



Informe anual sobre remuneraciones  
de los consejeros de BBVA

# 2024

---

**Fecha de aprobación del Informe**

11 de febrero de 2025

---

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS (IARC)**

DENOMINACIÓN SOCIAL: Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.

DOMICILIO SOCIAL: Plaza de San Nicolás, número 4, 48005, Bilbao (Bizkaia)

NIF: A-48265169

# Índice

<b>Resumen ejecutivo 2024</b>	<b>3</b>
A. Remuneración de los consejeros ejecutivos 2024	3
B. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2024	14
<b>1. Introducción</b>	<b>16</b>
<b>2. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2024</b>	<b>17</b>
2.1. Proceso de toma de decisiones para la aprobación de la Política	20
2.2. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2024	22
2.2.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2024	22
2.2.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos	28
2.3. Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos 2024	31
<b>3. Resultado de la aplicación de la Política en 2024</b>	<b>32</b>
3.1. Actividad de los Órganos Sociales en 2024 en relación con la Política de Remuneraciones de los Consejeros	32
3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2024	35
A. Retribución fija 2024	35
B. Retribución variable 2024	37
3.3. Remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2024	58
3.4. Evolución de las remuneraciones de los consejeros, la remuneración media de los empleados y los resultados de la Entidad	60
3.5. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2024	62
<b>4. Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA</b>	<b>63</b>
<b>5. Apéndice estadístico CNMV</b>	<b>65</b>
<b>6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2025</b>	<b>80</b>
6.1. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2025	80
A. Retribución fija 2025	80
B. Retribución variable 2025	82
6.2. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2025	86
6.3. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2025	87
<b>ANEXO 1</b>	<b>88</b>
<b>ANEXO 2</b>	<b>89</b>

# Resumen ejecutivo 2024

Las remuneraciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los miembros del Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (“**BBVA**”, la “**Entidad**”, la “**Sociedad**” o el “**Banco**”) en el ejercicio 2024 son el resultado de la aplicación de las políticas retributivas aprobadas por la Junta General de Accionistas de BBVA.

## A. Remuneración de los consejeros ejecutivos 2024

La remuneración de los consejeros ejecutivos correspondiente al **ejercicio 2024** es el resultado de la aplicación de la **Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA** aprobada por la Junta General el 17 de marzo de 2023 para los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026 (la “**Política de Remuneraciones de los Consejeros**” o “**Política**”), que incluye, entre otros, los importes de su remuneración y las reglas de cálculo de la retribución variable.

Esta política establece un **modelo de retribución variable**, en virtud del cual, a partir del ejercicio 2023, la **Retribución Variable Anual (RVA)** de los consejeros ejecutivos pasa a estar integrada por dos componentes: un **Incentivo a Corto Plazo (ICP)** y un **Incentivo a Largo Plazo (ILP)**. **La suma del ICP y el ILP constituye la RVA del ejercicio**. Todo ello, en línea con el modelo de retribución variable aplicable al resto de categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de BBVA y/o su Grupo (el “**Colectivo Identificado**”), incluyendo a los miembros de la Alta Dirección.

Para la concesión de ambos incentivos deben alcanzarse los umbrales de beneficio y ratio de capital aprobados por el Consejo de Administración, que constituyen un nivel mínimo para la generación de retribución variable de toda la plantilla del Grupo BBVA.

Una vez cerrado el ejercicio 2024, se ha comprobado que se han alcanzado los citados umbrales y se ha determinado el importe del ICP 2024 de los consejeros ejecutivos, considerando el resultado de los Indicadores Anuales aprobados para su cálculo.

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos han generado el derecho al ILP en su importe máximo teórico. El importe final del ILP dependerá del resultado de los Indicadores a Largo Plazo aprobados para su cálculo, una vez finalice su periodo de medición (a cierre de 2027), en atención a los objetivos, escalas de consecución y ponderaciones asociados a cada uno de ellos. Por tanto, el ILP podrá situarse entre el 0% y el 150% del ILP Objetivo de cada consejero ejecutivo.

Una vez determinada la RVA 2024, en los importes indicados a continuación en este Informe, esta se liquidará con arreglo a las reglas de consolidación y pago establecidas en la Política. Así, una parte inicial de, como máximo el 40%, se abonará en 2025 (a partes iguales en efectivo y en acciones de BBVA) y la parte restante quedará diferida por un periodo de cinco años (40% en efectivo y 60% en acciones y opciones sobre acciones de BBVA), tal y como se describe a continuación y, en concreto, en el apartado [3.2. B](#) de este Informe.

## A.1 Retribución total de los consejeros ejecutivos del ejercicio 2024

### PRESIDENTE - Carlos Torres Vila

(Cantidades en miles €)

RETRIBUCIÓN FIJA	2024	2023
Retribución Fija Anual (sueldo)	2.924	2.924
Remuneración en especie y otros complementos fijos	180	213
Aportación anual a pensión <sup>1</sup>	456	458
<b>Total</b>	<b>3.560</b>	<b>3.595</b>

(1) Un 15% de la aportación anual pactada se registra como "beneficios discrecionales de pensión" cuyo importe final va vinculado a la consecución del Incentivo a Corto Plazo (ver apartado [3.2.A.c](#) de este Informe).

RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL (RVA)	2024	2023
RVA Objetivo	3.572	3.572
Incentivo a Corto Plazo (consecución 100% ICP Objetivo)	2.286	2.286
(A) Incentivo a Corto Plazo (consecución alcanzada 126%)	<b>2.871</b>	(consecución alcanzada 126%) <b>2.871</b>
(B1) Incentivo a Largo Plazo (consecución estimada 100% ILP Objetivo)	1.286	1.286
(B2) Incentivo a Largo Plazo (consecución estimada 150% ILP Objetivo; oportunidad máxima)	1.929	1.929
<b>RVA (A+B1)</b> (si todos los indicadores de largo plazo alcanzan el objetivo definido: 100%)	<b>4.157</b>	<b>4.157</b>
<b>RVA (A+B2)</b> (si todos los indicadores de largo plazo alcanzan el nivel máximo: 150%)	<b>4.800</b>	<b>4.800</b>

RETRIBUCIÓN TOTAL	2024	2023
Retribución fija	3.560	3.595
RVA (A+B1)	4.157	4.157
RVA (A+B2) <sup>1</sup>	4.800	4.800
<b>Total con RVA (A+B1)</b>	<b>7.717</b>	<b>7.752</b>
<b>Total con RVA (A+B2)</b>	<b>8.360</b>	<b>8.395</b>

(1) Para la determinación inicial de la RVA, y a los efectos de aplicar las reglas de diferimiento, se ha considerado el ICP generado (126% en 2024 y en 2023) y el ILP en el escenario de nivel máximo de consecución (150%), que se corresponde con la RVA (A+B2) de la tabla. No obstante, el importe final de la RVA dependerá del resultado de los indicadores de largo plazo, que podrán situarse en un rango de consecución de entre 0% y 150%. De este importe de la RVA 2024 corresponde el pago en 2025 del 37% (a partes iguales en efectivo y en acciones de BBVA), mientras que el 63% restante (40% en efectivo y 60% en acciones de BBVA y opciones sobre acciones de BBVA) queda diferido y sujeto, asimismo, a posibles ajustes ex post que podrían minorarlo. De la RVA 2023, se abonó en 2024, igualmente, el 37% (a partes iguales en efectivo y en acciones de BBVA), mientras que el 63% restante (40% en efectivo y 60% en acciones de BBVA y opciones sobre acciones de BBVA) quedó diferido y sujeto, asimismo, a posibles ajustes ex post que podrían minorarlo (ver apartado [3.2.B](#)).

**CONSEJERO DELEGADO - Onur Genç**

(Cantidades en miles €)

RETRIBUCIÓN FIJA	2024	2023
Retribución Fija Anual (sueldo)	2.179	2.179
Remuneración en especie	128	131
Otros complementos fijos <sup>1</sup>	1.254	1.254
<b>Total</b>	<b>3.560</b>	<b>3.564</b>

(1) Cantidades abonadas en concepto de "cash in lieu of pension" (30% de la Retribución Fija Anual) y complemento anual de movilidad.

RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL (RVA)	2024	2023
RVA Objetivo	2.672	RVA Objetivo 2.672
Incentivo a Corto Plazo (consecución 100% ICP Objetivo)	1.710	1.710
(A) Incentivo a Corto Plazo (consecución alcanzada 126%)	2.147	(consecución alcanzada 126%) 2.147
(B1) Incentivo a Largo Plazo (consecución estimada 100% ILP Objetivo)	962	962
(B2) Incentivo a Largo Plazo (consecución estimada 150% ILP Objetivo; oportunidad máxima)	1.443	1.443

RVA (A + B1) (si todos los indicadores de largo plazo alcanzan el objetivo definido: 100%)	3.109	3.109
RVA (A + B2) (si todos los indicadores de largo plazo alcanzan el nivel máximo: 150%)	3.590	3.590

RETRIBUCIÓN TOTAL	2024	2023
Retribución fija	3.560	3.564
RVA (A + B1)	3.109	3.109
RVA (A + B2) <sup>1</sup>	3.590	3.590
<b>Total (A+B1)</b>	<b>6.669</b>	<b>6.673</b>
<b>Total (A+B2)</b>	<b>7.150</b>	<b>7.154</b>

(1) Para la determinación inicial de la RVA, y a los efectos de aplicar las reglas de diferimiento, se ha considerado el ICP generado (126% en 2024 y en 2023) y el ILP en el escenario de nivel máximo de consecución (150%), que se corresponde con la RVA (A+B2) de la tabla. No obstante, el importe final de la RVA dependerá del resultado de los indicadores de largo plazo, que podrán situarse en un rango de consecución de entre 0% y 150%. De este importe de la RVA 2024 corresponde el pago en 2025 del 37% (a partes iguales en efectivo y en acciones de BBVA), mientras que el 63% restante (40% en efectivo y 60% en acciones de BBVA y opciones sobre acciones de BBVA) queda diferido y sujeto, asimismo, a posibles ajustes ex post que podrían minorarlo. De la RVA 2023, se abonó en 2024, igualmente, el 37% (a partes iguales en efectivo y en acciones de BBVA), mientras que el 63% restante (40% en efectivo y 60% en acciones de BBVA y opciones sobre acciones de BBVA) quedó diferido y sujeto, asimismo, a posibles ajustes ex post que podrían minorarlo (ver apartado [3.2.B](#)).

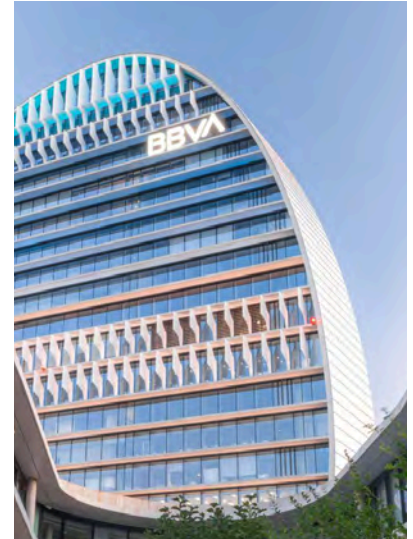
## A.2 Retribución Variable Anual 2024

La Retribución Variable Anual del ejercicio 2024 de los consejeros ejecutivos se calcula sobre la base de los siguientes indicadores anuales y de largo plazo:

INDICADORES ANUALES (OBJETIVOS 2024)	Ponderación
Resultado atribuido	20%
RORC	20%
Ratio de eficiencia	20%
Índice de Recomendación Neta (IReNe)	15%
Clientes objetivo	15%
Canalización de negocio sostenible	10%

INDICADORES DE LARGO PLAZO (OBJETIVOS A 2027)	Ponderación
Valor Tangible en Libros por acción (TBV per share)	40%
Retorno Total para el Accionista Relativo (TSR Relativo)	40%
Descarbonización de la cartera	15%
Porcentaje de mujeres en puestos directivos	5%



La RVA 2024 de los consejeros ejecutivos no está *devengada*<sup>1</sup> en su totalidad, ya que incluye una parte que se difiere en el tiempo. La parte diferida de la RVA 2024 está compuesta por una porción del ICP y por la totalidad del ILP, cuyo importe final dependerá del resultado de los Indicadores de Largo Plazo, lo que determina que no esté consolidada a la fecha de este Informe. Igualmente, tanto la parte diferida del ICP como la totalidad del ILP están sujetos a la aplicación de posibles ajustes *ex post* por riesgo (incluyendo cláusulas *malus*) que podrán reducir o impedir su pago.



\* Calendario de pago considerando el ICP generado (126%) y el ILP en el escenario de nivel máximo de consecución (150%). El importe final de la RVA dependerá del resultado de los Indicadores de Largo Plazo, que podrán situarse en un rango de consecución de entre 0% y 150%.

<sup>1</sup> De conformidad con la Circular 4/2013 de la CNMV, a los efectos de este Informe, se entiende por remuneraciones *devengadas* en 2024 las remuneraciones fijas abonadas en 2024 y, en el caso de la remuneración variable, aquella cuya consolidación se haya producido a la fecha del Informe, una vez cerrado el ejercicio 2024, al haberse determinado su importe y verificado que ya no procede la aplicación de ajustes *ex post* (incluyendo cláusulas *malus*) que impidan o limiten su pago al beneficiario, y cuyo pago corresponde en 2025.

## Incentivo a Corto Plazo 2024

El ICP de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2024 se ha determinado conforme a los resultados obtenidos por el Grupo BBVA para los diferentes Indicadores Anuales aprobados por el Consejo de Administración al comienzo del ejercicio.

En 2024, el Grupo BBVA ha generado un **beneficio atribuido de 10.054 millones de euros**, comparando muy positivamente con los 8.019 millones de euros del año anterior (+25,4%), impulsado especialmente por el buen comportamiento de los ingresos recurrentes del negocio bancario (gracias a la evolución de los diferenciales de la clientela, al dinamismo de la actividad crediticia y el crecimiento de las comisiones). Esta misma cifra de beneficio es la considerada a efectos de incentivación.

Los gastos de explotación se han comportado bien en el año, creciendo por debajo de los ingresos (margen bruto) y de la inflación media del footprint. Con ello, **el ratio de eficiencia se situó en el 40,0%** frente al 41,7% del año anterior. Por su parte, los saneamientos aumentan en el año condicionados por el aumento de la actividad y las mayores necesidades de la cartera minorista (en buena medida derivados del elevado crecimiento de estos segmentos rentables en los últimos ejercicios). Finalmente, el fuerte incremento del beneficio permite la mejora anual del nivel de rentabilidad, alcanzándose **un RORC del 21%** (desde el 18,1% del año anterior). Los tres indicadores cerraron el año por encima de los objetivos establecidos.

Asimismo, en 2024, **el Banco ha canalizado un total de 92.737 millones de euros de negocio sostenible** orientado a contribuir a la lucha contra el cambio climático y al fomento del crecimiento inclusivo, lo que igualmente sitúa el resultado del indicador de Canalización de negocio sostenible por encima del objetivo establecido. Este resultado, que es el que se ha tomado a efectos de incentivación, no incluye la actividad de la Fundación Microfinanzas BBVA.

Por su parte, el resultado del indicador **IReNe (NPS)** ha sido particularmente positivo en los segmentos de empresas y en países como México, que ha llevado a un cumplimiento por encima del objetivo fijado.

Finalmente, el indicador **Clientes objetivo** cerró el ejercicio ligeramente por debajo del objetivo fijado en los diferentes segmentos, destacando el buen desempeño en España y México.



El destacado desempeño del Grupo en 2024 adquiere mayor importancia al considerar que los objetivos establecidos para este periodo no solo eran muy ambiciosos, sino que también superaban significativamente las proyecciones del consenso de analistas en el momento de su aprobación. **Así, los resultados alcanzados reflejan un cumplimiento agregado, en función de las ponderaciones asignadas a cada indicador, del 126% en el ICP de ambos consejeros ejecutivos**, lo que ha dado lugar a los siguientes importes:

### ICP 2024 (miles €)

<b>Presidente</b> Carlos Torres Vila	<b>2.871</b>
<b>Consejero Delegado</b> Onur Genç	<b>2.147</b>



A continuación se incluye el detalle de los resultados obtenidos para cada uno de los Indicadores Anuales del ICP 2024 y la comparativa respecto del ejercicio anterior:

PRESIDENTE Carlos Torres Vila		ICP 2024				ICP 2023			
Indicador Anual (medición anual)	Peso	Objetivo	Resultado <sup>1</sup>	Nivel consecución	Peso	Objetivo	Resultado <sup>1</sup>	Nivel consecución	
Resultado atribuido	20%	8.957 mill.€	10.054 mill.€	150%	20%	7.124 mill.€	8.019 mill.€	138%	
RORC	20%	19,34%	20,98%	142%	20%	16,55%	18,06%	123%	
Ratio de eficiencia	20%	41,13%	40,00%	118%	20%	44,13%	41,66%	137%	
Índice de Recomendación Neta (IReNe) <sup>2</sup>	15%	100	102	102%	15%	100	109	109%	
Clientes objetivo <sup>2</sup>	15%	100	97	97%	15%	100	98	98%	
Canalización de negocio sostenible <sup>3</sup>	10%	76.349 mill.€	92.737 mill.€	136%	10%	55.004 mill.€	68.218 mill.€	150%	
<b>Consecución final</b>				<b>126%</b>	<b>126%</b>				

CONSEJERO DELEGADO Onur Genç		ICP 2024				ICP 2023			
Indicador Anual (medición anual)	Peso	Objetivo	Resultado <sup>1</sup>	Nivel Consecución	Peso	Objetivo	Resultado <sup>1</sup>	Nivel Consecución	
Resultado atribuido	20%	8.957 mill.€	10.054 mill.€	150%	20%	7.124 mill.€	8.019 mill.€	138%	
RORC	20%	19,34%	20,98%	142%	20%	16,55%	18,06%	123%	
Ratio de eficiencia	20%	41,13%	40,00%	118%	20%	44,13%	41,66%	137%	
Índice de Recomendación Neta (IReNe) <sup>2</sup>	15%	100	102	102%	15%	100	109	109%	
Clientes objetivo <sup>2</sup>	15%	100	97	97%	15%	100	98	98%	
Canalización de negocio sostenible <sup>3</sup>	10%	76.349 mill.€	92.737 mill.€	136%	10%	55.004 mill.€	68.218 mill.€	150%	
<b>Consecución final</b>				<b>126%</b>	<b>126%</b>				

(1) Resultados a efectos de incentivación. Para más información sobre los resultados de 2024, ver apartado [3.2.B.a](#).

(2) Para los indicadores IReNe y Clientes objetivo los objetivos se establecen a nivel país. La consecución de Grupo para estos indicadores se calcula como la media ponderada por el margen neto de las consecuciones obtenidas por los países.

(3) El resultado del "Objetivo 2025" anunciado por el Banco de canalización de negocio sostenible difiere del resultado a efectos de incentivación, ya que este último no tiene en cuenta la actividad de la Fundación Microfinanzas BBVA.





