

# 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, 11 de febrero de 2025

## Índice

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

# 1. Introducción

## 1.1. Objeto del informe y normativa aplicable

El presente informe se formula por el Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (“**BBVA**”, el “**Banco**” o la “**Entidad**”), a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en cumplimiento de lo 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 (“**Ley 10/2014**”), en relación con la propuesta de acuerdo sometida a la consideración de la Junta General de Accionistas de la Entidad a celebrar, previsiblemente, el 21 de marzo de 2025, en segunda convocatoria, bajo el punto quinto del orden del día, consistente en la aprobación de un nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la retribución total para un determinado colectivo de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de BBVA y/o de su Grupo (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 ésta 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 Ley 10/2014 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 Ley 10/2014 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 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 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 (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. La retribución variable en ningún caso supondrá una limitación en la capacidad del Grupo para mantener una base sólida de capital, conforme a los requisitos regulatorios, y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros, así como el coste de capital y liquidez necesarios, reflejando un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo.

## 2.2. Particularidades aplicables al Colectivo Identificado

La Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA, sobre la base de los principios generales previamente indicados y teniendo en consideración los requisitos normativos aplicables a BBVA en su condición de entidad de crédito, establece las reglas específicas aplicables a la retribución de los miembros del Colectivo Identificado, dentro del cual se incluyen los miembros del Consejo de Administración de BBVA (a los que les resulta de aplicación la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA) y los miembros de la Alta Dirección de BBVA.

En este contexto, el Banco ha desarrollado un sistema de incentivación para el Colectivo Identificado, especialmente orientado a mantener la alineación de su remuneración con los riesgos, así como con los objetivos e intereses a largo plazo del Grupo. El resultado es un esquema retributivo se caracteriza por lo siguiente:

- El **equilibrio entre los componentes fijos y variables de la retribución total**, en línea con lo establecido en la Normativa Aplicable, permitiendo una política plenamente flexible en lo que se refiere al pago de los componentes variables. En este sentido, dichos componentes pueden llegar a reducirse, incluso en su totalidad. La proporción entre ambos componentes se ha establecido teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por cada beneficiario (negocio, apoyo o control) y, en consecuencia, su impacto en el perfil de riesgo, adaptándose en cada caso a la realidad existente en las distintas entidades del Grupo o funciones.
- La **retribución variable** de los miembros del Colectivo Identificado correspondiente a cada ejercicio **estará sujeta a ajustes *ex ante*** de manera que **no se generará o se verá reducida en su generación si no se alcanza un determinado nivel de beneficios y ratio de capital**.
- La **retribución variable** de los miembros del Colectivo Identificado refleja el desempeño medido a través del resultado de una serie de **métricas e indicadores predefinidos, tanto financieros como no financieros**, con ponderaciones, objetivos y escalas de consecución asociadas.
- La **retribución variable anual** para cada miembro del Colectivo Identificado se calcula **sobre la 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 de consecución predeterminadas (la “**Retribución Variable Anual**”).
- 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 de Grupo, Área e Individuo, que tienen en cuenta las prioridades estratégicas del Grupo, así como los riesgos actuales y futuros (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 indicadores a largo plazo, con objetivos fijados a tres 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 incentivos constituye la **Retribución Variable Anual** del ejercicio de cada beneficiario, que, en aplicación de las correspondientes escalas de consecución, podrá situarse entre el 0% y el 150% de la retribución variable anual “objetivo”.

- Así pues, la Retribución Variable Anual se reducirá en el momento de la evaluación del desempeño de cada beneficiario en caso de observarse 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 está sujeta a **reglas específicas de consolidación y pago**, y en particular:
  - Un **porcentaje significativo** de la Retribución Variable Anual (al menos el 60% para consejeros ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y aquellos miembros del Colectivo Identificado con retribuciones variables de cuantías especialmente elevadas; y al menos el 40% para el resto del Colectivo Identificado) **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 Incentivo 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, una vez transcurrido cada uno de los años de diferimiento, y en ningún caso se abonará de más rápidamente que de manera 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 consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección de BBVA, 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 que proceda enajenar para hacer frente a 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 parte diferida de Retribución Variable Anual que finalmente se consoliden 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.
- Se prohíbe la utilización de 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 riesgos.
- El elemento variable de la remuneración correspondiente a 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 Ley 10/2014 y según se justifica y recomienda 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, BBVA y su Grupo cuentan, a la fecha de este Informe, con un Colectivo Identificado de 337 empleados, de los cuales:

- 178 forman parte tanto del Colectivo Identificado a nivel consolidado en el Grupo BBVA como del Colectivo Identificado a nivel individual de BBVA;
- 149 corresponden exclusivamente a la identificación a nivel consolidado en el Grupo BBVA; y
- 10 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.

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 atraer y retener a los mejores profesionales en funciones y áreas globales y 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.

