de las personas que desempeñan dichas funciones a la fecha de elaboración de este Informe, que se detallan en el **Anexo** que se acompaña al mismo, así

como potenciales miembros adicionales, resultantes de la aplicación de los criterios de identificación en el ejercicio 2024. Dicha flexibilidad es necesaria, además, para atender a criterios de movilidad interna, conforme a los cuales los cargos detallados en el anexo puedan ser objeto de variación.

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

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

El presente Informe ha sido elaborado con la debida consideración del impacto anticipado de la propuesta sobre la preservación de una base sólida de capital.

Es relevante destacar que el modelo de retribución variable adoptado en el Grupo se rige por un principio de prudencia, vinculando la percepción de la retribución variable al logro de umbrales mínimos de beneficios y capital, así como al cumplimiento de objetivos previamente establecidos. Para el año 2024, el Banco continuará aplicando esta política prudente en relación con el pago de la remuneración variable, ajustándose al contexto y a la capacidad financiera de la Entidad en cada momento.

En términos específicos para este Informe, se ha evaluado que el importe máximo conjunto estimado que podría alcanzar el nivel superior de remuneración variable para los 296 miembros del Colectivo Identificado afectados por esta medida, en relación con la retribución total fija de estos profesionales, sería de 149,31 millones de euros para el ejercicio 2024.

Considerando este dato, la decisión de aprobar un nivel máximo de retribución variable de hasta el 200% sobre el componente fijo para las funciones especificadas no comprometería la solidez de la base de capital del Grupo BBVA ni las obligaciones aplicables a la Entidad en virtud de lo dispuesto en la normativa de solvencia. Esta conclusión ha sido confirmada por la unidad de Accounting & Regulatory Reporting, perteneciente al área de Finance de BBVA, responsable de analizar el impacto que esta decisión tendría en el mantenimiento de una base sólida de capital, en conformidad con lo establecido en la normativa aplicable.

En virtud de lo expuesto, se propone a la Junta General de Accionistas, que se espera se celebre el 15 de marzo de 2024, en segunda convocatoria, la aprobación del acuerdo detallado a continuación.

4. Propuesta de acuerdo

“PROPUESTA DE ACUERDO SOBRE EL CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A. A CELEBRAR EL DÍA 15 DE MARZO DE 2024.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 34.1, letra g), de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, aprobar un nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la retribución total para un determinado colectivo de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (el “Banco”) o su Grupo, pudiendo a estos efectos las filiales del Banco aplicar igualmente dicho nivel máximo para sus profesionales, todo ello según el Informe emitido a estos efectos por el Consejo de Administración del Banco con fecha 6 de febrero de 2024 y puesto a disposición de los accionistas desde la fecha de convocatoria de esta Junta General.”

* * *

Madrid, seis de febrero de dos mil veinticuatro.