## Incentivo a Largo Plazo 2024

Asimismo, tras haberse comprobado que en 2024 se han alcanzado los umbrales mínimos de beneficio y ratio de capital aprobados por el Consejo de Administración para la generación de retribución variable del ejercicio, los consejeros ejecutivos han generado el derecho al ILP. El importe final del ILP se determinará cuando finalice el periodo de medición de los Indicadores de Largo Plazo establecidos para su cálculo (a cierre de 2027), en atención a su resultado, y en función de los objetivos, escalas de consecución y ponderaciones establecidas para cada uno de ellos por el Consejo de Administración, que son los siguientes:

INDICADOR DE LARGO PLAZO (OBJETIVO A 2027)	Consecución	Ponderación
<b>Valor Tangible en Libros por acción (TBV per share)</b> (Objetivo sobre la tasa de crecimiento anual compuesto —CAGR— del TBV)	<b>CAGR 2024-2027</b>	<b>40%</b>
<i>Los puntos intermedios entre los tramos de la escala de consecución son calculados por interpolación lineal</i>		
CAGR ≤ 5%	0%	
CAGR = 10%	90%	
<b>CAGR = 12%</b>	<b>100%</b>	
CAGR = 14%	110%	
CAGR ≥ 16,2%	150%	



INDICADOR DE LARGO PLAZO (OBJETIVO A 2027)	Consecución	Ponderación
<b>Retorno Total para el Accionista Relativo (TSR Relativo)</b>	<b>Evolución TSR 2024-2027</b>	<b>40%</b>
<i>Los puntos intermedios entre los tramos de la escala de consecución son calculados por interpolación lineal</i>		
Para $TSR = 1 + \%$ de variación en el periodo:		
TSR BBVA / TSR Euro Stoxx Banks ≤ 0,8	0%	
TSR BBVA / TSR Euro Stoxx Banks = 0,9	80%	
<b>TSR BBVA / TSR Euro Stoxx Banks = 1,02</b>	<b>100%</b>	
TSR BBVA / TSR Euro Stoxx Banks ≥ 1,32	150%	

Para resultados del TSR de BBVA en relación al TSR Euro Stoxx Banks inferiores a 0,9 (90%), la consecución se reducirá en 8 puntos por punto porcentual de caída, no cobrándose cantidad alguna si el TSR de BBVA en relación al TSR Euro Stoxx Banks es inferior a 0,8 (80%).

**INDICADOR DE LARGO PLAZO (OBJETIVOS A 2027)** **Ponderación**

**Descarbonización de la cartera** **15%**

Los objetivos para los sectores que componen este indicador se presentan en este ejercicio como el porcentaje que se consiga en 2027 sobre los objetivos de reducción fijados para el periodo del 31 de diciembre de 2022 (escenario base) al 31 de diciembre de 2030.

*Los puntos intermedios entre los tramos de la escala de consecución son calculados por interpolación lineal*

Sector <sup>1</sup>	Peso	Métrica	Escenario base	Escenario final	Objetivo de reducción total	Consecución (% sobre objetivo de reducción total)			
			2022	2030	2022-2030	2022	2027	2030	
						0%	50%	<b>100%</b>	150%
Petróleo y Gas	25%	Emisiones absolutas upstream <sup>2</sup> (Mn t CO2e)	12,5	9,8	<b>2,7</b>	20%	38%	<b>54%</b>	85%
Generación de electricidad	25%	Intensidad de las emisiones (kg CO2e/Mwh)	212	107	<b>105</b>	55%	66%	<b>75%</b>	92%
Autos	10%	Intensidad de las emisiones (g CO2/km)	195	110	<b>85</b>	53%	63%	<b>73%</b>	92%
Acero	10%	Intensidad de las emisiones (kg CO2/t acero)	1.200	984	<b>216</b>	38%	51%	<b>64%</b>	88%
Cemento	10%	Intensidad de las emisiones (kg CO2/t cemento)	690	579	<b>111</b>	48%	59%	<b>69%</b>	90%
Carbón	20%	Importe comprometido <sup>3</sup> Mn €	253	0	<b>253</b>	38%	50%	<b>63%</b>	88%

(1) Cada sector cuenta con una ponderación específica en el cómputo global, por lo que la consecución final del indicador será la suma de la consecución de cada uno de los sectores ponderada por su peso.  
 (2) Emisiones absolutas upstream se refiere a las actividades de exploración y producción del Petróleo y Gas.  
 (3) Importe total comprometido con clientes en países desarrollados para los que se requiere un estrecho seguimiento de los progresos.

**INDICADOR DE LARGO PLAZO (OBJETIVO A 2027)** **Consecución** **Ponderación**

**Porcentaje de mujeres en puestos directivos** **A cierre 2027** **5%**

*Los puntos intermedios entre los tramos de la escala de consecución son calculados por interpolación lineal*

≤ 36%	0%
= 36,6%	50%
<b>= 37%</b>	<b>100%</b>
≥ 37,3%	150%



En atención a lo anterior, el ILP de los consejeros ejecutivos podrá situarse en un rango de consecución de entre el 0% y el 150% del ILP Objetivo. A modo de ejemplo, se incluyen los siguientes escenarios:

ESCENARIOS ILP 2024 (miles €)	Presidente	Consejero Delegado
Nivel de consecución objetivos Indicadores Largo Plazo	ILP	ILP
0%	0	0
100% (ILP Objetivo)	1.286	962
150% (oportunidad máxima si todos los indicadores alcanzan su nivel máximo)	1.929	1.443



### A.3 Retribución variable diferida de ejercicios anteriores a abonar en 2025

De conformidad con las políticas de remuneraciones aplicables en ejercicios anteriores, en 2025, corresponde el pago a los consejeros ejecutivos de las siguientes retribuciones diferidas:

#### Primer pago de la RVA Diferida 2023 (primer pago ICP Diferido 2023)

RVA Diferida 2023 (miles €, acciones y opciones)										
Consejeros ejecutivos	Importe máximo RVAD 2023 (ICP + ILP <sup>1</sup> )			RVAD 2023 a abonar en 2025 <sup>2</sup> (1º pago ICP - 17,9% de la RVAD <sup>1</sup> )		RVAD 2023 a abonar en 2026 (2º pago ICP - 17,9% de la RVAD <sup>1</sup> )			RVAD 2023 a abonar cada año en 2027, 2028 y 2029 (21,4% de la RVAD <sup>1</sup> cada año) (ILP)	
	Efectivo	Acciones	Opciones	Efectivo <sup>3</sup>	Acciones	Efectivo	Acciones	Opciones	Efectivo	Acciones
Presidente	1.202	189.802	189.609	215	38.821	215	11.862	189.609	257	46.373
Consejero Delegado	899	141.955	141.809	161	29.034	161	8.872	141.809	192	34.683

- (1) Asumiendo el escenario de nivel máximo de consecución del ILP 2023 (150% del ILP Objetivo).
- (2) Primer pago de la RVA Diferida 2023 de los consejeros ejecutivos (17,9%), que se corresponde con el primer pago diferido del ICP 2023. El importe restante de la RVA Diferida 2023 queda diferido para su abono en 2026, 2027, 2028 y 2029 y sujeto a posibles ajustes *ex post* por riesgo que podrían minorarlo. Respecto a los importes a abonar en los ejercicios 2027, 2028 y 2029 correspondientes al ILP 2023, su importe final dependerá del resultado de los indicadores de largo plazo una vez finalizado su periodo de medición (a cierre de 2026), que podrán situarse en un rango de consecución de entre 0% y 150%.
- (3) Esta cantidad será actualizada en aplicación del Índice de Precios de Consumo (IPC) en un importe de 6 miles de euros en el caso del Presidente y de 5 miles de euros en el caso del Consejero Delegado.

## Segundo pago de la RVA Diferida 2022

RVA Diferida 2022 (miles € y acciones)								
Consejeros ejecutivos	Importe máximo RVAD 2022		RVAD 2022 abonada en 2024 (1º pago - 20% de la RVAD)		RVAD 2022 a abonar en 2025 <sup>1</sup> (2º pago - 20% de la RVAD)		RVAD 2022 a abonar cada año en 2026, 2027 y 2028 (3º, 4º y 5º pago - 20% de la RVAD cada año)	
	Efectivo	Acciones	Efectivo <sup>2</sup>	Acciones	Efectivo <sup>3</sup>	Acciones	Efectivo	Acciones
Presidente	1.112	284.705	222	56.941	222	56.941	222	56.941
Consejero Delegado	855	218.965	171	43.793	171	43.793	171	43.793

- Segundo pago de la RVA Diferida 2022 de los consejeros ejecutivos (20%). El 60% restante queda diferido para su abono, a partes iguales, en 2026, 2027 y 2028, estando estos tres últimos pagos sujetos al resultado de los indicadores de evaluación plurianual establecidos para la RVA Diferida 2022 y a otros ajustes *ex post* que podrían minorarlo.
- Esta cantidad fue actualizada en 2024 en aplicación del IPC en un importe de 7 miles de euros en el caso del Presidente y de 5 miles de euros en el caso del Consejero Delegado.
- Esta cantidad será actualizada en aplicación del IPC en un importe de 13 miles de euros en el caso del Presidente y de 10 miles de euros en el caso del Consejero Delegado.

## Tercer pago de la RVA Diferida 2021

RVA Diferida 2021 (miles € y acciones)									
Consejeros ejecutivos	Importe máximo RVAD 2021		Reducción (ajuste <i>ex post</i> )	RVAD 2021 abonada cada año en 2023 y 2024 (1º y 2º pago - 20% de la RVAD cada pago)		RVAD 2021 a abonar en 2025 <sup>1</sup> (3º pago - 20% de la RVAD)		RVAD 2021 a abonar cada año en 2026 y 2027 (4º y 5º pago - 20% de la RVAD cada año)	
	Efectivo	Acciones		Efectivo <sup>2</sup>	Acciones	Efectivo <sup>3</sup>	Acciones	Efectivo	Acciones
Presidente	1.018	286.625	0%	204	57.325	204	57.325	204	57.325
Consejero Delegado	774	217.760	0%	155	43.552	155	43.552	155	43.552

- Tercer pago de la RVA Diferida 2021 de los consejeros ejecutivos (20%). El 40% restante queda diferido para su abono, a partes iguales, en 2026 y 2027.
- Esta cantidad fue actualizada en aplicación del IPC en 2023 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 y en 2024 en un importe de 18 miles de euros en el caso del Presidente y de 14 miles de euros en el caso del Consejero Delegado.
- Esta cantidad será actualizada en aplicación del IPC en un importe de 25 miles de euros en el caso del Presidente y de 19 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 2021, una vez finalizado su periodo de medición (2022-2024), así como el umbral fijado para la posible reducción de cada uno de ellos, que ha servido para determinar el importe final de la RVAD 2021:

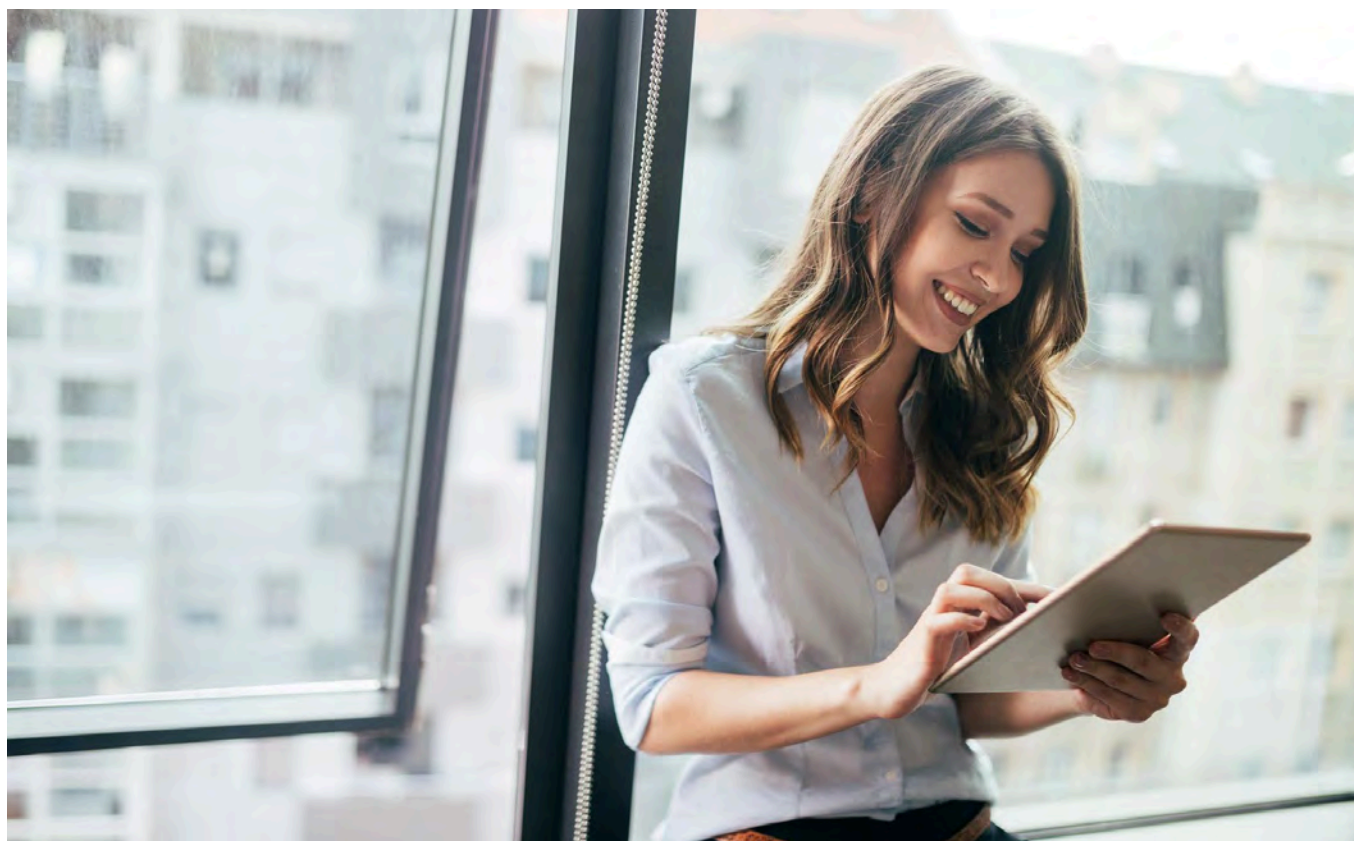
RVA Diferida 2021 (periodo de medición a largo plazo 2022-2024)						
Indicadores de Evaluación Plurianual RVAD 2021	Solvencia		Liquidez		Rentabilidad	
	CET1 Fully Loaded		LCR (Liquidity Coverage Ratio)		ROTE (Return on Tangible Equity)	TSR (Total Shareholder Return)
Ponderación	40%		20%		30%	10%
Umbral para no reducción	≥9,55%		≥105%		≥2,5%	1ª-7ª
Resultado	12,73%		153%		17,2%	4ª Posición
% Reducción RVAD	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 2022 y el 31 de diciembre de 2024 para el grupo de entidades de referencia aprobado por el Consejo de Administración en 2022 incluido en el Anexo 1.

## Tercer y último pago de la RVA Diferida 2019

RVA Diferida 2019 (miles € y acciones)											
Consejeros ejecutivos	Importe máximo RVAD 2019		Reducción (ajuste <i>ex post</i> )	Importe final RVAD 2019		RVAD 2019 abonado en 2023 (1º pago - 60% de la RVAD)		RVAD 2019 abonado en 2024 (2º pago - 20% de la RVAD)		RVAD 2019 a abonar en 2025 <sup>1</sup> (3º pago - 20% de la RVAD)	
	Efectivo	Acciones		Efectivo	Acciones	Efectivo <sup>2</sup>	Acciones	Efectivo <sup>3</sup>	Acciones	Efectivo <sup>4</sup>	Acciones
Presidente	763	227.645	0%	763	227.645	458	136.587	153	45.529	153	45.529
Consejero Delegado	685	204.288	0%	685	204.288	411	122.572	137	40.858	137	40.858

- (1) Tercer y último pago de la RVA Diferida 2019 de los consejeros ejecutivos (20%).
- (2) Esta cantidad fue actualizada en 2023 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.
- (3) Esta cantidad fue actualizada en 2024 en aplicación del IPC en un importe de 24 miles de euros en el caso del Presidente y de 21 miles de euros en el caso del Consejero Delegado.
- (4) Esta cantidad será actualizada en aplicación del IPC en un importe de 29 miles de euros en el caso del Presidente y de 26 miles de euros en el caso del Consejero Delegado.





## A.4 Resumen de la remuneración total devengada<sup>2</sup> por los consejeros ejecutivos en 2024

De conformidad con todo lo anterior, se incluye a continuación información de las remuneraciones individuales devengadas por todos los conceptos por los consejeros ejecutivos en 2024:

(miles € y acciones)

Consejeros ejecutivos	RETRIBUCIÓN FIJA					RETRIBUCIÓN VARIABLE									
	Retribución Fija Anual (sueldo)	Especie <sup>1</sup>	Sistemas previsión		Otros <sup>3</sup>	RVA 2024 Parte Inicial <sup>4</sup>		RVA Diferida 2023 <sup>5</sup>		RVA Diferida 2022 <sup>5</sup>		RVA Diferida 2021 <sup>5</sup>		RVA Diferida 2019 <sup>5</sup>	
			Jubilación <sup>2</sup>	Primas Falecimiento e Invalidez		Efectivo	Acciones	Efectivo	Acciones	Efectivo	Acciones	Efectivo	Acciones	Efectivo	Acciones
Presidente	2.924	140	456	252	41	897	92.803	221	38.821	236	56.941	228	57.325	181	45.529
Consejero Delegado	2.179	128	NA	221	1.254	671	69.408	166	29.034	181	43.793	173	43.552	163	40.858

- (1) Primas de seguro médico e ingreso a cuenta no repercutido sobre las primas asociadas a este seguro y a los seguros para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez.
- (2) Aportación anual pactada para cubrir la contingencia de jubilación del Presidente (439 miles de euros) más el ajuste al alza registrado en 2024 a los "beneficios discrecionales de pensión" de 17 miles de euros conforme al resultado del ICP 2023 (ver apartado [3.2.A.c](#)).
- (3) Complementos de *renting* de vehículo y ADSL del Presidente y "Cash in lieu of pension" y complemento de movilidad del Consejero Delegado.
- (4) Parte Inicial de la RVA 2024 (37%) (que se corresponde con el primer pago del ICP 2024) a abonar en 2025.
- (5) En 2025 corresponde el pago a los consejeros ejecutivos de la siguiente RVA Diferida de ejercicios anteriores (ver apartado [3.2.B.c](#)):
  - Primer pago de la RVA Diferida 2023 que se corresponde con el primer pago del ICP Diferido 2023 (17,9% de la RVA Diferida 2023, asumiendo el escenario de nivel máximo de consecución del ILP 2023: 150% del ILP Objetivo).
  - Segundo pago de la RVA Diferida 2022 (20% de la RVA Diferida 2022).
  - Tercer pago de la RVA Diferida 2021 (20% de la RVA Diferida 2021).
  - Tercer y último pago de la RVA Diferida 2019 (20% de la RVA Diferida 2019).

Los importes en efectivo de la RVA Diferida de ejercicios anteriores incluidos en la tabla incluyen la actualización en aplicación del IPC.