Con carácter adicional, 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) forman parte de actividades que compiten en un mercado salarial con empresas cuya estructura y niveles

retributivos son diferentes a los de las entidades financieras; (iv) 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 (v) cuentan con compromisos de pago que, de conformidad con la normativa aplicable, 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 retributivo diseñado 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 podría alcanzar hasta dos veces su retribución fija podría representar un número máximo de 309 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 lo acompaña, así como las personas que potencialmente podrían incorporarse al Colectivo Identificado en el ejercicio 2025 en aplicación de los criterios de identificación. 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 tomando en consideración el efecto previsto de la propuesta sobre el mantenimiento de una base sólida de capital.

Es relevante destacar que el modelo de retribución variable aplicable en el Grupo lleva implícito un principio de prudencia, vinculando la percepción de la retribución variable a la superación de unos umbrales mínimos de beneficios y capital, así como al cumplimiento de objetivos previamente establecidos. En el año 2025, el Banco continuará aplicando esta política prudente en relación con el pago de la remuneración variable, atendiendo al contexto y a la capacidad financiera de la Entidad en cada momento.

En concreto, a efectos de la elaboración de este Informe, se ha evaluado que, en caso de que la remuneración variable del máximo de 309 miembros del Colectivo Identificado propuesto llegara al 200% del componente fijo, la diferencia que representa ese nivel máximo de remuneración variable (respecto a lo que representa el 100% del componente fijo), con datos a 31 de diciembre de 2024, es de 163,1 millones de euros adicionales.

Considerando este dato, la decisión de aprobar un nivel máximo de retribución variable de hasta el 200% sobre el componente fijo para las funciones indicadas 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, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable.

En virtud de lo expuesto, se propone a la Junta General de Accionistas, que se celebrará, previsiblemente, el 21 de marzo de 2025, en segunda convocatoria, la aprobación del acuerdo detallado a continuación.

## 4. Propuesta de acuerdo

**“PROPUESTA DE ACUERDO SOBRE EL QUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A. A CELEBRAR EL DÍA 21 DE MARZO DE 2025.**

*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 11 de febrero de 2025 y puesto a disposición de los accionistas desde la fecha de convocatoria de esta Junta General.”*

\* \* \*

Madrid, once de febrero de dos mil veinticinco.