ANEXO: RELACIÓN DE CARGOS

POSICIONES	POSICIONES	POSICIONES
EXECUTIVE DIRECTOR	2 HEAD OF ENGINEERING STRATEGY & CONTROL	1 HEAD OF ALM
NON EXECUTIVE DIRECTOR	13 HEAD OF BANKING FOR GROTH COMPANIES	1 CLIENT SOLUTIONS LINE OF BUSINESS HEAD
SENIOR MANAGEMENT MEMBER	15 HEAD OF CORPORATE STRATEGY	1 HEAD OF CORPORATE LEGAL SERVICES
COUNTRY MANAGER	10 HEAD OF FINANCE SOUTH AMERICA	1 GLOBAL HEAD OF COMMUNICATIONS
HEAD OF CIB COUNTRY	10 HEAD OF GLOBAL ADVISORY	1 GLOBAL HEAD OF COMPLIANCE
HEAD OF CLIENT SOLUTIONS COUNTRY	5 SALES MANAGING DIRECTOR	1 HEAD OF CLIENT SOLUTIONS STRATEGY & INNOVATION
HEAD OF COMMERCIAL BANKING COUNTRY	4 HEAD OF GLOBAL DIGITAL M&A & EQUITY INVESTMENTS IN INNOVATION	1 HEAD OF LABOUR & EMPLOYMENT COUNSELLING RELATIONS
HEAD OF COMPLIANCE COUNTRY	2 GLOBAL SECTOR HEAD	1 HEAD OF GLOBAL AND FINANCIAL ECONOMICS
HEAD OF ENGINEERING COUNTRY	2 HEAD OF G10 RATES & FX	1 HEAD OF BBVA RESEARCH COUNTRIES ANALYSIS
HEAD OF FINANCE COUNTRY	7 ADVISORY REGIONAL MANAGING DIRECTOR	2 SENIOR ADVISOR TO THE CHAIR
HEAD OF GLOBAL MARKETS COUNTRY	6 FIXED INCOME SYNDICATE MANAGING DIRECTOR	1 HEAD OF TAX
HEAD OF GLOBAL TRANSACTIONAL BANKING COUNTRY	2 TRADING MANAGING DIRECTOR	8 HEAD OF CULTURE & ENGAGEMENT
HEAD OF INVESTMENT BANKING & FINANCE COUNTRY	2 HEAD OF GLOBAL CREDIT	1 HEAD OF DIGITAL SALES & MARKETING
HEAD OF INTERNAL AUDIT COUNTRY	9 HEAD OF GLOBAL EQUITIES	1 HEAD OF ECONOMIC ANALYSIS
HEAD OF INTERNAL CONTROL & COMPLIANCE COUNTRY	6 HEAD OF DIGITAL BANKING ITALY	1 HEAD OF ARCHITECTURE
HEAD OF LEGAL COUNTRY	7 HEAD OF GLOBAL MARKETS	1 HEAD OF S&CIB STRATEGY, INDUSTRIES & CROSS-BORDER
HEAD OF RETAIL & COMMERCIAL BANKING COUNTRY	2 HEAD OF QUANTITATIVE BUSINESS SOLUTIONS	1 HEAD OF TRANSFORMATION & PERFORMANCE & FINANCIAL DATA
HEAD OF RETAIL BANKING COUNTRY	4 HEAD OF GLOBAL MARKETS SOUTH AMERICA	1 HEAD OF INTERNAL AUDIT STRATEGY
HEAD OF RISK MANAGEMENT COUNTRY	7 HEAD OF GRM STRATEGY & SOLUTIONS DEVELOPMENT & BEX	1 HEAD OF INTERNAL AUDIT CORE SERVICE & PORTFOLIO
HEAD OF SME BANKING COUNTRY	2 HEAD OF GLOBAL SALES & STRUCTURING	1 INTERNAL AUDIT FRONT HEAD
HEAD OF TALENT & CULTURE COUNTRY	7 HEAD OF GLOBAL SOFTWARE DEVELOPMENT	1 HEAD OF LEGAL T&C & STRATEGY & PERFORMANCE
HEAD OF DATA COUNTRY	3 HEAD OF GLOBAL SYNDICATE & LEVFINANCE EMEA	1 HEAD OF T&C CORPORATE AREAS
HEAD OF GLOBAL ASSET MANAGEMENT	1 HEAD OF GLOBAL TALENT SOLUTIONS & T&C SOUTH AMERICA	1 CHIEF ECONOMIST COUNTRY
HEAD OF BBVA RESEARCH	1 HEAD OF GLOBAL TRADE & INT. BANKING	1 HEAD OF ALM COUNTRY
HEAD OF BUSINESS PROCESS ENGINEERING & OPERATIONS	1 HEAD OF GLOBAL TRANSACTION BANKING	1 HEAD OF PREMISES & SERVICES
HEAD OF CHAIR OFFICE GLOBAL ECONOMICS & PUBLIC AFFAIRS	1 HEAD OF GRM REPORTING, REGULATION & SUSTAINABILITY	1 RISK CONTROL SPECIALIST HEAD
HEAD OF INSTITUTIONAL BUSINESS	1 HEAD OF RISK MANAGEMENT LATAM & TURKEY	1 HEAD OF GLOBAL BANKING M&A
HEAD OF CLIENT SOLUTIONS SOUTH AMERICA	1 HEAD OF INFRASTRUCTURE & IT OPERATIONS	1 HEAD OF RETAIL CREDIT RISK
HEAD OF COMPENSATION, BENEFITS & SENIOR TOP TALENT	1 HEAD OF INVESTMENT BANKING & FINANCE	1 HEAD OF EQUITY AND REAL ESTATE HOLDINGS
HEAD OF CORPORATE FUNCTIONS ENGINEERING	1 HEAD OF INVESTORS RELATIONS	1 HEAD OF M&A & REPORTING IN LEGAL SERVICES
HEAD OF CORPORATE SECURITY	1 HEAD OF NON FINANCIAL RISK	1 HEAD OF NPL's M&A
HEAD OF DATA ENGINEERING	1 HEAD OF ORGANIZATION & AGILE	1 HEAD OF T&C TRANSFORMATION, DATA & PERFORMANCE
HEAD OF STRATEGIC PROJECT COUNTRY	1 HEAD OF RISK INTERNAL CONTROL	1 DCM ORIGINATION MANAGING DIRECTOR
HEAD OF LITIGATION	1 HEAD OF SUSTAINABILITY TRANSITION	1 PRIVATE BANKER
GLOBAL MARKETS STRATEGY MANAGING DIRECTOR	1 HEAD OF T&C STRATEGY & SOLUTIONS DEVELOPMENT	1 HEAD OF WHOLESALE CREDIT RISK
HEAD OF GLOBAL CLIENTS COUNTRY	1 HEAD OF ACCOUNTING & REGULATORY REPORTING	1 HEAD OF RETAIL BANKING PRODUCTS COUNTRY
HEAD OF INSURANCE COUNTRY	2 HEAD OF COMMERCIAL BANKING DIVISION COUNTRY	1 HEAD OF COMMERCIAL BANKING STRATEGY COUNTRY
HEAD OF FINANCIAL CRIME PREVENTION	1 HEAD OF RETAIL BANKING DIVISION COUNTRY	1 HEAD OF PAYMENT SYSTEMS COUNTRY
HEAD OF GRM DATA & ANALYTICS	1 HEAD OF INCLUSIVE GROWTH & SUSTAINABILITY CAPABILITIES	1 HEAD OF CREDIT RISK COUNTRY
HEAD OF GRM GLOBAL PORTFOLIO MANAGEMENT	1 HEAD OF GLOBAL WEALTH	1 HEAD OF INTERNAL CONTROL COUNTRY
COUNTRY PROJECT FINANCE MANAGING DIRECTOR	1 HEAD OF GLOBAL STRATEGIC TRANSACTIONS AND JOINT VENTURES	1 HEAD OF BUSINESS PERFORMANCE & CAPITAL MANAGEMENT, INVESTMI