Igualmente, se incluye a continuación la **remuneración total devengada** por cada consejero ejecutivo en 2024 expuesta en la tabla anterior, monetizada en miles de euros (ver detalle en [sección C.1. c\) del apartado 5 Apéndice estadístico CNMV](#)):

Consejeros ejecutivos	EFECTIVO (miles €)				ACCIONES			TOTAL (miles €)	
	Retribución Fija Anual (sueldo)	Especie <sup>1</sup>	Primas falecimiento invalidez <sup>2</sup>	Otros conceptos <sup>3</sup>	RVA (2024 y Diferida) <sup>4</sup>	RVA (2024 y Diferida) <sup>5</sup> N° acciones	RVA Precio de las acciones <sup>6</sup>		RVA Beneficio bruto de las acciones <sup>6</sup> (miles €)
Presidente	2.924	140	252	41	1.764	291.419	9,67€	2.817	7.938
Consejero Delegado	2.179	128	221	1.254	1.354	226.645	9,67€	2.191	7.327

- (1) Primas de seguro médico e ingreso a cuenta no repercutido practicado por el Banco sobre primas de seguro.
- (2) Primas de seguro asociadas a las contingencias de fallecimiento e invalidez.
- (3) Complementos de *renting* de vehículo y ADSL del Presidente y complementos fijos del Consejero Delegado ("cash in lieu of pension" y complemento de movilidad).
- (4) Importe en efectivo de la Parte Inicial de la RVA 2024 y de la RVA Diferida cuyo pago corresponde en 2025 (junto con su actualización por IPC). Para más información, ver las notas al pie 4 y 5 de la tabla anterior.
- (5) Número de acciones de la Parte Inicial de la RVA 2024 y de la RVA Diferida cuya entrega corresponde en 2025. Para más información, ver las notas al pie 4 y 5 de la tabla anterior.
- (6) El "beneficio bruto de las acciones" es una estimación. Se corresponde con el valor en efectivo de las acciones consolidadas a la fecha del Informe, si bien, dado que aún no han sido entregadas, a efectos de calcular este valor se ha tomado como referencia el precio medio de cierre de la acción de BBVA de las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2024 y el 15 de enero de 2025 (9,67 €/acción).

<sup>2</sup> De conformidad con la Circular 4/2013 de la CNMV, a los efectos de este Informe, se entiende por remuneraciones *devengadas* en 2024 las remuneraciones fijas abonadas en 2024 y, en el caso de la remuneración variable, aquella cuya consolidación se haya producido a la fecha del Informe, una vez cerrado el ejercicio 2024, al haberse determinado su importe y verificado que ya no procede la aplicación de ajustes *ex post* (incluyendo cláusulas *malus*) que impidan o limiten su pago al beneficiario, y cuyo pago corresponde en 2025.



## B. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2024

Las remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2024 son el resultado de la aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General el 17 de marzo de 2023. Los importes correspondientes a los cargos en el Consejo y en las Comisiones, si bien han sido objeto de redistribución, no han sufrido incrementos desde 2007.

### B.1. Asignación fija anual

(miles €)

Consejeros no ejecutivos <sup>1</sup>	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 <sup>2</sup>	Total	
									2024	2023
José Miguel Andrés Torrecillas	129	167	165	—	—	115	—	50	625	593
Jaime Caruana Lacorte	129	167	22	107	—	31	—	—	455	502
Enrique Casanueva Nárdiz <sup>3</sup>	107	—	44	71	—	—	—	—	223	—
Sonia Dulá	129	—	66	107	—	—	—	—	302	223
Raúl Galamba de Oliveira	129	—	—	214	—	46	43	80	512	461
Belén Garijo López	129	167	—	—	36	46	—	—	378	416
Connie Hedegaard	129	—	66	—	—	—	—	—	195	173
Lourdes Máiz Carro	129	—	66	—	43	—	—	—	238	238
José Maldonado Ramos <sup>4</sup>	32	42	—	—	—	12	—	—	85	342
Cristina de Parías Halcón <sup>3</sup>	107	—	—	—	—	31	29	—	167	—
Ana Peralta Moreno	129	—	66	—	43	—	—	—	238	238
Juan Pi Llorens <sup>4</sup>	32	—	—	27	—	12	11	—	81	361
Ana Revenga Shanklin	129	—	—	107	86	—	43	—	364	307
Susana Rodríguez Vidarte <sup>5</sup>	—	—	—	—	—	—	—	—	—	112
Carlos Salazar Lomelín	129	—	—	—	43	—	—	—	172	172
Jan Verplancke	129	—	—	—	43	—	43	—	214	214
<b>Total</b>	<b>1.695</b>	<b>542</b>	<b>497</b>	<b>633</b>	<b>293</b>	<b>293</b>	<b>168</b>	<b>130</b>	<b>4.250</b>	<b>4.350</b>

- (1) Incluye los importes correspondientes a los cargos en el Consejo y en las distintas Comisiones, cuya composición fue modificada el 26 de abril de 2024.
- (2) Importes correspondientes a los cargos de Vicepresidente del Consejo de Administración y Consejero Coordinador.
- (3) Consejeros nombrados por la Junta General celebrada el 15 de marzo de 2024. Remuneraciones correspondientes al periodo en el cargo durante 2024.
- (4) Consejeros que cesaron en su cargo el 15 de marzo de 2024. Remuneraciones correspondientes al periodo en el cargo durante 2024.
- (5) Consejera que cesó en su cargo el 17 de marzo de 2023. Remuneraciones correspondientes al periodo en el cargo durante 2023.

Además, en 2024 el Banco ha satisfecho en favor de los consejeros no ejecutivos retribuciones en especie por importe total conjunto de 112 miles de euros, que corresponden a primas por seguros médicos y de accidentes.

## B.2. Sistema de remuneración fija con entrega diferida de acciones de BBVA

En ejecución de este sistema, el número de acciones teóricas asignadas a cada consejero no ejecutivo en 2024 es equivalente al 20% de la asignación fija anual en efectivo percibida en 2023 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 15 de marzo de 2024, que fue de 8,84 euros por acción. De conformidad con lo previsto en la Política, la entrega de acciones de BBVA en un número equivalente a las acciones teóricas acumuladas por cada consejero no ejecutivo, sólo tendrá lugar tras el cese como consejero, siempre que este no se produzca por incumplimiento grave de funciones.

Consejeros no ejecutivos	2024		2023	
	Acciones teóricas asignadas <sup>1</sup>	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre	Acciones teóricas asignadas <sup>1</sup>	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre
José Miguel Andrés Torrecillas	13.407	147.455	16.023	134.048
Jaime Caruana Lacorte	11.350	106.310	17.255	94.960
Enrique Casanueva Nárdiz <sup>2</sup>	—	—	—	—
Sonia Dulá <sup>3</sup>	5.042	5.042	—	—
Raúl Galamba de Oliveira	10.423	40.191	10.091	29.768
Belén Garijo López	9.401	110.593	10.603	101.192
Connie Hedegaard	3.914	7.177	3.263	3.263
Lourdes Máiz Carro	5.384	76.977	7.237	71.593
José Maldonado Ramos <sup>4</sup>	7.735	—	10.397	146.874
Cristina de Parias Halcón <sup>2</sup>	—	—	—	—
Ana Peralta Moreno	5.384	47.713	7.237	42.329
Juan Pi Llorens <sup>4</sup>	8.157	—	13.943	148.542
Ana Revenga Shanklin	6.947	31.161	8.035	24.214
Susana Rodríguez Vidarte <sup>5</sup>	—	—	13.648	—
Carlos Salazar Lomelín	3.882	21.012	5.218	17.130
Jan Verplancke	4.851	40.623	6.521	35.772
<b>Total</b>	<b>95.877</b>	<b>634.254</b>	<b>129.471</b>	<b>849.685</b>

- (1) El precio al que se asignaron las acciones en 2024 y 2023 fue de 8,84 y 6,58 euros por acción, respectivamente.
- (2) Consejeros nombrados por la Junta General el 15 de marzo de 2024, por lo que la asignación de acciones teóricas no corresponde hasta 2025.
- (3) Consejera nombrada por la Junta General el 17 de marzo de 2023, por lo que la asignación de acciones teóricas se realizó por primera vez en 2024.
- (4) Consejeros que cesaron en su cargo el 15 de marzo de 2024. En aplicación del sistema José Maldonado Ramos y Juan Pi Llorens percibieron, tras su cese, un total de 154.609 y 156.699 acciones de BBVA, respectivamente, lo que equivale al total de acciones teóricas acumuladas por cada uno de ellos hasta dicha fecha.
- (5) Consejera que cesó en su cargo el 17 de marzo de 2023 y, en aplicación del sistema percibió, tras su cese, un total de 191.423 acciones de BBVA, lo que equivale al total de acciones teóricas acumuladas hasta dicha fecha.

# 1. Introducción

El presente informe ha sido elaborado 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 4/2013<sup>3</sup>, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“CNMV”) en formato libre y respetando el contenido mínimo previsto en la referida Circular.

El Consejo de Administración de BBVA, en su sesión celebrada el 11 de febrero de 2025, 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 (2025), así como un resumen global sobre la aplicación de la política de remuneraciones durante el último ejercicio cerrado (2024), 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 tanto en 2024 como en 2025 es la aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de marzo de 2023.

Asimismo, el presente Informe incluye también información sobre la **Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA** aprobada por el Consejo de Administración el 29 de marzo de 2023, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y previo análisis de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento (la “**Política General de Remuneraciones del Grupo**”). Esta política se asienta sobre los mismos principios que rigen la Política de Remuneraciones de los Consejeros, y contiene, además, las particularidades aplicables al Colectivo Identificado, en el que se incluyen los miembros de la Alta Dirección de BBVA.

El presente Informe, junto con el **apéndice estadístico de la CNMV** que se reproduce en el apartado 5, ha sido difundido como “otra información relevante” de forma simultánea al Informe Anual de Gobierno Corporativo de BBVA 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 2025. 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 2024.

En el **Anexo 2 “Conciliación con el modelo de CNMV previsto en la 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.

Este documento debe ser leído conjuntamente con la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA así como con la nota 54 de la memoria de las cuentas anuales consolidadas del Grupo BBVA del ejercicio 2024, en la que también se incluyen, de forma individualizada y por conceptos, las retribuciones de los consejeros en el ejercicio 2024. 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 (<https://accionistaseinversores.bbva.com>).

---

<sup>3</sup> Circular 4/2013, de 12 de junio, 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”).

## 2. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2024

La **Política** aplicable a los consejeros en el ejercicio 2024 es la **aprobada por la Junta General celebrada el 17 de marzo de 2023** para los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026, que se encuentra disponible en la página web del Banco<sup>4</sup>.

En el marco de lo dispuesto en los Estatutos Sociales, 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, 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.

Esta Política forma parte de los elementos diseñados por el Consejo de Administración, como parte del Sistema de Gobierno Corporativo del Banco, y ha sido definida en el marco de la legislación mercantil y de la normativa específica aplicable a las entidades de crédito, considerando, además, las mejores prácticas y recomendaciones en materia de compensación a nivel local e internacional. Asimismo, se han tomado en consideración las sugerencias recibidas en el marco del diálogo constante y constructivo que BBVA mantiene con sus accionistas, inversores y otros grupos de interés.

La Política aplicable a los miembros del Consejo de Administración se asienta sobre los siguientes **principios**, que son también los que rigen la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA, que resulta 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**”):

- 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 evitar los conflictos de intereses; y
- asegurar la transparencia del modelo retributivo.



<sup>4</sup>[https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2023/02/12\\_Politica\\_de\\_Remuneraciones\\_de\\_los\\_Consejeros\\_de\\_BBVA\\_punto\\_4\\_del\\_Orden\\_del\\_Dia.pdf](https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2023/02/12_Politica_de_Remuneraciones_de_los_Consejeros_de_BBVA_punto_4_del_Orden_del_Dia.pdf)

Los principios enunciados se concretan en que la **Política de Remuneraciones de los Consejeros**:

- ✓ contribuye a la estrategia empresarial de BBVA y su Grupo, y a la consecución de sus objetivos, valores e intereses, así como a la creación de valor y la 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 generación, 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 y es transparente en cuanto a la fijación de objetivos y parámetros para su cálculo;
- ✓ contempla un sistema retributivo competitivo, con el objetivo de atraer y retener a los mejores profesionales y recompensar adecuadamente las funciones desempeñadas y el nivel de dedicación y responsabilidad exigidos a los consejeros;
- ✓ 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, que no incluyen remuneraciones variables en el caso de los consejeros no ejecutivos; e incorporando reglas de cálculo predeterminadas que eviten la discrecionalidad en su aplicación; 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.

A partir de estos principios, BBVA ha definido sus políticas retributivas tomando en consideración los requerimientos legales, habiendo incluido en ellas elementos encaminados a reducir la exposición a riesgos excesivos y a alinear la remuneración con la estrategia empresarial, y a los objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo.





En desarrollo de lo anterior, el Grupo BBVA cuenta con requerimientos específicos aplicables al Colectivo Identificado, conforme a la normativa y recomendaciones aplicables a los esquemas de remuneración de estas categorías de personal, los cuales se integran en la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA, cuyas principales características se describen en el apartado 4 de este Informe.

Los consejeros ejecutivos comparten el mismo esquema de retribución variable que en ella se establece para el Colectivo Identificado con ciertas especificidades derivadas de su condición de consejeros. En este sentido, los consejeros ejecutivos cuentan con un esquema de retribución variable que, al igual que el del resto del Colectivo Identificado, incluye un Incentivo a Corto Plazo, como para el resto de la plantilla del Grupo, y, además, un Incentivo a Largo Plazo.



Para la generación y concesión, en todo o en parte, de ambos incentivos 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.

## 2.1. 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, la política de remuneraciones de los consejeros, elevándole, además, su correspondiente informe, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas.

Igualmente, 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.

Asimismo, 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.

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 aprobada por la Junta General el 20 de abril de 2021 para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, procedía someter a la consideración de la Junta General una nueva política, antes de que finalizase dicho ejercicio.



Teniendo en cuenta lo anterior, durante el ejercicio 2022, la Comisión de Retribuciones realizó un análisis exhaustivo y una revisión profunda de la política anterior y del sistema retributivo en su conjunto, para lo que contó con el **apoyo de los servicios internos del Banco** y 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 tomó 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 analizó los esquemas retributivos y, en particular, los modelos de remuneración variable que, para posiciones semejantes, tenían establecidos las principales entidades financieras comparables, que conforman el grupo de referencia de BBVA a efectos retributivos.

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 se sometió, como punto separado del orden del día, a la **aprobación de la Junta General de Accionistas del Banco celebrada el 17 de marzo de 2023**, que la aprobó con una mayoría de votos a favor del **95,03%**.



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.

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.

## 2.2. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2024

Conforme a lo dispuesto en la Política, 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.

### 2.2.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2024

Concepto	Características e importes de conformidad con lo previsto en la Política y contractualmente	
Retribución Fija Anual (RFA) (Sueldo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Presidente (Carlos Torres Vila): 2.924 miles €</b></li> <li>• <b>Consejero Delegado (Onur Genç): 2.179 miles €</b></li> <li>• Adecuadas a las funciones desempeñadas y al nivel de responsabilidad de los consejeros ejecutivos y competitivas en el mercado.</li> </ul>	
Remuneración en especie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En línea con los beneficios reconocidos a la Alta Dirección.</li> <li>• Ver desglose de importes correspondientes a 2024 en apartado <a href="#">3.2.A.b.</a></li> </ul>	
Aportación a sistemas de previsión social	<b>Jubilación</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Presidente:</b> compromiso de previsión para cubrir la contingencia de jubilación: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Régimen de aportación definida (aportación anual pactada de <b>439 miles € (15% RFA)</b> (ver desglose para 2024 en apartado <a href="#">3.2.A.c.</a>).</li> <li>– Prestación a percibir, en forma de renta o capital, cuando alcance la edad legal de jubilación, siempre que el cese no se produzca por incumplimiento grave de funciones.</li> <li>– No se prevé la posibilidad de percibir la pensión de forma anticipada.</li> </ul> </li> <li>• <b>Consejero Delegado:</b> el Banco no ha asumido compromisos por jubilación.</li> </ul>	<b>Fallecimiento e invalidez</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Banco satisface las primas de seguro para la cobertura de las contingencias de fallecimiento e invalidez de los dos consejeros ejecutivos.</li> <li>• Ver desglose de primas en 2024 en apartado <a href="#">3.2.A.c.</a></li> </ul>
Otros complementos fijos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Presidente:</b> complementos aplicables a la Alta Dirección (<i>renting vehículo</i> y ADSL).</li> <li>• <b>Consejero Delegado:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Cash in lieu of pension (654 miles €) (30% RFA).</li> <li>– Complemento movilidad (600 miles €).</li> </ul> </li> </ul>	
Retribución Variable Anual (RVA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RVA Objetivo (ICP Objetivo + ILP Objetivo)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Umbrales mínimos de beneficio y ratio de capital para la generación de la RVA (ajustes <i>ex ante</i>) y concesión inicial del ILP.</li> <li>– Cálculo del ICP y el ILP atendiendo al resultado de Indicadores Anuales y de Largo Plazo (financieros y no financieros), en función de objetivos, escalas de consecución y ponderaciones preestablecidas.</li> <li>– ICP e ILP equivalentes al ICP Objetivo y al ILP Objetivo en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos fijados.</li> <li>– Escalas de consecución limitadas a 150%.</li> <li>– Más del 50% de la RVA se abonará en acciones o instrumentos.</li> <li>– Como mínimo, el 60% de la RVA se difiere a lo largo de 5 años.</li> <li>– Ajustes <i>ex post</i> por riesgo a la RVA Diferida en caso de no alcanzarse umbrales mínimos de capital y liquidez.</li> <li>– Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i> sobre el 100% de la RVA (tanto en efectivo como en acciones o instrumentos).</li> <li>– Disponibilidad de las acciones o instrumentos de un año desde su entrega.</li> </ul> </li> </ul>	<b>Presidente</b> <b>RVA Objetivo: 3.572 miles €</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ICP Objetivo: 2.286 miles €</li> <li>– ILP Objetivo: 1.286 miles €</li> </ul> <b>Consejero Delegado</b> <b>RVA Objetivo: 2.672 miles €</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ICP Objetivo: 1.710 miles €</li> <li>– ILP Objetivo: 962 miles €</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ver desglose del importe de la RVA 2024 en apartado <a href="#">3.2.B.a.</a></li> </ul>
Pacto de no competencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dos años de duración tras el cese del consejero ejecutivo.</li> <li>• <b>Pago de una RFA</b> por cada año de duración del pacto.</li> <li>• Siempre que no se produzca el cese por jubilación, invalidez o incumplimiento grave de funciones.</li> </ul>	

Al igual que para el resto de los miembros del Colectivo Identificado, y en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa prudencial europea aplicable al Banco como entidad de crédito, en la Política se establece que en la remuneración total de los consejeros ejecutivos **los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados.**

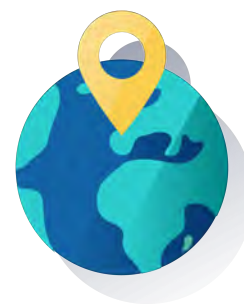
A estos efectos, la Política de Remuneraciones de los Consejeros establece la **proporción relativa teórica** entre los **principales componentes fijos y variables de la remuneración** de los consejeros ejecutivos (“ratios objetivo”), que tiene en cuenta tanto la función desarrollada por los consejeros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

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

Por su parte, a los efectos de establecer compensaciones que resulten adecuadas a la función que desempeñan los consejeros ejecutivos y que sean competitivas con las aplicables en funciones equivalentes en el conjunto de las principales entidades comparables con el Banco, para la determinación de sus retribuciones, se tiene en cuenta, entre otras cuestiones, la remuneración que para posiciones semejantes tienen establecida las entidades que componen el principal **grupo de referencia de BBVA a efectos retributivos.**

En concreto, el grupo de referencia de BBVA a efectos retributivos (que se mantiene sin cambios respecto al ejercicio anterior) está compuesto por el conjunto de entidades que se indican a continuación. Estas son las entidades que se considera que mejor **comparan con el Grupo BBVA en términos de tamaño, negocio, actividad y regiones y mercados en los que opera:**

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



Así, las entidades que componen el grupo de referencia a efectos retributivos, son grupos bancarios globales que, o bien cuentan con un buen posicionamiento doméstico, o son grupos bancarios con diversificación geográfica que, en muchos casos, incluye una presencia relevante en países emergentes, Latinoamérica y/o Estados Unidos. Igualmente, estas entidades cuentan con un tamaño de balance y/o un modelo de negocio similar al de BBVA, con un peso relevante del negocio minorista en líneas generales, y/o apuestan por la digitalización como prioridad estratégica.