## ANEXO: RELACIÓN DE CARGOS

### POSICIONES

EXECUTIVE DIRECTOR	HEAD OF ECONOMIC ANALYSIS	HEAD OF M&A & REPORTING IN LEGAL SERVICES
NON EXECUTIVE DIRECTOR	HEAD OF ENGINEERING CLIENT SOLUTIONS	HEAD OF MARKET RISK COUNTRY
SENIOR MANAGEMENT MEMBER	HEAD OF ENGINEERING COUNTRY	HEAD OF MARKETING, DESIGN, BE & DIGITAL SALES
ADVISORY REGIONAL MANAGING DIRECTOR	HEAD OF ENGINEERING RETAIL CLIENT SOLUTIONS	HEAD OF NON FINANCIAL RISKS
CHIEF ECONOMIST COUNTRY	HEAD OF ENGINEERING STRATEGY & CONTROL	HEAD OF NPLs M&A
CLIENT SOLUTIONS LINE OF BUSINESS HEAD	HEAD OF FINANCE COUNTRY	HEAD OF ORGANIZATION
COUNTRY MANAGER	HEAD OF FINANCIAL CRIME PREVENTION	HEAD OF PREMISES & SERVICES
COUNTRY PROJECT FINANCE MANAGING DIRECTOR	HEAD OF G10 RATES & FX	HEAD OF PROVISIONS & CAPITAL
CS ENTERPRISE FRONT HEAD	HEAD OF GLOBAL ADVISORY	HEAD OF QUANTITATIVE BUSINESS SOLUTIONS
DCM ORIGINATION MANAGING DIRECTOR	HEAD OF GLOBAL AND FINANCIAL ECONOMICS	HEAD OF RETAIL BANKING COUNTRY
FIXED INCOME SYNDICATE MANAGING DIRECTOR	HEAD OF GLOBAL BANKING M&A	HEAD OF RETAIL BANKING DIVISION COUNTRY
GLOBAL BANKER	HEAD OF GLOBAL BPE & OPERATIONS	HEAD OF RETAIL BANKING NETWORK COUNTRY
GLOBAL HEAD OF COMMUNICATIONS	HEAD OF GLOBAL DIGITAL M&A & EQUITY INVESTMENTS IN INNOVATION	HEAD OF RETAIL RISK
GLOBAL HEAD OF COMPLIANCE	HEAD OF GLOBAL EQUITIES	HEAD OF RISK INTERNAL CONTROL COUNTRY
GLOBAL HEAD OF DIGITAL BANKS	HEAD OF GLOBAL MARKETS	HEAD OF RISK LATAM & TURKEY
GLOBAL MARKETS STRATEGY MANAGING DIRECTOR	HEAD OF GLOBAL MARKETS COUNTRY	HEAD OF RISK MANAGEMENT COUNTRY
HEAD OF ACCOUNTING & REGULATORY REPORTING	HEAD OF GLOBAL SALES & STRUCTURING	HEAD OF RISK MANAGEMENT DIGITAL BANKS
HEAD OF ALM	HEAD OF GLOBAL SOFTWARE DEVELOPMENT	HEAD OF RISK TRANSFORMATION
HEAD OF ALM COUNTRY	HEAD OF GLOBAL STRATEGIC TRANSACTIONS AND JOINT VENTURES	HEAD OF S&CIB STRATEGY, INDUSTRIES & CROSS-BORDER
HEAD OF ARCHITECTURE	HEAD OF GLOBAL SYNDICATE & LEVFINANCE EMEA	HEAD OF SME BANKING COUNTRY
HEAD OF ASSET MANAGEMENT & GLOBAL WEALTH	HEAD OF GLOBAL TALENT SOLUTIONS & T&C SOUTH AMERICA	HEAD OF SME NETWORK COUNTRY
HEAD OF BANKING FOR GROWTH COMPANIES	HEAD OF GLOBAL TRADE & INT. BANKING	HEAD OF STRATEGIC PROJECT COUNTRY
HEAD OF BBVA RESEARCH	HEAD OF GLOBAL TRANSACTION BANKING	HEAD OF STRATEGY & PORTFOLIO MANAGEMENT
HEAD OF BBVA RESEARCH COUNTRIES ANALYSIS	HEAD OF GLOBAL TRANSACTIONAL BANKING COUNTRY	HEAD OF STRUCTURAL & MARKET RISK
HEAD OF BUSINESS PERFORM. & CAPITAL MANAG., INVEST. & COST MANAG., PROCUREMENT	HEAD OF GRM DATA & ANALYTICS	HEAD OF T&C CORPORATE AREAS
HEAD OF CHAIR OFFICE GLOBAL ECONOMICS & PUBLIC AFFAIRS	HEAD OF INCLUSIVE GROWTH & SUSTAINABILITY CAPABILITIES	HEAD OF T&C STRATEGY & SOLUTIONS DEVELOPMENT
HEAD OF CIB COUNTRY	HEAD OF INDUSTRIAL & REAL ESTATE EQUITY HOLDINGS	HEAD OF T&C TRANSFORMATION, DATA & PERFORMANCE
HEAD OF CIB COVERAGE & SUSTAINABILITY COUNTRY	HEAD OF INFRASTRUCTURE & IT OPERATIONS	HEAD OF TALENT & CULTURE COUNTRY
HEAD OF COMMERCIAL BANKING COUNTRY	HEAD OF INSTITUTIONAL BUSINESS	HEAD OF TAX
HEAD OF COMMERCIAL BANKING DIVISION COUNTRY	HEAD OF INSURANCE	HEAD OF TRANSFORMATION & PERFORMANCE & FINANCIAL DATA
HEAD OF COMMERCIAL BANKING NETWORK COUNTRY	HEAD OF INSURANCE COUNTRY	HEAD OF ULTRA HIGH NETWORK COUNTRY
HEAD OF COMMERCIAL BANKING SOUTH AMERICA	HEAD OF INTERNAL AUDIT CORE SERVICE & PORTFOLIO	HEAD OF WEALTH MANAGEMENT NETWORK COUNTRY
HEAD OF COMMERCIAL & INSTITUTIONAL SOLUTIONS COUNTRY	HEAD OF INTERNAL AUDIT COUNTRY	HEAD OF WHOLESALE & SUSTAINABILITY RISK
HEAD OF COMPENSATION, BENEFITS & SENIOR TOP TALENT	HEAD OF INTERNAL AUDIT STRATEGY	HEAD OF WHOLESALE RISK COUNTRY
HEAD OF COMPLIANCE COUNTRY	HEAD OF INTERNAL CONTROL & COMPLIANCE COUNTRY	INTERNAL AUDIT FRONT HEAD
HEAD OF CORPORATE FUNCTIONS ENGINEERING	HEAD OF INVESTMENT BANKING & FINANCE	PRIVATE BANKER
HEAD OF CORPORATE LEGAL SERVICES	HEAD OF INVESTMENT BANKING & FINANCE COUNTRY	PRIVATE BANKING BRANCH MANAGER
HEAD OF CORPORATE SECURITY	HEAD OF INVESTORS RELATIONS	RISK CONTROL SPECIALIST HEAD
HEAD OF CORPORATE STRATEGY	HEAD OF LABOUR & EMPLOYMENT COUNSELLING RELATIONS	SALES MANAGING DIRECTOR
HEAD OF CULTURE & ENGAGEMENT	HEAD OF LEGAL COUNTRY	SENIOR ADVISOR TO THE CHAIR
HEAD OF DATA COUNTRY	HEAD OF LEGAL T&C & STRATEGY & PERFORMANCE	TRADING MANAGING DIRECTOR
HEAD OF DATA ENGINEERING	HEAD OF LITIGATION	