Por lo que se refiere al modelo de retribución variable, los consejeros ejecutivos cuentan con una **Retribución Variable Anual** que se concede en cada ejercicio y que, desde el ejercicio 2023, comprende un **Incentivo a Corto Plazo** y un **Incentivo a Largo Plazo**.

La Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos está sometida a las mismas reglas de generación, concesión, consolidación y pago que resultan aplicables a la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado, con ciertas especificidades derivadas de su condición de consejeros. Así, entre otros, a efectos de alinear la remuneración con una gestión eficaz de los riesgos, la Política recoge las siguientes reglas:

#### - 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 de los consejeros ejecutivos no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse un determinado **nivel de beneficios y ratio de capital** aprobados por el Consejo de Administración, que resultan igualmente aplicables al resto de la plantilla del Grupo.

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.

En línea con el modelo corporativo de retribución variable aplicable a la plantilla del Grupo BBVA, la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos incluye un incentivo a corto plazo que se concede anualmente y refleja el desempeño medido a través del cumplimiento de objetivos establecidos para evaluar los resultados obtenidos en cada ejercicio para una serie de indicadores que están alineados con las métricas de gestión más relevantes y con las prioridades estratégicas definidas por el Grupo (el "**Incentivo a Corto Plazo**" o "**ICP**").

Con carácter adicional, la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos incluye un incentivo a largo plazo que refleja el desempeño en un horizonte plurianual. La determinación de su importe final depende del resultado de una serie de indicadores a largo plazo con objetivos 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 retribución variable anual estará alineada con el marco normativo que sea de aplicación, así como con los principios que rigen la Política de Remuneraciones de los Consejeros. En ningún caso supondrá una limitación en la capacidad del Grupo para contar con una base sólida de capital conforme a los requisitos regulatorios, y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros, así como el coste de capital y liquidez necesarios, reflejando un **rendimiento sostenible y adaptado al riesgo**.

#### 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**"), 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, la ponderación atribuida a cada Indicador Anual y los objetivos establecidos para cada uno de ellos.

**El importe del ICP podrá situarse entre un 0% y un 150% del ICP Objetivo.**

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



### Incentivo a Largo Plazo

Al igual que el ICP, el ILP de cada consejero ejecutivo sólo 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**”), en función de:

- (i) unas métricas o indicadores (financieros y no financieros), con objetivos establecidos 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**”); y
- (ii) las correspondientes escalas de consecución, la ponderación atribuida a cada Indicador de Largo Plazo y los objetivos establecidos para cada uno de ellos.

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

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 el ILP constituirá la Retribución Variable Anual del ejercicio de cada consejero ejecutivo.

#### - 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 anteriormente 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 RVA). La Parte Inicial estará exclusivamente integrada por un porcentaje del ICP.

A efectos de garantizar que el pago efectivo de la RVA 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 cinco años y se abonará, de darse las condiciones para ello, una vez transcurrido cada uno de los cinco 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 corresponda con el ILP sólo comenzará a abonarse una vez transcurrido el periodo de medición de los Indicadores de Largo Plazo, de cuyo resultado dependerá la determinación de su importe final. Por tanto, el ILP formará parte de la Parte Diferida de la RVA 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, una parte de la RVA Diferida en acciones podrá entregarse 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 procediera enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las acciones y/o instrumentos.

#### - 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 RVA 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 sólo 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 reducción 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 Retribución Variable Anual que deba ser reducida.

#### - Cláusulas *malus* y *clawback*

La totalidad de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos, tanto en efectivo como en acciones y/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, 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.

Además, de conformidad con la normativa estadounidense aplicable al Banco en esta materia, la Política incluye un supuesto adicional en la cláusula *malus* y *clawback*, de aplicación a los consejeros ejecutivos y al resto de la Alta Dirección, en caso de que el Banco se vea requerido a llevar a cabo una reformulación o reexpresión contable para corregir un error material en los estados financieros que hubiera dado lugar a la concesión y/o abono de retribución variable erróneamente calculada.

#### - Límite de la remuneración variable

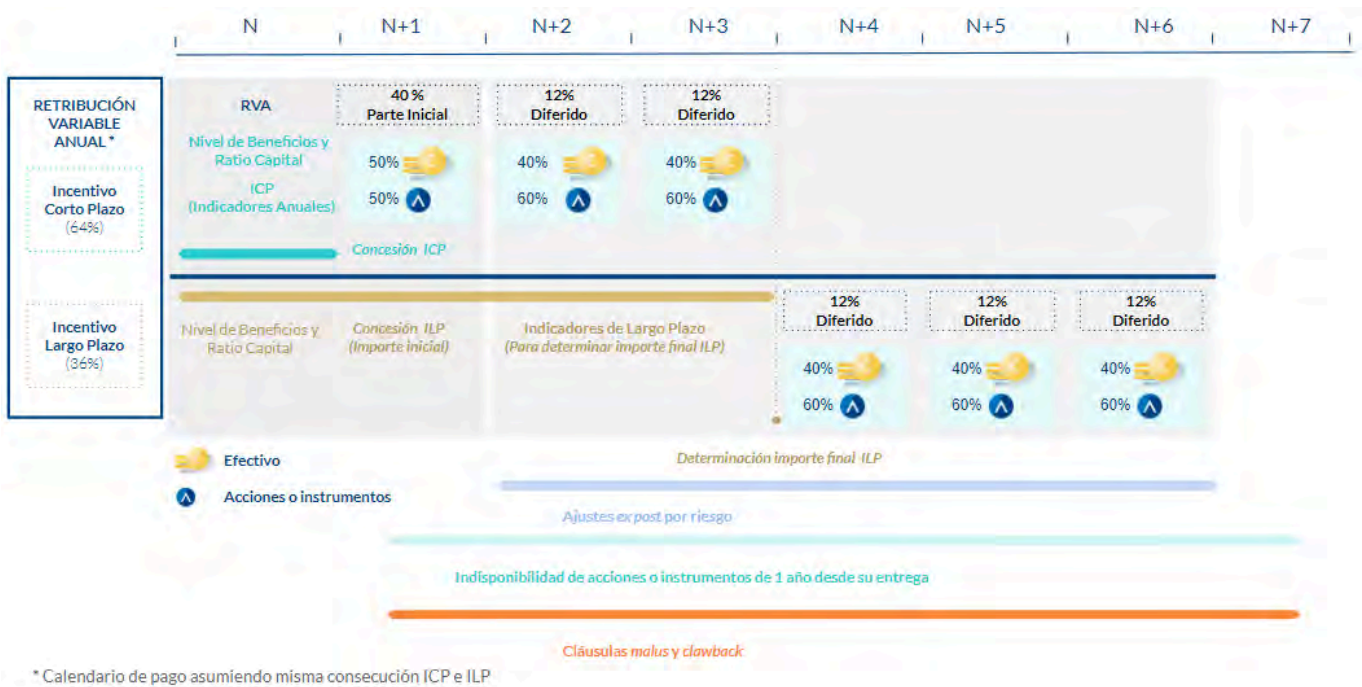
El elemento variable de la remuneración correspondiente a un ejercicio estará limitado a un importe máximo del 100% del elemento fijo de la remuneración total, salvo que la Junta General de Accionistas acuerde elevar dicho porcentaje hasta un máximo del 200%, todo ello de acuerdo con el procedimiento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

#### - 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.

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** establecidas en la Política:





Además, la Política incluye **restricciones adicionales a la transmisibilidad de las acciones o instrumentos vinculados a las acciones** derivados 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, una vez recibidas las acciones de BBVA o los instrumentos vinculados a las acciones de BBVA derivados de la liquidación de la retribución variable de los consejeros ejecutivos, estos **no podrán transferir su titularidad 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.



## 2.2.2. 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.



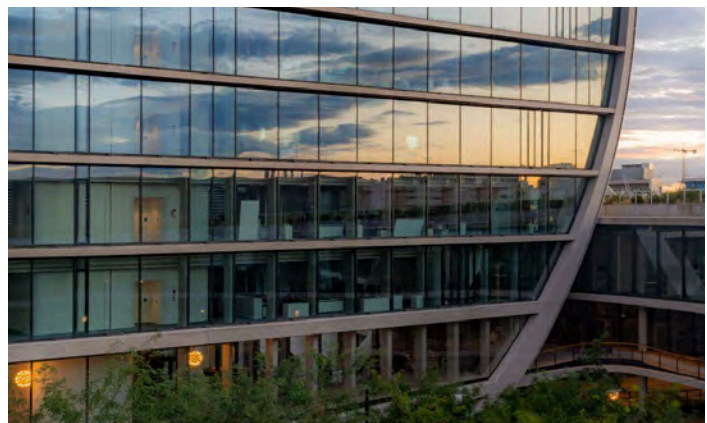
## Compromisos en materia de previsión social asumidos con los consejeros ejecutivos

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.

En el caso del **Consejero Delegado**, el Banco no ha asumido compromisos por jubilación, habiendo acordado, 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 fallecimiento e invalidez** en los términos que a continuación se detallan.



## Compromisos asumidos con el Presidente

### 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 de euros** (15% de su Retribución Fija Anual).
- Por otro lado, a los efectos establecidos en la Circular 2/2016 del Banco de España, un 15% de la aportación anual tendrá la consideración de “beneficios discrecionales de pensión” y, por tanto, girará sobre componentes variables, quedando sujeto a las condiciones que para estos instrumentos establece la citada Circular.

En concreto, el importe de los “beneficios discrecionales de pensión” se determinará por referencia al nivel de consecución alcanzado por el Incentivo a Corto Plazo generado por el Presidente en cada ejercicio y formará parte del monto total de retribuciones variables a los efectos del límite máximo entre la remuneración fija y variable. Además, el importe acumulado de los “beneficios discrecionales de pensión” estará sujeto a un periodo de retención de cinco años desde que el Presidente deje de prestar servicios al Banco por cualquier causa, se abonará íntegramente en acciones de BBVA, y podrá ser objeto de reducción o recuperación por aplicación de las cláusulas *malus* y *clawback* previstas en la Política durante dicho periodo de retención. En el apartado [3.2.A.c](#)) “Aportaciones a sistemas de previsión social 2024” se desglosa el importe de la aportación anual a la pensión de jubilación del Presidente en 2024, en aplicación del sistema anteriormente descrito.

- La prestación podrá percibirse en forma de renta o de capital.
- No se prevé la posibilidad de percibir la pensión de jubilación de forma anticipada.
- La percepción de la prestación queda sujeta a que no se produzca su cese debido al incumplimiento grave de sus funciones.

### Contingencias de fallecimiento e invalidez

- 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.

### Contingencias de fallecimiento e invalidez

- 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.

## 2.2.3. 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 miembros expatriados de la Alta Dirección, cuya cuantía se ha fijado en **600 miles de euros** anuales.

### Cláusulas de no competencia post-contractual

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, siempre que el cese no sea debido a su jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones. En compensación por este pacto, percibirán una remuneración por un importe equivalente a **una Retribución Fija Anual por cada año** de duración, que será satisfecha de forma mensual.

### 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.



## 2.3. Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos 2024

De conformidad con lo dispuesto en la Política y 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 <b>cargo de vocal del Consejo, de vocal o presidente de las distintas Comisiones</b> 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 de euros anuales
Remuneración en especie	El Banco satisface las correspondientes primas de seguro médico y de accidentes	Ver importes correspondientes a 2024 en el apartado <a href="#">3.3. A y B</a> .
Sistema de retribución fija con entrega diferida de acciones de BBVA	Asignación anual de un número de acciones teóricas, con entrega efectiva de acciones de BBVA tras el cese como consejero, siempre que este no se produzca por incumplimiento grave de funciones	Asignación de acciones teóricas equivalentes 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 €
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 y cargo, no se han producido incrementos desde 2007.



## 3. Resultado de la aplicación de la Política en 2024

La Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicada durante el ejercicio cerrado (2024) ha sido la aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas del Banco celebrada el 17 de marzo de 2023, cuyo esquema y características principales han sido expuestos en el apartado [2](#) anterior.

A continuación se proporciona el detalle de cómo se aplicó la Política en 2024, siguiendo el proceso 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, al no haber concurrido circunstancias que así lo aconsejaran o justificaran, de conformidad con el procedimiento previsto en ella.

La Comisión de Retribuciones ha dirigido y supervisado de forma directa la aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y el proceso para determinar las retribuciones individuales de los consejeros. Esta Comisión ha llevado a cabo, durante el ejercicio 2024, entre otras, las actuaciones que se detallan a continuación, elevando al Consejo de Administración, cuando así procedía, las correspondientes propuestas de acuerdo.

### 3.1. Actividad de los Órganos Sociales en 2024 en relación con la Política de Remuneraciones de los Consejeros

Durante el ejercicio 2024, la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración han desarrollado las actuaciones necesarias para la implementación, supervisión y seguimiento de las disposiciones de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

Así, el **Consejo de Administración** ha analizado las siguientes cuestiones, aprobando los correspondientes acuerdos, de conformidad con las propuestas o informes elevados, en cada caso, por la **Comisión de Retribuciones**, que contaban con el correspondiente trabajo previo de análisis, debate e interacción con el ámbito ejecutivo.





## Cuestiones retributivas de los consejeros ejecutivos

- ✓ Una vez superados los umbrales de Beneficio Atribuido y Ratio de Capital establecidos para la generación de la RVA 2023 y la concesión inicial del ILP 2023, el Consejo de Administración aprobó la concesión inicial de la **RVA del ejercicio 2023** de los consejeros ejecutivos. Esta RVA se componía de: (i) el **ICP del ejercicio 2023**, calculado sobre la base del resultado de los Indicadores Anuales y en atención a las correspondientes escalas de consecución, según la ponderación atribuida a cada indicador y en función de los objetivos establecidos para cada uno de ellos; y (ii) el **ILP del ejercicio 2023** en el escenario de nivel máximo de consecución (150%), si bien su importe final dependerá del resultado de los Indicadores de Largo Plazo que podrá situarse en un rango de consecución de entre 0% y 150%.
- ✓ Aprobó el **pago de la Parte Inicial de la RVA del ejercicio 2023** que procedía realizar en 2024 y que se correspondía con el primer pago del ICP 2023.
- ✓ Aprobó los **objetivos y escalas de consecución** asociados a los **Indicadores de Largo Plazo** del **ILP 2023** de los consejeros ejecutivos, los cuales resultan también aplicables al resto del Colectivo Identificado, incluyendo a los miembros de la Alta Dirección.
- ✓ Aprobó el **pago** a los consejeros ejecutivos de la **RVA Diferida de los ejercicios 2022, 2021 y 2019** y al Presidente de la **RVA Diferida del ejercicio 2018**, que correspondía en 2024, en atención a las políticas de remuneraciones aplicables en dichos ejercicios, 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* prevista en las políticas retributivas aplicables en dichos ejercicios.
- ✓ Aprobó los **umbrales mínimos de Beneficio Atribuido y Ratio de Capital** para la generación de la **RVA 2024** de los consejeros ejecutivos, en línea con los aplicados al resto de la plantilla del Grupo BBVA, que servirían también para determinar la **concesión inicial** del **ILP** que forma parte de la RVA 2024.
- ✓ Aprobó los **Indicadores Anuales** del **ICP 2024** y sus ponderaciones, así como los **Indicadores de Largo Plazo** para calcular el importe final del **ILP 2024** y sus ponderaciones, 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 Anuales** del **ICP 2024** de los consejeros ejecutivos.
- ✓ Aprobó el **modelo de fijación de umbrales y escalas de reducción** para los **indicadores de capital y liquidez**, cuyo resultado podrá determinar posibles **ajustes ex post por riesgo** a la Parte Diferida de la RVA de los consejeros ejecutivos que se conceda al amparo de la Política, así como los **umbrales y escalas** concretos aplicables para el **primer pago diferido del ICP 2023** a realizar en 2025; todo lo cual resulta igualmente aplicable al resto del Colectivo Identificado, incluyendo a los miembros de la Alta Dirección.

## 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 de BBVA 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 a los consejeros no ejecutivos, que cesaron el 15 de marzo de 2024, de un número de acciones de BBVA equivalente al total de acciones teóricas acumuladas hasta dicha fecha en virtud del sistema.



## Supervisión de la aplicación de las políticas retributivas y del proceso de identificación del Colectivo Identificado

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 2023.

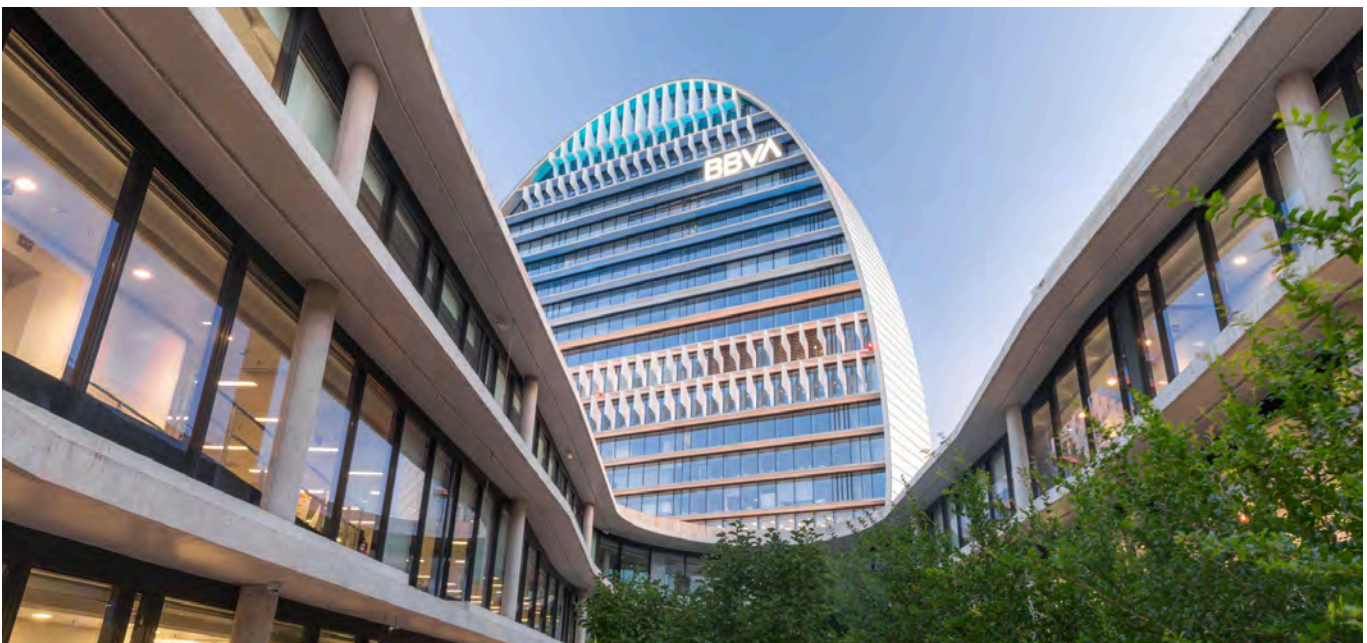
Asimismo, el Consejo de Administración, previo análisis de la Comisión de Retribuciones, ha sido informado del desarrollo y del resultado del proceso de identificación del Colectivo Identificado de BBVA y su Grupo para el ejercicio 2024.

## Propuestas de acuerdos a la Junta General de Accionistas

El Consejo de Administración acordó someter a la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2024:

- ✓ 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 296 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 2023**, 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 2024, se puede consultar el informe de actividad de la Comisión en 2024, publicado en la página web del Banco.



## 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2024

De conformidad con el sistema retributivo descrito en el apartado [2.2.](#) anterior, el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por los consejeros ejecutivos en 2024 es el siguiente:

### A. RETRIBUCIÓN FIJA 2024

#### a) Retribución Fija Anual 2024

Retribución Fija Anual (sueldo) (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 2024

En el ejercicio 2024 el Banco ha satisfecho los siguientes importes en concepto de remuneración en especie de los consejeros ejecutivos, que corresponden a primas de seguro médico y al ingreso a cuenta no repercutido practicado por el Banco sobre primas de seguro.

Remuneración en especie (miles €)	
Presidente	140
Consejero Delegado	128

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

#### c) Aportaciones a sistemas de previsión social 2024

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 describen en el apartado [2.2.2.](#)

En concreto, el Banco ha asumido compromisos de previsión para cubrir la contingencia de jubilación con el Presidente. 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.

Durante el ejercicio 2024, el Banco ha realizado la siguiente dotación para cubrir la **contingencia de jubilación** reconocida contractualmente al Presidente:

Sistema de previsión social para la contingencia de jubilación (miles €)		
	Aportación anual	Fondos acumulados a 31/12/2024
<b>Presidente</b>	<b>456</b>	<b>26.893</b>

De conformidad con la Política, en el ejercicio 2024, 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.

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” y, por tanto, su determinación gira sobre componentes variables, quedando sujeto, además, a las condiciones de entrega en acciones, retención y reducción y recuperación establecidas para este tipo de remuneración en la normativa aplicable.

Por este motivo, de la aportación anual a la pensión del ejercicio 2023 (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 2023). Una vez cerrado el ejercicio 2023, se procedió a ajustar su importe a la vista del resultado del ICP 2023 del Presidente, lo que derivó en un ajuste al alza de la aportación a la pensión a realizar en 2024 de 17 miles de euros. De acuerdo con lo anterior, en el ejercicio 2024, se ha registrado un importe de 456 miles de euros.

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.

Por su parte, el Banco ha satisfecho en 2024 las correspondientes primas anuales de seguro para cubrir las **contingencias de fallecimiento e invalidez** de los consejeros ejecutivos:

Primas de seguro de fallecimiento e invalidez (miles €)	
<b>Presidente</b>	<b>252</b>
<b>Consejero Delegado</b>	<b>221</b>

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.

#### d) Otros complementos fijos 2024

El Presidente ha percibido 41 miles de euros como complementos de *renting* de vehículo y ADSL.

El Consejero Delegado ha percibido una cantidad en efectivo, en lugar del otorgamiento de una prestación de jubilación (“*cash in lieu of pension*”) por importe de 654 miles de euros y un complemento anual de movilidad por importe de 600 miles de euros.

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

## B. RETRIBUCIÓN VARIABLE 2024

### (a) Retribución Variable Anual 2024

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 que aseguran su alineamiento con la estrategia empresarial y con los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad.

De conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General el 17 de marzo de 2023, la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2024 está 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 [2.2.1](#).

#### Incentivo a Corto Plazo 2024

El Incentivo a Corto Plazo, en línea con el modelo corporativo aplicable al resto de los empleados del Grupo<sup>5</sup>, se calcula sobre la base de un incentivo a corto plazo “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 2024, el **Incentivo a Corto Plazo Objetivo** de cada consejero ejecutivo es el siguiente:

#### INCENTIVO A CORTO PLAZO OBJETIVO 2024 (miles €)

<b>Presidente</b> Carlos Torres Vila	2.286
<b>Consejero Delegado</b> Onur Genç	1.710

#### Indicadores Anuales ICP 2024

Los **Indicadores Anuales** establecidos para el cálculo del Incentivo a Corto Plazo del ejercicio 2024 y sus correspondientes ponderaciones fueron aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, al comienzo del ejercicio 2024.

Cada Indicador Anual tiene asociado un objetivo y una escala de consecución, aprobados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, al comienzo del ejercicio 2024, que tienen en consideración los objetivos fijados para las principales métricas de gestión.

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

<sup>5</sup> 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.



Los Indicadores Anuales para el cálculo del ICP 2024 de los consejeros ejecutivos son los siguientes:

INDICADORES ANUALES (OBJETIVOS 2024)	PONDERACIÓN
Resultado atribuido	20%
RORC	20%
Ratio de eficiencia	20%
Índice de Recomendación Neta (IReNe)	15%
Clientes objetivo	15%
Canalización de negocio sostenible	10%



Para realizar un seguimiento del avance en la ejecución de las prioridades estratégicas, se han definido un conjunto de métricas o indicadores estratégicos, tanto de carácter financiero como no financiero, que están integrados en los diferentes procesos de gestión del Grupo, como la planificación y el proceso presupuestario, en la priorización de recursos e inversiones, así como a efectos del sistema de retribución variable. Por tanto, los **indicadores** que se utilizan para el cálculo del **Incentivo a Corto Plazo están vinculados con las prioridades estratégicas del Banco**.

De esta forma, los **indicadores** están alineados con las **métricas de gestión más relevantes del Grupo**, adecuadas a las funciones de los consejeros ejecutivos. En particular, 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**, el **grado de satisfacción del cliente, el crecimiento en clientes** y con la **canalización de negocio sostenible**.

## INDICADORES ANUALES ICP 2024

### Resultado atribuido

El resultado atribuido se define como el resultado atribuido de la cuenta de resultados consolidada del Grupo procedente de las actividades continuadas y el resultado después de impuestos procedente de actividades interrumpidas. A efectos retributivos, el resultado se calcula excluyendo los importes de los resultados no recurrentes del Grupo sobre el resultado atribuido de la cuenta de resultados consolidada del Grupo.

### RORC

El ratio RORC (*return on regulatory capital*, por sus siglas en inglés) mide la rentabilidad en relación con el capital regulatorio necesario para cumplir con el ratio CET1 *fully-loaded* objetivo. Su fórmula de cálculo es la siguiente:

$$\frac{\text{Resultado Atribuido}}{\text{Capital regulatorio medio del Grupo}}$$

Explicación de la fórmula: el numerador es el resultado atribuido a efectos retributivos arriba descrito y el denominador es el capital regulatorio medio del Grupo, definido como los Activos Ponderados por Riesgo multiplicados por el ratio CET1 *fully-loaded* objetivo más las deducciones regulatorias más las diferencias de perímetro en fondos propios entre visión regulatoria y contable menos los intereses minoritarios de Solvencia.



“Buscar la excelencia operativa”

**INDICADORES ANUALES ICP 2024**
**Ratio de eficiencia**

El ratio de eficiencia mide el porcentaje del margen bruto que consumen los gastos de explotación incurridos. Su fórmula de cálculo es la siguiente:

$$\frac{\text{Gastos de explotación}}{\text{Margen bruto}}$$

Explicación de la fórmula: tanto la partida de "Gastos de explotación" como la de "Margen bruto" se toman de la cuenta de resultados consolidada del Grupo. Los gastos de explotación son la suma de los gastos de administración (gastos de personal más otros gastos de administración) más amortización. El margen bruto es la suma de las siguientes partidas: margen de intereses, comisiones netas, resultado de operaciones financieras, más los ingresos por dividendos, resultado de entidades valoradas por el método de la participación, otros ingresos y gastos de explotación, e ingresos de activos y gastos de pasivos amparados por contratos de seguro o reaseguro.



*"Buscar la excelencia operativa"*

**IReNe**

El Índice de Recomendación Neta (IReNe) tiene como finalidad conocer el nivel de recomendación de los clientes para distintos segmentos de manera diferenciada (Individuos, PyMEs y Banca de Empresas e Instituciones), así como conocer los factores que influyen sobre esta decisión.

La consecución de este indicador a nivel Grupo se calcula como la media ponderada por el margen neto de las consecuciones obtenidas por los diferentes países en función de los objetivos aprobados por cada uno de ellos para los distintos segmentos en cada ejercicio.

Para determinar el nivel de consecución del indicador se atenderá a su resultado absoluto y a su resultado relativo, en diferente proporción, la cual podrá variar en función de la posición que mantenga BBVA en cada país en el ranking con sus competidores en los dos últimos años (año evaluado y año previo). Así, en ambos casos se atenderá los resultados (absoluto y relativo) del indicador frente a los objetivos establecidos.



*"Mejorar la salud financiera de nuestros clientes"*

**Clientes Objetivo**

El indicador de Clientes Objetivo permite hacer un seguimiento del crecimiento del grupo de clientes relevantes en cada país, es decir, aquellos clientes en que los que el Grupo quiere crecer y retener, en distintos segmentos (Individuos, PyMEs y Banca de Empresas e Instituciones), por considerarlos de alto valor, ya sea por nivel de activos, pasivos o transaccionalidad con BBVA.

La consecución de este indicador a nivel Grupo se calcula como la media ponderada por el margen neto de las consecuciones obtenidas por los diferentes países en función de los objetivos aprobados por cada uno de ellos para los distintos segmentos en cada ejercicio. Así, para determinar el nivel de consecución se atenderá al resultado del indicador frente a los objetivos establecidos.



*"Crecer en clientes"*

**Canalización de negocio sostenible**

Este indicador mide el importe de negocio sostenible o que promueve la sostenibilidad canalizado por BBVA y orientado a contribuir a la lucha contra el cambio climático y al fomento del crecimiento inclusivo.

Se considera como canalización de negocio sostenible toda canalización de flujos financieros, de manera cumulativa, en relación con actividades, clientes o productos considerados sostenibles o que promuevan la sostenibilidad de acuerdo con estándares internos (inspirados en la normativa existente, estándares de mercado tales como los *Green Bond Principles*, los *Social Bond Principles* y los *Sustainability Linked Bond Principles of the International Capital Markets Association*, así como los *Green Loan Principles*, *Social Loan Principles* y *Sustainability Linked Loan Principles of the Loan Market Association*), la normativa existente y las mejores prácticas de mercado. Lo anterior se entiende sin perjuicio de que dicha canalización, tanto en su momento inicial como en un momento posterior, pueda no estar registrada dentro del balance. Para la determinación de los importes de negocio sostenible canalizado se utilizan criterios internos basados tanto en información interna como externa, ya sea pública, proporcionada por los clientes o por un tercero (fundamentalmente proveedores de datos y expertos independientes).



*"Ayudar a nuestros clientes en la transición hacia un futuro sostenible"*

Por su parte, los objetivos, escalas de consecución y ponderaciones establecidas por el Consejo de Administración en 2024 para cada Indicador Anual fueron los siguientes:

INDICADORES ANUALES ICP 2024			
Indicador	Ponderación	Escala	Nivel de consecución
Resultado atribuido	20%	≥ 9.853 Mill €	150%
		8.957 Mill €	100%
		≤ 6.270€	0%
Retorno sobre el Capital Regulatorio (RORC)	20%	≥ 21,27%	150%
		19,34%	100%
		≤ 13,54%	0%
Ratio de eficiencia	20%	≤ 38,05%	150%
		41,13%	100%
		≥ 44,21%	0%
Índice de Recomendación Neta	15%	150	150%
		100	100%
		0	0%
Clientes objetivo	15%	150	150%
		100	100%
		0	0%
Canalización de negocio sostenible	10%	≥ 98.823 Mill €	150%
		76.349 Mill €	100%
		≤ 58.601 Mill €	0%

## Vinculación del ICP con los resultados del Grupo BBVA en 2024

Los resultados de los **Indicadores Anuales** que sirven para calcular el **Incentivo a Corto Plazo** de los consejeros ejecutivos, y que **son también los indicadores de Grupo que se utilizan para calcular la Retribución Variable Anual del resto de empleados del Grupo**, han sido los siguientes:

- En 2024 el Grupo BBVA ha generado un **beneficio atribuido de 10.054 millones de euros**, comparando muy positivamente con los 8.019 millones de euros del año anterior (+25,4%), impulsado especialmente por el buen comportamiento de los ingresos recurrentes del negocio bancario (gracias a la evolución de los diferenciales de la clientela, al dinamismo de la actividad crediticia y el crecimiento de las comisiones). Esta misma cifra de beneficio es la considerada a efectos de incentivación.
- Los gastos de explotación se han comportado bien en el año, creciendo por debajo de los ingresos (margen bruto) y de la inflación media del footprint. Con ello, el **ratio de eficiencia se situó en el 40,0%** frente al 41,7% del año anterior. Por su parte, los saneamientos aumentan en el año condicionados por el aumento de la actividad y las mayores necesidades de la cartera minorista (en buena medida derivados del elevado crecimiento de estos segmentos rentables en los últimos ejercicios).
- Finalmente, el fuerte incremento del beneficio permite la mejora anual del nivel de rentabilidad, alcanzándose **un RORC del 21%** (desde el 18,1% del año anterior). Los tres indicadores cerraron el año por encima de los objetivos establecidos.



- Asimismo, en 2024, el Banco **ha canalizado un total de 92.737 millones de euros** de negocio sostenible orientado a contribuir a la lucha contra el cambio climático y al fomento del crecimiento inclusivo, lo que igualmente sitúa el resultado del indicador de Canalización de negocio sostenible por encima del objetivo establecido. Este resultado, que es el que se ha tomado a efectos de incentivación, no incluye la actividad de la Fundación Microfinanzas BBVA.



- Por su parte, el resultado del indicador **IReNe (NPS)** ha sido particularmente positivo en los segmentos de empresas y en países como México, que ha llevado a un cumplimiento por encima del objetivo fijado.
- Finalmente, el indicador **Cientes objetivo** cerró el ejercicio ligeramente por debajo del objetivo fijado en los diferentes segmentos, destacando el buen desempeño en España y México.

El destacado desempeño del Grupo en 2024 adquiere mayor importancia al considerar que los objetivos establecidos para este periodo no solo eran muy ambiciosos, sino que también superaban significativamente las proyecciones del consenso de analistas en el momento de su aprobación.

A efectos de determinar el grado de cumplimiento de estos indicadores, una vez cerrado el ejercicio 2024, 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 del Incentivo a Corto Plazo Objetivo, se han determinado los importes del Incentivo a Corto Plazo concedido a cada beneficiario. Así, los resultados alcanzados en el año 2024 para los distintos **Indicadores Anuales** reflejan una **consecución, a nivel agregado, de 126%**.





## Incentivo a Largo Plazo 2024

El Incentivo a Largo Plazo sólo se concede en caso de que el Grupo alcance los umbrales de beneficio y ratio de capital aprobados en 2024 por el Consejo de Administración para la generación de la RVA.

Su importe final se calcula tomando como referencia el ILP Objetivo determinado para cada consejero ejecutivo, 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 a los objetivos, las escalas de consecución y ponderación asociados a cada uno de ellos.

Para 2024, el **Incentivo a Largo Plazo Objetivo** de cada consejero ejecutivo es el siguiente:

### INCENTIVO A LARGO PLAZO OBJETIVO 2024 (miles €)

<b>Presidente</b> Carlos Torres Vila	1.286
<b>Consejero Delegado</b> Onur Genç	962

## Indicadores a Largo Plazo ILP 2024

Los **Indicadores a Largo Plazo** establecidos para el cálculo del Incentivo a Largo Plazo 2024 y sus correspondientes ponderaciones fueron aprobados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, al comienzo del ejercicio 2024. Estos indicadores son también aplicables para el cálculo del Incentivo a Largo Plazo del resto del Colectivo identificado.

Al igual que los Indicadores Anuales, los **indicadores** del **Incentivo a Largo Plazo** son también indicadores estratégicos utilizados por el Banco para realizar un seguimiento del avance en la ejecución de las **prioridades estratégicas**, estando integrados en los diferentes procesos de gestión del Grupo.

Así, con la finalidad de impulsar la consecución de estos objetivos estratégicos, los **Indicadores de Largo Plazo financieros** priorizan la **rentabilidad sostenida en el tiempo** y la **creación de valor** para el accionista y la Entidad. Por su parte, los indicadores **no financieros** están vinculados a las metas y objetivos del Banco en materia de **sostenibilidad** y, en particular, en el ámbito **climático y social**.





INDICADORES DE LARGO PLAZO ILP 2024 (OBJETIVOS A 2027)

Valor Tangible en Libros por acción

(TBV per share)



“Buscar la excelencia operativa”

Representa el valor del patrimonio neto tangible del accionista ya que determina el valor de la empresa obtenido “en libros” o contable por cada título en poder del accionista, en caso de liquidación. Su fórmula de cálculo es la siguiente:

$$\frac{\text{Fondos propios} + \text{Otro resultado global acumulado} - \text{Activos intangibles}}{\text{Número de acciones en circulación} - \text{Autocartera}}$$

Explicación de la fórmula: tanto la partida de "Fondos propios" como de "Otro resultado global acumulado" y "Activos intangibles" se toman del balance. Los fondos propios se ajustan para considerar el resultado del dividendo-opción en los cierres en los que, de forma previa a la publicación de los resultados del Grupo, se ha acordado la entrega de este tipo de dividendo. En el denominador se tiene en cuenta el número final de acciones en circulación, menos las acciones propias (la llamada autocartera) y menos las acciones correspondientes a los programas de recompra de acciones. Adicionalmente, el denominador se ajusta para recoger el resultado de la ampliación de capital procedente de la ejecución de los dividendos-opción anteriormente descritos. Tanto numerador como denominador tienen en cuenta saldos puntuales. A efectos retributivos, sobre los conceptos relacionados con el sistema de retribución a los accionistas, se ajustan las cantidades distribuidas a los mismos (que incluyen las cantidades distribuidas con cargo a la partida “Prima de emisión”, así como los “Dividendos a cuenta”).

A efectos de la medición del indicador se considerará la tasa de crecimiento anual compuesto (CAGR) para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2027.

Retorno Total para el Accionista Relativo

(TSR Relativo)



“Buscar la excelencia operativa”

El TSR Relativo mide la evolución del retorno total para el accionista como suma de la revalorización en el precio de la acción más los dividendos.

Para ello, se compara la evolución de dicho indicador de BBVA durante el periodo de medición con respecto al del índice Euro Stoxx Banks.

A efectos de la medición del indicador se considerará, tanto para la fecha de inicio de la medición (1 de enero de 2024) como para la de finalización (31 de diciembre de 2027), la media de cotización de 31 sesiones bursátiles (las 15 sesiones anteriores y las 15 posteriores a la fecha en cuestión) tanto del índice como de BBVA.

Se utiliza Euro Stoxx Banks como índice de referencia a la hora de comparar la evolución del TSR de BBVA frente al de sus entidades comparables porque es un índice que representa específicamente al sector bancario en la zona euro y, por tanto, incluye a entidades sujetas a la misma supervisión y regulación que BBVA. Además, la utilización de un índice, garantiza una medida más objetiva y neutral del rendimiento del mercado.

Descarbonización de la cartera



“Ayudar a nuestros clientes en la transición hacia un futuro sostenible”

Este indicador mide el grado de cumplimiento de los objetivos de descarbonización de una serie de sectores (i.e. Petróleo y Gas, Generación de electricidad, Autos, Acero, Cemento y Carbón) para los que el Banco ha publicado objetivos concretos. Cada sector cuenta con una ponderación específica en el cómputo global, por lo que la consecución final del indicador será la suma de la consecución de cada uno de los sectores ponderada por su peso. Los objetivos para los sectores que componen este indicador se presentan en este ejercicio como el porcentaje que se consiga en 2027 sobre los objetivos de reducción fijados para el periodo del 31 de diciembre de 2022 (escenario base) al 31 de diciembre de 2030.

Porcentaje de mujeres en puestos directivos



“El mejor equipo y el más comprometido”

Este indicador mide la evolución del porcentaje de mujeres en la plantilla que forman parte del equipo gestor del Grupo BBVA. A efectos de la medición del indicador se considerará el referido porcentaje de mujeres a 31 de diciembre de 2027. El equipo gestor a cierre del ejercicio 2024 estaba compuesto por 5.810 personas, lo que representa un 4,6% de la plantilla. Este indicador 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. Asimismo, está acompañado de otras iniciativas de diversidad, incluyendo un ambicioso plan de Talento que proporciona oportunidades de crecimiento para todos.

Cada Indicador a Largo Plazo tiene asociado un objetivo y una escala de consecución, también aprobados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones.

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 pago del ILP** de cada consejero ejecutivo está **limitada a 1,5 veces su ILP Objetivo**.

Los Indicadores de Largo Plazo para el cálculo del ILP correspondiente al ejercicio 2024 de los consejeros ejecutivos y del resto del Colectivo Identificado, y los objetivos y escalas de consecución fijados para cada uno de ellos son los siguientes:

INDICADOR DE LARGO PLAZO (OBJETIVO A 2027)	Consecución	Ponderación
<b>Valor Tangible en Libros por acción (TBV per share)</b> (Objetivo sobre la tasa de crecimiento anual compuesto —CAGR— del TBV)	<b>CAGR 2024-2027</b>	<b>40%</b>
<i>Los puntos intermedios entre los tramos de la escala de consecución son calculados por interpolación lineal</i>		
CAGR ≤ 5%	0%	
CAGR = 10%	90%	
<b>CAGR = 12%</b>	<b>100%</b>	
CAGR = 14%	110%	
CAGR ≥ 16,2%	150%	

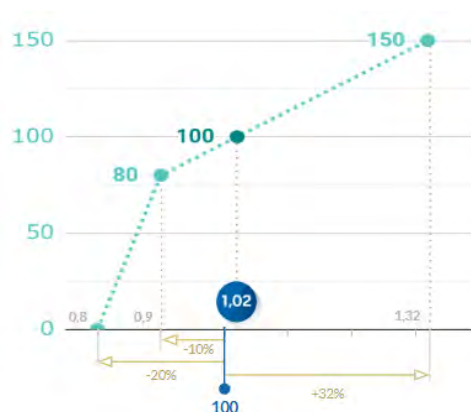
INDICADOR DE LARGO PLAZO (OBJETIVO A 2027)	Consecución	Ponderación
<b>Retorno Total para el Accionista Relativo (TSR Relativo)</b>	<b>Evolución TSR 2024-2027</b>	<b>40%</b>
<i>Los puntos intermedios entre los tramos de la escala de consecución son calculados por interpolación lineal</i>		

Para TSR = 1 + % de variación en el periodo:

TSR BBVA / TSR Euro Stoxx Banks ≤ 0,8	0%
TSR BBVA / TSR Euro Stoxx Banks = 0,9	80%
<b>TSR BBVA / TSR Euro Stoxx Banks = 1,02</b>	<b>100%</b>
TSR BBVA / TSR Euro Stoxx Banks ≥ 1,32	150%

En la medida en que BBVA es un grupo financiero internacional con una amplia diversificación geográfica, que cuenta con presencia en países emergentes, fundamentalmente en México, Turquía y América del Sur, se ha considerado la volatilidad que ello puede implicar a la hora de establecer la escala de consecución del indicador.

Para resultados del TSR de BBVA en relación al TSR Euro Stoxx Banks inferiores a 0,9 (90%), la consecución se reducirá en 8 puntos por punto porcentual de caída, no cobrándose cantidad alguna si el TSR de BBVA en relación al TSR Euro Stoxx Banks es inferior a 0,8 (80%).



## INDICADOR DE LARGO PLAZO (OBJETIVOS A 2027) Ponderación

### Descarbonización de la cartera

Los objetivos para los sectores que componen este indicador se presentan en este ejercicio como el porcentaje que se consiga en 2027 sobre los objetivos de reducción fijados para el periodo del 31 de diciembre de 2022 (escenario base) al 31 de diciembre de 2030.


**15%**

*Los puntos intermedios entre los tramos de la escala de consecución son calculados por interpolación lineal*

Sector <sup>1</sup>	Peso	Métrica	Escenario base	Escenario final	Objetivo de reducción total	Consecución (% sobre objetivo de reducción total)			
			2022	2030	2022-2030		2027		
						0%	50%	<b>100%</b>	150%
Petróleo y Gas	25%	Emissiones absolutas upstream <sup>2</sup> (Mn t CO <sub>2</sub> e)	12,5	9,8	<b>2,7</b>	20%	38%	54%	85%
Generación de electricidad	25%	Intensidad de las emisiones (kg CO <sub>2</sub> e/Mwh)	212	107	<b>105</b>	55%	66%	75%	92%
Autos	10%	Intensidad de las emisiones (g CO <sub>2</sub> /km)	195	110	<b>85</b>	53%	63%	73%	92%
Acero	10%	Intensidad de las emisiones (kg CO <sub>2</sub> /t acero)	1.200	984	<b>216</b>	38%	51%	64%	88%
Cemento	10%	Intensidad de las emisiones (kg CO <sub>2</sub> /t cemento)	690	579	<b>111</b>	48%	59%	69%	90%
Carbón	20%	Importe comprometido <sup>3</sup> Mn €	253	0	<b>253</b>	38%	50%	63%	88%

(1) Cada sector cuenta con una ponderación específica en el cómputo global, por lo que la consecución final del indicador será la suma de la consecución de cada uno de los sectores ponderada por su peso.

(2) Emisiones absolutas *upstream* se refiere a las actividades de exploración y producción del Petróleo y Gas.

(3) Importe total comprometido con clientes en países desarrollados para los que se requiere un estrecho seguimiento de los progresos.

La consecución de los objetivos del indicador de Descarbonización de la cartera dependen en gran medida de la actuación de terceros, tales como clientes, agencias, gobiernos y otros grupos de interés, y, por tanto, pueden verse afectados de manera material por dicha actuación, así como por otros factores exógenos que no dependen de BBVA ni de su gestión. En particular, pueden afectar a los objetivos la disponibilidad y fiabilidad de los datos de los clientes, como consecuencia, entre otros, de cambios o recálculo de datos de emisiones por parte de terceros, los cuales son necesarios para la fijación del objetivo de BBVA. En consecuencia, la valoración de la consecución de estos objetivos podrá ser revisada por el Consejo de Administración, que podrá ajustarla para neutralizar dichos efectos, en la medida de lo posible.

## INDICADOR DE LARGO PLAZO (OBJETIVO A 2027) Consecución Ponderación

**Porcentaje de mujeres en puestos directivos**
**A cierre 2027**
**5%**

*Los puntos intermedios entre los tramos de la escala de consecución son calculados por interpolación lineal*

≤36%

0%

= 36,6%

50%

**= 37%**
**100%**

≥ 37,3%

**150%**


## Resultado de la RVA 2024 de los consejeros ejecutivos

Tras haberse verificado el cumplimiento de los umbrales de Beneficio Atribuido y de Ratio de Capital establecidos para 2024 por el Consejo de Administración y el nivel de consecución de los Indicadores Anuales, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, ha determinado, para cada consejero ejecutivo, la cuantía del Incentivo a Corto Plazo 2024 y la concesión inicial del Incentivo a Largo Plazo 2024 en su importe máximo teórico. El importe final del ILP dependerá del resultado de los Indicadores de Largo Plazo, que podrán tener un nivel de consecución de entre el 0% y el 150%.

### Incentivo a Corto Plazo 2024

ICP 2024			
Indicadores Anuales 2024	Resultado	Objetivo	Nivel de consecución
Resultado atribuido	10.054 mill.€	8.957 mill.€	150%
RORC	20,98%	19,34%	142%
Ratio de eficiencia	40,00%	41,13%	118%
Índice de Recomendación Neta (IReNe) <sup>1</sup>	102	100	102%
Clientes objetivo <sup>1</sup>	97	100	97%
Canalización de negocio sostenible <sup>2</sup>	92.737 mill. €	76.349 mill. €	136%
<b>Nivel de consecución final</b>			<b>126%</b>

- (1) Para los indicadores IReNe y Clientes objetivo se han establecido objetivos a nivel país. La consecución de Grupo para estos indicadores se calcula como la media ponderada por el margen neto de las consecuciones obtenidas por los países.
- (2) El resultado del "Objetivo 2025" anunciado por el Banco de canalización de negocio sostenible difiere del resultado a efectos de incentivación, ya que este último no tiene en cuenta la actividad de la Fundación Microfinanzas BBVA.

### RESULTADO DEL ICP 2024 (miles €)

<b>Presidente</b> Carlos Torres Vila	<b>2.871</b>
<b>Consejero Delegado</b> Onur Genç	<b>2.147</b>

### Incentivo a Largo Plazo 2024

ESCENARIOS ILP 2024 (miles €)	Presidente	Consejero Delegado
<b>Nivel de consecución objetivos Indicadores Largo Plazo</b>	<b>ILP</b>	<b>ILP</b>
0%	0	0
<b>100% (ILP Objetivo)</b>	<b>1.286</b>	<b>962</b>
150% (oportunidad máxima si todos los indicadores alcanzan su nivel máximo)	1.929	1.443

El ILP sólo podrá consolidarse en su importe máximo teórico en el caso de que el resultado obtenido para todos los Indicadores de Largo Plazo, a cierre del ejercicio 2027, alcance un grado de consecución del 150%, lo que supondría un sobrecumplimiento de los objetivos establecidos.

## Reglas de consolidación y pago aplicables a la RVA 2024

De conformidad con las reglas descritas en el apartado [2.2.1.](#), una vez determinado el importe de la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2024 (integrada por el ICP y el ILP), la Parte Inicial, que está exclusivamente conformada por una porción del ICP, se consolidará y se abonará en el primer trimestre de 2025, un 50% en efectivo y un 50% en acciones de BBVA.

El importe restante 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, sin perjuicio de los ajustes, implícitos o explícitos, que, en su caso correspondan y del resultado final del ILP.

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.

La Parte Diferida se abonará un 40% en efectivo y un 60% en acciones de BBVA y/o instrumentos vinculados a las acciones de BBVA.

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 2024 (año al que la RVA corresponde) y el 15 de enero 2025 (año siguiente), ambos inclusive, que ha sido de 9,67€ por acción.

En aplicación de lo dispuesto en la Política, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha determinado que una parte de la RVA Diferida en acciones correspondiente al ICP del ejercicio 2024 de los consejeros ejecutivos se conceda **en opciones sobre acciones de BBVA**.

Asimismo, en aplicación de la Política General de Remuneraciones del Grupo, el resto del Colectivo Identificado también percibirá parte de su Retribución Variable Anual 2024 en opciones sobre acciones de BBVA, en términos similares a los descritos para los consejeros ejecutivos.



En concreto, se ha determinado que de la parte a abonar en acciones de BBVA en el marco del segundo pago diferido del Incentivo a Corto Plazo (ie. transcurrido el segundo año de diferimiento), un 42% se abone en opciones sobre acciones de BBVA, mientras que el 18% restante se abonará en acciones de BBVA.

Cada opción tiene como subyacente una acción de BBVA. Para el cálculo del número de opciones a conceder se ha utilizado el valor razonable de la opción, determinado sobre la base de los informes emitidos por terceros independientes, que es de 1,3567€.

De conformidad con lo anterior, se han concedido 165.332 opciones al Presidente y 123.652 opciones al Consejero Delegado.

El precio de ejercicio será el precio medio de cierre de la acción de BBVA entre el 15 de diciembre de 2024 y el 15 de enero 2025, ambos inclusive, que ha sido de 9,67€ por acción. El ejercicio de las opciones tendrá lugar en la fecha de vencimiento (15 de febrero de 2029) (transcurridos dos años desde su entrega en 2027), siempre y cuando la cotización de cierre de la acción de BBVA en la fecha de vencimiento se sitúe por encima del precio de ejercicio.



La liquidación se realizará por diferencias y el importe resultante se entregará a los consejeros ejecutivos en acciones de BBVA. Para determinar el número de acciones que corresponderá entregar se emplea la siguiente fórmula:

$$\text{N.º de acciones} = \frac{[\text{Opciones} \times (\text{Valor de Mercado de la Acción} - \text{Precio de Ejercicio])}{\text{Valor de Mercado de la Acción}}$$

Donde:

- **N.º de acciones:** número de acciones de BBVA, redondeado por exceso al número entero más próximo, que resulte del ejercicio de las opciones.
- **Opciones:** número total de opciones ejercitadas en la fecha de vencimiento.
- **Valor de Mercado de la Acción:** cotización de cierre de la acción de BBVA correspondiente a la fecha de vencimiento. En caso de que dicha fecha coincidiese con un día inhábil a efectos de cotización, se considerará a estos efectos la cotización de cierre del siguiente día hábil de cotización en el que no hubiera quedado suspendida o cerrada la negociación.
- **Precio de Ejercicio:** el precio de ejercicio de la opción será el equivalente al precio medio de la cotización de cierre de las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2024 y el 15 de enero de 2025 (ambos inclusive).

De conformidad con todo lo anterior, en 2025 procede abonar a los consejeros ejecutivos la **Parte Inicial (37%) de la RVA 2024**, quedando diferido por un periodo de cinco años el importe restante, que incluye el ILP inicialmente concedido, y que se calculará atendiendo al resultado de los Indicadores de Largo Plazo (una vez finalice el ejercicio 2027):

PARTE INICIAL RVA 2024	Primer pago ICP 2024	
	Efectivo (50%) Miles €	Número de Acciones (50%)
Consejero ejecutivo		
Presidente	897	92.803
Consejero Delegado	671	69.408

Los importes en efectivo de la Parte Inicial de la RVA 2024 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, de conformidad con las instrucciones de CNMV para la cumplimentación del Apéndice estadístico, la totalidad de las acciones de la RVA 2024 (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 2024". El número de acciones correspondiente a la Parte Inicial de la RVA 2024, 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 €)".

Además, la **RVA Diferida 2024** queda sometida a **ajustes ex post por riesgo** explícitos, que podrán implicar la reducción, hasta en su totalidad, de la porción de la Parte Diferida cuya consolidación y pago corresponda en cada ejercicio, 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, ha aprobado que los indicadores de capital y liquidez a los que deberá atenderse para garantizar que el pago de la RVA sólo 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, sean: *Common Equity Tier 1 (CET1) Fully Loaded* y *Liquidity Coverage Ratio (LCR)*, con una ponderación del 50% cada uno.

Asimismo, el Consejo de Administración establecerá anualmente los umbrales mínimos que deberán alcanzar estos indicadores para la percepción de la RVA Diferida 2024 cuyo pago proceda en cada ejercicio, así como sus correspondientes escalas, que podrán determinar su reducción hasta en su totalidad. Estos umbrales y

escalas se determinarán por referencia al Marco de Apetito de Riesgo y a los requerimientos supervisores y regulatorios a nivel de Grupo del ejercicio anterior al que proceda el pago.

En todo caso, el importe de la parte en acciones de BBVA o en instrumentos vinculados a las acciones de BBVA de la RVA Diferida 2024 que finalmente se consolide, incorporará los **ajustes implícitos** inherentes a la fluctuación del valor de la acción de BBVA.

Por último, a la Retribución Variable Anual 2024 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 y/o instrumentos recibidos por un año; (ii) prohibición de coberturas o seguros; (iii) criterios de actualización de la parte diferida en efectivo; (iv) cláusulas “*malus*” y “*clawback*” para el 100% de la RVA, tanto en efectivo como en acciones y/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%.

### **(b) “Beneficios discrecionales de pensión” registrados en 2024 a aportar en 2025**

En 2024, en aplicación de lo dispuesto en 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 del Incentivo a Corto Plazo 2024 del Presidente, quedando determinados en un importe de 83 miles de euros, lo que supone un ajuste positivo de 17 miles de euros a la cantidad inicial. Este importe se aportará al fondo acumulado en el ejercicio 2025 y quedará sujeto, al igual que el resto de los “beneficios discrecionales de pensión”, a las condiciones establecidas para los mismos en la Política.

### **(c) Retribución Variable Anual Diferida de ejercicios anteriores cuyo pago corresponde en 2025**

De conformidad con las políticas retributivas aplicables a los consejeros ejecutivos en los **ejercicios 2023<sup>6</sup>, 2022, 2021<sup>7</sup> y 2019<sup>8</sup>**, a los efectos de alinear la retribución con los riesgos y resultados a largo plazo, como mínimo el 60% de la Retribución Variable Anual correspondiente a dichos ejercicios quedó diferida en el tiempo.

---

<sup>6</sup> En el ejercicio 2023 resultó 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 17 de marzo de 2023 para los ejercicios 2023-2026.

<sup>7</sup> En los ejercicios 2021 y 2022 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.

<sup>8</sup> 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.

## RVA Diferida 2023

El 63% de la Retribución Variable Anual 2023 del Presidente y del Consejero Delegado quedó diferida por un periodo de cinco años (la “RVA Diferida 2023” o la “RVAD 2023”), procediendo su abono una vez transcurrido cada uno de los cinco años de diferimiento, sin perjuicio de los ajustes, implícitos o explícitos, que en su caso correspondan y del resultado final del ILP.

Los dos primeros pagos que corresponde realizar en 2025 y, en su caso, en 2026 corresponden a la parte diferida del Incentivo a Corto Plazo 2023 (el “ICP Diferido 2023”), a partes iguales cada año. El ICP Diferido 2023 se abonará un 40% en efectivo y un 60% en acciones de BBVA y/o opciones sobre acciones de BBVA.

Los tres últimos pagos que, en su caso, corresponderá realizar en 2027, 2028 y 2029 se corresponden con el Incentivo a Largo Plazo 2023 (el “ILP 2023”), que sólo comenzará a abonarse una vez transcurrido el periodo de medición de los objetivos de los Indicadores de Largo Plazo (a cierre de 2026) establecidos para calcular su importe final, del que se informará en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2026. El ILP se abonará un 40% en efectivo y un 60% en acciones de BBVA.



A cierre del ejercicio 2024, el **resultado intermedio de los Indicadores de Largo Plazo** es el siguiente:

Resultados intermedios Indicadores de Largo Plazo ILP 2023			
Indicador Largo Plazo	Ponderación	Resultado 2023-2024	Objetivo a 2026
Valor Tangible en Libros por acción (TBV per share)	40%	CAGR = 18,25%	CAGR = 12%
Retorno Total para el Accionista (TSR) Relativo	40%	TSR BBVA / TSR Euro Stoxx Banks = 1,11	TSR BBVA / TSR Euro Stoxx Banks = 1,02
Indicador Largo Plazo	Ponderación	Resultado 31 diciembre 2024	Objetivo a 2026
Descarbonización de la cartera <sup>1</sup>	15%	51%	63% <sup>2</sup>
Porcentaje de mujeres en puestos directivos	5%	35,40%	36,8%

(1) La información presentada para este indicador es el resultado de la agregación de los distintos sectores, ponderados según su peso relativo.

(2) Porcentaje a conseguir en 2026 sobre los objetivos de reducción fijados para el periodo del 31 de diciembre de 2022 (escenario base) al 31 de diciembre de 2030.

Con carácter adicional, tanto el ICP Diferido 2023 como el ILP 2023 están sometidos a **ajustes ex post por riesgo** explícitos que podrán implicar la reducción, hasta en su totalidad, de la porción cuya consolidación y pago corresponda en cada ejercicio, en caso de que no se alcancen unos determinados umbrales para los indicadores de capital y liquidez (*Common Equity Tier 1 -CET1- Liquidity Coverage Ratio -LCR-*) aprobados por el Consejo de Administración:

RVA Diferida 2023 (ajustes ex post por riesgo)				
Indicador	Ponderación	Resultado <sup>1</sup> 2024	Umbral reducción del 0% de la RVAD 2023 a abonar en 2025	Ajuste ex post RVAD 2023 a abonar en 2025
Capital CET1 Fully Loaded	50%	12,74% 	≥ 10,50%	0%
Liquidez Liquidity Coverage Ratio (LCR)	50%	146% 	≥ 110%	0%

(1) Calculado como la media de los resultados del indicador de los 12 meses del ejercicio 2024.

Atendiendo al resultado de estos indicadores, se ha verificado que en 2024 se han superado los umbrales aprobados por el Consejo de Administración, de tal forma que **no procede realizar ningún ajuste que implique reducción alguna sobre el importe del ICP Diferido 2023 a abonar en 2025** a los consejeros ejecutivos.

## Primer pago de la RVA Diferida 2023 (primer pago ICP Diferido 2023)

RVA Diferida 2023 (miles €, acciones y opciones)										
Consejeros ejecutivos	Importe máximo RVAD 2023 (ICP + ILP <sup>1</sup> )			RVAD 2023 a abonar en 2025 <sup>2</sup> (1º pago ICP - 17,9% de la RVAD <sup>1</sup> )		RVAD 2023 a abonar en 2026 (2º pago ICP - 17,9% de la RVAD <sup>1</sup> )			RVAD 2023 a abonar cada año en 2027, 2028 y 2029 (21,4% de la RVAD <sup>1</sup> cada año) (ILP)	
	Efectivo	Acciones	Opciones	Efectivo <sup>3</sup>	Acciones	Efectivo	Acciones	Opciones	Efectivo	Acciones
Presidente	1.202	189.802	189.609	215	38.821	215	11.862	189.609	257	46.373
Consejero Delegado	899	141.955	141.809	161	29.034	161	8.872	141.809	192	34.683

- (1) Asumiendo el escenario de nivel máximo de consecución del ILP 2023 (150% del ILP Objetivo).
- (2) Primer pago de la RVA Diferida 2023 de los consejeros ejecutivos (17,9%), que se corresponde con el primer pago diferido del ICP 2023. El importe restante de la RVA Diferida 2023 queda diferido para su abono en 2026, 2027, 2028 y 2029 y sujeto a posibles ajustes *ex post* por riesgo que podrían minorarlo. Respecto a los importes a abonar en los ejercicios 2027, 2028 y 2029 corresponden al ILP 2023, su importe final dependerá del resultado de los indicadores de largo plazo una vez finalizado su periodo de medición (a cierre de 2026), que podrán situarse en un rango de consecución de entre 0% y 150%.
- (3) Esta cantidad será actualizada en aplicación del IPC en un importe de 6 miles de euros en el caso del Presidente y de 5 miles de euros en el caso del Consejero Delegado.

## RVA Diferida 2022

El 60% de la Retribución Variable Anual 2022 del Presidente y del Consejero Delegado quedó diferida por un periodo de cinco años (la "RVA Diferida 2022" o la "RVAD 2022"), procediendo su abono una vez transcurrido cada uno de los cinco años de diferimiento, en un importe equivalente al 20% de la RVA Diferida 2022 cada año.

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 2026, 2027 y 2028, en un 20% de la RVAD 2022 cada año), estará sujeto al resultado de los indicadores de evaluación plurianual aprobados en 2022, del que se informará en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

## RVA Diferida 2022 cuyo pago corresponde en 2025 (segundo pago - 20% de la RVAD 2022)

RVA Diferida 2022 (miles € y acciones)								
Consejeros ejecutivos	Importe máximo RVAD 2022		RVAD 2022 abonada en 2024 (1º pago - 20% de la RVAD)		RVAD 2022 a abonar en 2025 <sup>1</sup> (2º pago - 20% de la RVAD)		RVAD 2022 a abonar cada año en 2026, 2027 y 2028 (3º, 4º y 5º pago - 20% de la RVAD cada año)	
	Efectivo	Acciones	Efectivo <sup>2</sup>	Acciones	Efectivo <sup>3</sup>	Acciones	Efectivo	Acciones
Presidente	1.112	284.705	222	56.941	222	56.941	222	56.941
Consejero Delegado	855	218.965	171	43.793	171	43.793	171	43.793

- (1) Segundo pago de la RVA Diferida 2022 de los consejeros ejecutivos (20%). El 60% restante queda diferido para su abono, a partes iguales, en 2026, 2027 y 2028, estando estos tres últimos pagos sujetos al resultado de los indicadores de evaluación plurianual establecidos para la RVA Diferida 2022 y a otros ajustes *ex post* que podrían minorarlo.
- (2) Esta cantidad fue actualizada en 2024 en aplicación del IPC en un importe de 7 miles de euros en el caso del Presidente y de 5 miles de euros en el caso del Consejero Delegado.
- (3) Esta cantidad será actualizada en aplicación del IPC en un importe de 13 miles de euros en el caso del Presidente y de 10 miles de euros en el caso del Consejero Delegado.

## RVA Diferida 2021

El 60% de la Retribución Variable Anual 2021 del Presidente y del Consejero Delegado quedó diferida por un periodo de cinco años (la “**RVA Diferida 2021**” o la “**RVAD 2021**”), procediendo su abono una vez transcurrido cada uno de los cinco años de diferimiento, en un importe equivalente al 20% de la RVA Diferida 2021 cada año.

Según lo dispuesto en la política retributiva aplicable a esta remuneración, el importe de los tres últimos pagos de la RVA Diferida 2021 que, en su caso, corresponde abonar a los consejeros ejecutivos una vez transcurridos los tres primeros años de diferimiento (esto es, un 20% de la RVA Diferida 2021 en cada uno de los siguientes años: 2025, 2026 y 2027), quedó sujeto al resultado de los indicadores de evaluación plurianual aprobados en 2021, de tal forma que en caso de no alcanzarse los umbrales fijados para cada uno de ellos, el importe de la RVA Diferida 2021 pendiente de pago podría verse reducido, pero nunca incrementado.

Así pues, el importe de la RVA Diferida 2021 pendiente de pago ha quedado determinado a la vista del resultado de los referidos indicadores de evaluación plurianual, que se detalla a continuación y que ha sido calculado una vez finalizado el tercer año de diferimiento (2024), sobre un periodo de medición de tres años (2022-2024):

RVA Diferida 2021 (periodo de medición a largo plazo 2022-2024)				
Indicadores de evaluación plurianual RVAD 2021	Solvencia	Liquidez	Rentabilidad	
	CET1 Fully Loaded	LCR (Liquidity Coverage Ratio)	ROTE (Return on Tangible Equity)	TSR (Total Shareholder Return)
Ponderación	40%	20%	30%	10%
Umbral para no reducción	≥9,55%	≥105%	≥2,5%	1ª-7ª
Resultado	12,73% 	153% 	17,2% 	4ª Posición 
% Reducción RVAD 2021	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 2022 y el 31 de diciembre de 2024 para el grupo de entidades de referencia aprobado por el Consejo de Administración en 2022 que se incluye en el Anexo 1. BBVA ha alcanzado la **4ª posición**, por lo que el porcentaje de reducción es 0% en aplicación del umbral para no reducir definido para este indicador en 2022 (al situarse entre los 7 primeros).





## RVA Diferida 2021 cuyo pago corresponde en 2025 (tercer pago - 20% de la RVAD 2021)

Atendiendo al resultado de los indicadores de evaluación plurianual de la RVA Diferida 2021 medidos en el periodo comprendido entre 2022-2024, se ha verificado que **no procede aplicar reducción alguna sobre el importe de la RVA Diferida 2021 pendiente de pago:**

RVA Diferida 2021 (miles € y acciones)									
Consejeros ejecutivos	Importe máximo RVAD 2021		Reducción (ajuste <i>ex post</i> )	RVAD 2021 abonada cada año en 2023 y 2024 (1º y 2º pago - 20% de la RVAD cada pago)		RVAD 2021 a abonar en 2025 <sup>1</sup> (3º pago - 20% de la RVAD)		RVAD 2021 a abonar cada año en 2026 y 2027 (4º y 5º pago - 20% de la RVAD cada año)	
	Efectivo	Acciones		Efectivo <sup>2</sup>	Acciones	Efectivo <sup>3</sup>	Acciones	Efectivo	Acciones
Presidente	1.018	286.625	0%	204	57.325	204	57.325	204	57.325
Consejero Delegado	774	217.760	0%	155	43.552	155	43.552	155	43.552

- (1) Tercer pago de la RVA Diferida 2021 de los consejeros ejecutivos (20%). El 40% restante queda diferido para su abono, a partes iguales, en 2026 y 2027.
- (2) Esta cantidad fue actualizada en aplicación del IPC en 2023 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 y en 2024 en un importe de 18 miles de euros en el caso del Presidente y de 14 miles de euros en el caso del Consejero Delegado.
- (3) Esta cantidad será actualizada en aplicación del IPC en un importe de 25 miles de euros en el caso del Presidente y de 19 miles de euros en el caso del Consejero Delegado.

**No existen importes diferidos correspondientes a la RVA 2020.** Los consejeros ejecutivos renunciaron a su generación a la vista de las excepcionales circunstancias derivadas de la crisis del COVID-19.



## RVA Diferida 2019

El 60% de la Retribución Variable Anual 2019 del Presidente y del Consejero Delegado quedó diferida por un periodo de cinco años (la "RVA Diferida 2019" o la "RVAD 2019"), procediendo su abono una vez transcurrido el tercer año de diferimiento, en un importe equivalente al 60% transcurrido dicho tercer año, al 20% transcurrido el cuarto año de diferimiento y al 20% restante, transcurrido el quinto año de diferimiento.

Según lo dispuesto en la política retributiva aplicable, la RVA Diferida 2019 quedó sometida a posibles ajustes *ex post* en función del resultado de una serie de indicadores de evaluación plurianual, aprobados por el Consejo de Administración en 2019, de tal forma que en caso de no alcanzarse los umbrales fijados para cada uno de ellos, el importe de la RVA Diferida 2019 podría verse reducido, pero nunca incrementado. El resultado de estos indicadores fue **calculado en 2023** (una vez finalizado el tercer año de diferimiento) sobre un periodo de medición de tres años (2020-2022), verificándose que, atendiendo a dicho resultado, **no procedía aplicar reducción alguna sobre el importe de la RVA Diferida 2019**:

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 - Sanearios) / 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%

Lo anterior fue reportado en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2022, que se encuentra a disposición de los accionistas en la página web del Banco<sup>9</sup>.

## RVA Diferida 2019 cuyo pago corresponde en 2025 (tercer y último pago - 20% de la RVAD 2019)

RVA Diferida 2019 (miles € y acciones)											
Consejeros ejecutivos	Importe máximo RVAD 2019		Reducción (ajuste <i>ex post</i> )	Importe final RVAD 2019		RVAD 2019 abonado en 2023 (1º pago - 60% de la RVAD)		RVAD 2019 abonado en 2024 (2º pago - 20% de la RVAD)		RVAD 2019 a abonar en 2025 <sup>1</sup> (3º pago - 20% de la RVAD)	
	Efectivo	Acciones		Efectivo	Acciones	Efectivo <sup>2</sup>	Acciones	Efectivo <sup>3</sup>	Acciones	Efectivo <sup>4</sup>	Acciones
Presidente	763	227.645	0%	763	227.645	458	136.587	153	45.529	153	45.529
Consejero Delegado	685	204.288	0%	685	204.288	411	122.572	137	40.858	137	40.858

(1) Tercer y último pago de la RVA Diferida 2019 de los consejeros ejecutivos (20%).

(2) Esta cantidad fue actualizada en 2023 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.

(3) Esta cantidad fue actualizada en 2024 en aplicación del IPC en un importe de 24 miles de euros en el caso del Presidente y de 21 miles de euros en el caso del Consejero Delegado.

(4) Esta cantidad será actualizada en aplicación del IPC en un importe de 29 miles de euros en el caso del Presidente y de 26 miles de euros en el caso del Consejero Delegado.

Con el tercer pago que corresponde en 2025 se concluye el pago a los consejeros ejecutivos de la RVA Diferida 2019.

<sup>9</sup>[https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2023/02/15\\_Informe\\_Anual\\_sobre\\_Remuneraciones\\_de\\_los\\_Consejeros\\_de\\_BBVA\\_punto\\_7\\_del\\_Orden\\_del\\_Dia.pdf](https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2023/02/15_Informe_Anual_sobre_Remuneraciones_de_los_Consejeros_de_BBVA_punto_7_del_Orden_del_Dia.pdf)

De conformidad con las instrucciones de CNMV para la cumplimentación del Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe: (i) el importe en efectivo de la RVAD 2023, 2022, 2021 y 2019 a abonar en 2025 se refleja en la sección C.1. a) i) “Retribución variable a largo plazo”; y (ii) el número de acciones correspondiente a la RVAD 2023, 2022, 2021 y 2019 cuya entrega corresponde en 2025 se refleja en la sección C.1. a) ii) “Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio”.

## Ajustes implícitos a la RVA Diferida de ejercicios anteriores cuyo pago corresponde en 2025

La parte en acciones de la RVA Diferida de ejercicios anteriores (2023, 2022, 2021 y 2019) cuya entrega corresponde en 2025, incorpora el **alineamiento con los intereses de los accionistas y con el valor de la acción**.

Los consejeros ejecutivos **asumen el riesgo derivado de la evolución de la cotización de la acción de BBVA durante el periodo de diferimiento**, en la medida en que el número de acciones de la Parte Diferida de la RVA se determina cuando se concede la retribución (considerando el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre del ejercicio al que la RVA Diferida corresponde y el 15 de enero del año siguiente, ambas incluidas) y, sin embargo, los consejeros ejecutivos percibirán las acciones al precio de mercado en la fecha de la entrega de esta remuneración, transcurridos los años de diferimiento que en cada caso correspondan.

Además, las acciones derivadas de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos están sujetas a un periodo de retención de un año desde su entrega, así como a las restricciones adicionales a la transmisibilidad de las acciones previstas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA (ver apartado [2.2.1](#), *in fine*).

El precio al que se determinó el número de acciones de la Parte Diferida de la RVA en cada ejercicio que corresponde entregar en 2025 fue de **8,319 €/acción para la RVAD 2023, 5,857 €/acción para la RVAD 2022, 5,330 €/acción para la RVAD 2021 y, 5,029 €/acción para la RVAD 2019**.

A efectos informativos (en tanto que estas acciones no han sido aún entregadas), el precio que se ha utilizado para estimar el “beneficio bruto de las acciones” cuya entrega corresponde en 2025 incluido en el apartado C.1 a) ii. del Apéndice Estadístico CNMV (apartado [5](#) de este Informe), ha sido el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2024 y el 15 de enero de 2025, ambas incluidas, que ha sido de **9,67 €/acción**.



### 3.3. Remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2024

En aplicación del sistema retributivo descrito en el apartado [2.3.](#), el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2024 es el siguiente:

#### A. Asignación fija anual 2024

(miles €)

Consejeros no ejecutivos <sup>1</sup>	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 <sup>2</sup>	Total	
									2024	2023
José Miguel Andrés Torrecillas	129	167	165	—	—	115	—	50	625	593
Jaime Caruana Lacorte	129	167	22	107	—	31	—	—	455	502
Enrique Casanueva Nárdiz <sup>3</sup>	107	—	44	71	—	—	—	—	223	—
Sonia Dulá	129	—	66	107	—	—	—	—	302	223
Raúl Galamba de Oliveira	129	—	—	214	—	46	43	80	512	461
Belén Garijo López	129	167	—	—	36	46	—	—	378	416
Connie Hedegaard	129	—	66	—	—	—	—	—	195	173
Lourdes Máiz Carro	129	—	66	—	43	—	—	—	238	238
José Maldonado Ramos <sup>4</sup>	32	42	—	—	—	12	—	—	85	342
Cristina de Parias Halcón <sup>3</sup>	107	—	—	—	—	31	29	—	167	—
Ana Peralta Moreno	129	—	66	—	43	—	—	—	238	238
Juan Pi Llorens <sup>4</sup>	32	—	—	27	—	12	11	—	81	361
Ana Revenga Shanklin	129	—	—	107	86	—	43	—	364	307
Susana Rodríguez Vidarte <sup>5</sup>	—	—	—	—	—	—	—	—	—	112
Carlos Salazar Lomelín	129	—	—	—	43	—	—	—	172	172
Jan Verplancke	129	—	—	—	43	—	43	—	214	214
<b>Total</b>	<b>1.695</b>	<b>542</b>	<b>497</b>	<b>633</b>	<b>293</b>	<b>293</b>	<b>168</b>	<b>130</b>	<b>4.250</b>	<b>4.350</b>

- (1) Incluye los importes correspondientes a los cargos en el Consejo y en las distintas Comisiones, cuya composición fue modificada el 26 de abril de 2024.
- (2) Importes correspondientes a los cargos de Vicepresidente del Consejo de Administración y Consejero Coordinador.
- (3) Consejeros nombrados por la Junta General celebrada el 15 de marzo de 2024. Remuneraciones correspondientes al periodo en el cargo durante 2024.
- (4) Consejeros que cesaron en su cargo el 15 de marzo de 2024. Remuneraciones correspondientes al periodo en el cargo durante 2024.
- (5) Consejera que cesó en su cargo el 17 de marzo de 2023. Remuneraciones correspondientes al periodo en el cargo durante 2023.

Los importes correspondientes a 2024 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 2024

En el ejercicio 2024, el Banco ha satisfecho 112 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) iv) "Detalle de 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 2024

Consejeros no ejecutivos	2024		2023	
	Acciones teóricas asignadas <sup>1</sup>	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre	Acciones teóricas asignadas <sup>1</sup>	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre
José Miguel Andrés Torrecillas	13.407	147.455	16.023	134.048
Jaime Caruana Lacorte	11.350	106.310	17.255	94.960
Enrique Casanueva Nárdiz <sup>2</sup>	—	—	—	—
Sonia Dulá <sup>3</sup>	5.042	5.042	—	—
Raúl Galamba de Oliveira	10.423	40.191	10.091	29.768
Belén Garijo López	9.401	110.593	10.603	101.192
Connie Hedegaard	3.914	7.177	3.263	3.263
Lourdes Máiz Carro	5.384	76.977	7.237	71.593
José Maldonado Ramos <sup>4</sup>	7.735	—	10.397	146.874
Cristina de Parias Halcón <sup>2</sup>	—	—	—	—
Ana Peralta Moreno	5.384	47.713	7.237	42.329
Juan Pi Llorens <sup>4</sup>	8.157	—	13.943	148.542
Ana Revenga Shanklin	6.947	31.161	8.035	24.214
Susana Rodríguez Vidarte <sup>5</sup>	—	—	13.648	—
Carlos Salazar Lomelín	3.882	21.012	5.218	17.130
Jan Verplancke	4.851	40.623	6.521	35.772
<b>Total</b>	<b>95.877</b>	<b>634.254</b>	<b>129.471</b>	<b>849.685</b>

- El precio al que se asignaron las acciones en 2024 y 2023 fue de 8,84 y 6,58 euros por acción, respectivamente.
- Consejeros nombrados por la Junta General el 15 de marzo de 2024, por lo que la asignación de acciones teóricas no corresponde hasta 2025.
- Consejera nombrada por la Junta General el 17 de marzo de 2023, por lo que la asignación de acciones teóricas se realizó por primera vez en 2024.
- Consejeros que cesaron en su cargo el 15 de marzo de 2024. En aplicación del sistema José Maldonado Ramos y Juan Pi Llorens percibieron, tras su cese, un total de 154.609 y 156.699 acciones de BBVA, respectivamente, lo que equivale al total de acciones teóricas acumuladas por cada uno de ellos hasta dicha fecha.
- Consejera que cesó en su cargo el 17 de marzo de 2023 y, en aplicación del sistema percibió, tras su cese, un total de 191.423 acciones de BBVA, lo que equivale al total de acciones teóricas acumuladas hasta dicha fecha.

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 2024 se incluyen en la sección C.1 a) ii) "Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio" del Apéndice estadístico. Por su parte, las acciones de BBVA entregadas a los consejeros que cesaron el 15 de marzo de 2024, así como el precio de entrega y el "beneficio bruto" teniendo en cuenta los datos anteriores, se incluyen 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 €)".

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 (miles €)	2024	2023	Variación
Asignación Fija Anual	4.250	4.350	-2,30%
Especie	112	123	-8,94%

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 o presidente de las distintas comisiones del Consejo no han sufrido incrementos desde 2007 (aunque han sido objeto de redistribución para adaptarlos a las funciones asignadas a cada Comisión).

### 3.4. Evolución de las remuneraciones de los consejeros, la remuneración media de los empleados y 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 cinco años de la retribución devengada por cada consejero de BBVA, así como de los resultados consolidados y de la remuneración media de la plantilla del Grupo.

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.

Por ello, se facilita también a continuación, para una mayor transparencia y un mejor entendimiento, la referida información, incluyendo los datos de la **remuneración media de los empleados de BBVA, S.A., entidad radicada en España**, que es donde el Banco tiene su domicilio social y su sede principal.



	Importes totales devengados (en miles de €) y % variación anual								
	2024	%Var 2024/2023	2023	%Var 2023/2022	2022	%Var 2022/2021	2021	%Var 2021/2020	2020
<b>Remuneraciones consejeros</b>									
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Carlos Torres Vila	7.938	3,89	7.641	0,80	7.580	22,63	6.181	79,84	3.437
Onur Genç	7.327	9,28	6.705	1,44	6.610	19,31	5.540	37,26	4.036
<b>Consejeros no ejecutivos</b>									
José Miguel Andrés Torrecillas	636	5,65	602	12,31	536	0,19	535	3,88	515
Jaime Caruana Lacorte	456	-9,16	502	-11,62	568	0,00	568	0,00	568
Enrique Casanueva Nárdiz	223	-	0	-	0	-	0	-	0
Sonia Dulá	302	35,43	223	-	0	-	0	-	0
Raúl Galamba de Oliveira	512	11,06	461	38,86	332	19,00	279	32,86	210
Belén Garijo López	395	-8,56	432	18,68	364	0,28	363	0,55	361
Connie Hedegaard Koksang	195	12,72	173	61,68	107	-	0	-	0
Lourdes Máiz Carro	261	0,38	260	0,39	259	0,78	257	0,39	256
Cristina de Parias Halcón	341	-	0	-	0	-	0	-	0
Ana Peralta Moreno	248	0,40	247	0,00	247	0,41	246	0,00	246
Ana Revenga Shanklin	364	18,57	307	15,85	265	12,29	236	40,48	168
Carlos Salazar Lomelín	285	19,25	239	-8,87	262	-4,03	273	3,41	264
Jan Verplancke	215	0,00	215	0,00	215	0,00	215	6,97	201
José Maldonado Ramos <sup>1</sup>	108	-70,33	364	1,39	359	0,28	358	0,28	357
Juan Pi Llorens <sup>1</sup>	108	-71,80	383	-20,04	479	-9,79	531	0,76	527
<b>Resultados consolidados Grupo BBVA <sup>2</sup></b>	<b>15.405.434</b>	<b>24,05</b>	<b>12.418.738</b>	<b>19,92</b>	<b>10.355.883</b>	<b>42,91</b>	<b>7.246.568</b>	<b>38,09</b>	<b>5.247.609</b>
<b>Remuneración media empleados Grupo BBVA <sup>3</sup></b>	<b>48</b>	<b>11,63</b>	<b>43</b>	<b>13,16</b>	<b>38</b>	<b>11,76</b>	<b>34</b>	<b>17,24</b>	<b>29</b>
<b>Remuneración media empleados BBVA, S.A. <sup>4</sup></b>	<b>87</b>	<b>4,82</b>	<b>83</b>	<b>5,06</b>	<b>79</b>	<b>8,22</b>	<b>73</b>	<b>12,31</b>	<b>65</b>

- (1) Consejeros que cesaron en su cargo el 15 de marzo de 2024. Adicionalmente, en aplicación del sistema de remuneración fija con entrega diferida de acciones de BBVA a los consejeros no ejecutivos, José Maldonado Ramos y Juan Pi Llorens percibieron, tras su cese, un total de 154.609 acciones de BBVA y 156.699 acciones de BBVA, respectivamente, (equivalentes al total de acciones teóricas acumuladas hasta dicha fecha y al precio de la acción de BBVA el día de la entrega a cada uno de ellos).
- (2) Resultado antes de impuestos de las cuentas anuales consolidadas de cada ejercicio.
- (3) Remuneración media 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.
- (4) Remuneración media de los empleados de BBVA, S.A. calculada de la misma forma que la remuneración media de los empleados del Grupo BBVA expuesta en la nota al pie 3 anterior.

A efectos de esta tabla, las remuneraciones de los consejeros ejecutivos incluyen todas las retribuciones fijas abonadas en 2024 y las remuneraciones variables cuya consolidación se haya producido a la fecha del Informe, 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 2024, el importe consignado se corresponde, por un lado, con la Retribución Fija Anual, la retribución en especie, las cantidades correspondientes a las primas de seguro asociadas a las contingencias de fallecimiento e invalidez en el marco del sistema de previsión social de los consejeros ejecutivos, y los complementos fijos del Presidente y del Consejero Delegado; y, por otro, con la Retribución Variable Anual consolidada a la fecha de este Informe, que comprende:

- Parte Inicial RVA 2024; y
- RVA Diferida de ejercicios anteriores cuyo pago corresponde en 2025, así como la actualización de su importe en efectivo conforme al IPC:
  - Primer pago de la RVA Diferida 2023 (17,9% de la RVAD 2023)
  - Segundo pago de la RVA Diferida 2022 (20% de la RVAD 2022)
  - Tercer pago de la RVA Diferida 2021 (20% de la RVAD 2021)
  - Tercer y último pago de la RVA Diferida 2019 (20% de la RVAD 2019)



## 3.5. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2024

### 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.

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

### B. Pacto de no competencia post-contractual

No se ha abonado ningún importe por este concepto en 2024 en tanto que no se ha producido el cese de ningún consejero ejecutivo.

### C. Créditos, anticipos y garantías

Los consejeros no han devengado en 2024 remuneración alguna derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías.

### D. 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 2024, no se ha procedido a reducir o reclamar la devolución de remuneración variable a los consejeros ejecutivos.

### E. Remuneraciones satisfechas por otras sociedades del Grupo

Los consejeros no ejecutivos Carlos Salazar Lomelín y Cristina de Parias Halcón han percibido en 2024, 113 miles de euros y 72 miles de euros, respectivamente, en concepto de honorarios por la asistencia a las reuniones del órgano de administración de BBVA México, S.A. de C.V. y de Grupo Financiero BBVA México, S.A. de C.V. y, además, en el caso de Carlos Salazar Lomelín, del foro de estrategia de BBVA México, S.A. de C.V.

Estos importes se reflejan 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 importe de 909 miles de euros. Adicionalmente, en 2024 autorizó la concesión por BBVA México de una nueva operación de riesgo de crédito en favor de este consejero, que ascendió a 1.906 miles de euros. Ambas operaciones continúan vigentes a la fecha de este Informe, si bien no constituyen 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, estos importes<sup>10</sup> no se incluyen en el Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe.

<sup>10</sup> Importes en euros calculados utilizando los tipos de cambio de cierre de diciembre de 2021 (PMX/EUR) y cierre de diciembre de 2024 (USD/EUR), respectivamente.

## F. Otras remuneraciones

En 2024, se abonaron 56 miles de euros y 14.697 acciones de BBVA correspondientes a la parte diferida de la Retribución Variable Anual generada por Cristina de Parias Halcón en los ejercicios 2018 y 2019 en su anterior condición de directiva de BBVA. En 2025, corresponde el último pago de la parte diferida de la Retribución Variable Anual generada en el ejercicio 2019 (30 miles de euros y 7.593 acciones de BBVA).

De conformidad con las instrucciones de CNMV para la cumplimentación del Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe: (i) el importe en efectivo de la RVAD 2019 a abonar en 2025 se refleja en la sección C.1. a) i) "Retribución variable a largo plazo"; y (ii) el número de acciones correspondiente a la RVAD 2019 cuya entrega corresponde en 2025 se refleja en la sección C.1. a) ii) "Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio".

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



## 4. Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA

BBVA cuenta con una Política General de Remuneraciones del Grupo, aplicable con carácter general a todos los empleados y altos directivos de BBVA y de las sociedades que conforman su Grupo, orientada hacia la generación recurrente de valor, 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 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 mismos **principios** que la Política de Remuneraciones de los Consejeros descritos en el apartado [2](#).

Esta Política 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 Administración<sup>11</sup> 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, buscando 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 la creación de valor, la estrategia empresarial y los objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo, así como con una gestión prudente del riesgo, incluyendo elementos encaminados a reducir la exposición a riesgos excesivos.

En la remuneración total de los miembros del Colectivo Identificado, **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.

A estos efectos, el Banco ha definido unas ratios “objetivo” entre los principales componentes de la retribución total (fijo/variable), teniendo en cuenta tanto las funciones desarrolladas por cada miembro del Colectivo Identificado 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 y reflejar la naturaleza de sus responsabilidades, **los componentes fijos de su remuneración tienen un mayor peso** que los componentes variables, estando estos últimos relacionados, en mayor medida, con los objetivos propios de la función e individuales de cada beneficiario.

---

<sup>11</sup> Todos los miembros del Consejo de Administración de BBVA son miembros del Colectivo Identificado en virtud de lo dispuesto en la normativa aplicable. No obstante, su remuneración se regula por su propia política de remuneraciones específica que se ha descrito en el apartado [2](#) en este Informe, por lo que se encuentran expresamente excluidos del ámbito de aplicación de la Política General de Remuneraciones del Grupo.



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

La **Retribución Variable Anual** de los miembros del Colectivo Identificado, al igual que la de los consejeros ejecutivos, estará integrada por un **Incentivo a Corto Plazo** y un **Incentivo a Largo Plazo**, para cuya **concesión**, deberán alcanzarse los **umbrales de beneficio y ratio de capital** aprobados por el Consejo de Administración, que constituyen un nivel mínimo para la generación de retribución variable de toda la plantilla del Grupo.

Las **reglas de generación, concesión, consolidación y pago de la Retribución Variable Anual** de los miembros del Colectivo Identificado, incluida la Alta Dirección, son las mismas que las que resultan aplicables a los consejeros ejecutivos (sin perjuicio de que estas incluyen determinadas especificidades derivadas de su condición de consejeros) y, por tanto, incluyen:

- **Periodo de diferimiento:** como mínimo el 40% de la Retribución Variable Anual —60% en el caso de miembros del Colectivo Identificado con retribuciones variables de cuantías especialmente elevadas y miembros de la Alta Dirección de BBVA— quedará diferido durante un periodo de 4 años. Para los miembros de la Alta Dirección de BBVA, al igual que para los consejeros ejecutivos, el periodo de diferimiento será de 5 años.
- **Pago en acciones o instrumentos vinculados a las acciones:** un 50% del Retribución Variable Anual, tanto de la Parte Inicial como de la Parte Diferida, se abonará en acciones de BBVA o en instrumentos vinculados a las acciones de BBVA. Para los miembros de la Alta Dirección, al igual que para los consejeros ejecutivos, el porcentaje será del 50% de la Parte Inicial y del 60% de la Parte Diferida.
- **Periodo de indisponibilidad de las acciones o instrumentos:** las acciones o instrumentos concedidos en concepto de Retribución Variable Anual serán indisponibles durante un año desde su entrega. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que procediera enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las acciones o instrumentos.
- **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.
- **Ajustes ex post por riesgo:** la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual estará sometida a posibles ajustes *ex post* por riesgo, en los mismos términos que la de los consejeros ejecutivos, 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.
- **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 recuperación de la retribución variable 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 consistente**, que contribuye a la ejecución de la estrategia 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.

## 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	4.147.118.488	71,04%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	199.044.283	4,80%
Votos a favor	3.939.727.103	95,00%
Votos en blanco	0	0,00%
Abstenciones	8.347.102	0,20%

Los accionistas de BBVA han venido mostrando, de forma recurrente, un porcentaje de apoyo 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 2023 obtuvo un apoyo del 95,00% de los votos en la Junta General de Accionistas celebrada el 15 de marzo de 2024.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Carlos Torres Vila	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Onur Genç	Consejero Delegado	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
José Miguel Andrés Torrecillas	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Jaime Félix Caruana Lacorte	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Enrique Casanueva Nárdiz	Consejero Independiente	Desde 15/03/2024 hasta 31/12/2024
Sonia Lilia Dulá	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Raúl Catarino Galamba de Oliveira	Consejero Coordinador Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Belén Garijo López	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Connie Hedegaard Koksbang	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Lourdes Máiz Carro	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Cristina de Parias Halcón	Consejero Otro Externo	Desde 15/03/2024 hasta 31/12/2024
Ana Cristina Peralta Moreno	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Ana Leonor Revenga Shanklin	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Carlos Vicente Salazar Lomelín	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Jan Paul Marie Francis Verplancke	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
José Maldonado Ramos	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 15/03/2024
Juan Pi Llorens	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 15/03/2024

## 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 2024	Total ejercicio 2023
Carlos Torres Vila				2.924	897	867		41	4.729	4.622
Onur Genç				2.179	671	683		1.254	4.787	4.607
José Miguel Andrés Torrecillas	179		447						626	593
Jaime Félix Caruana Lacorte	129		327						456	502
Enrique Casanueva Nárdiz	107		116						223	
Sonia Lilia Dulá	129		173						302	223
Raúl Catarino Galamba de Oliveira	209		303						512	461
Belén Garijo López	129		249						378	416
Connie Hedegaard Koksbang	129		66						195	173
Lourdes Máiz Carro	129		109						238	238
Cristina de Parias Halcón	107		59			30			196	
Ana Cristina Peralta Moreno	129		109						238	238
Ana Leonor Revenga Shanklin	129		235						364	307
Carlos Vicente Salazar Lomelín	129		43						172	172
Jan Paul M. Francis Verplancke	129		86						215	215
José Maldonado Ramos	32		53						85	342
Juan Pi Llorens	32		49						81	361

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 2024 en efectivo, cuyo pago corresponde en 2025.
- **Retribución variable a largo plazo:** Parte Diferida de la Retribución Variable Anual de ejercicios anteriores, en efectivo, cuyo pago corresponde en 2025, incluyendo su actualización conforme al IPC:
  - primer pago de la Parte Diferida de la RVA 2023 (17,9% de la RVAD 2023, asumiendo el escenario de nivel máximo de consecución del ILP 2023: 150% del ILP Objetivo);
  - segundo pago de la Parte Diferida de la RVA 2022 (20% de la RVAD 2022);
  - tercer pago de la Parte Diferida de la RVA 2021 (20% de la RVAD 2021); y
  - tercer y último pago de la Parte Diferida de la RVA 2019 (20% de la RVAD 2019).

En el caso de Cristina de Parias Halcón, la cantidad incluida en la ceda “Retribución variable a largo plazo” se corresponde con el último pago de la parte diferida en efectivo, incluyendo su actualización conforme al IPC, de la Retribución Variable Anual generada en el ejercicio 2019 en su anterior condición de directiva de BBVA, cuyo abono corresponde en 2025.

Las remuneraciones incluidas en la celda de “Otros conceptos” se corresponden con el complemento de *renting* de vehículo y ADSL en el caso del Presidente y, en el caso del Consejero Delegado, con los compromisos asumidos relativos al pago de una cantidad anual, 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 concepto de complemento de movilidad.



## 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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Instrumentos vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalente	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalente	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas		Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalente	
Carlos Torres Vila	RVA 2024 en acciones			256.131	256.131	92.803	92.803	9,67	897		163.328	163.328	
	RVA 2024 en opciones			165.332	165.332			0,00			165.332	165.332	
	RVAD 2023 en acciones	189.802	189.802			38.821	38.821	9,67	375		150.981	150.981	
	RVAD 2023 en opciones	189.609	189.609					0,00			189.609	189.609	
	RVAD 2022 en acciones	227.764	227.764			56.941	56.941	9,67	551		170.823	170.823	
	RVAD 2021 en acciones	171.975	171.975			57.325	57.325	9,67	554		114.650	114.650	
	RVAD 2019 en acciones	45.529	45.529			45.529	45.529	9,67	440				
Onur Genç	RVA 2024 en acciones			191.559	191.559	69.408	69.408	9,67	671		122.151	122.151	
	RVA 2024 en opciones			123.652	123.652			0,00			123.652	123.652	
	RVAD 2023 en acciones	141.955	141.955			29.034	29.034	9,67	281		112.921	112.921	
	RVAD 2023 en opciones	141.809	141.809					0,00			141.809	141.809	
	RVAD 2022 en acciones	175.172	175.172			43.793	43.793	9,67	423		131.379	131.379	
	RVAD 2021 en acciones	130.656	130.656			43.552	43.552	9,67	421		87.104	87.104	
	RVAD 2019 en acciones	40.858	40.858			40.858	40.858	9,67	395				
José Miguel Andrés Torrecillas	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	134.048	134.048	13.407	13.407			0,00			147.455	147.455	

Jaime Félix Caruana Lacorte	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	94.960	94.960	11.350	11.350			0,00		106.310	106.310
Enrique Casanueva Nádiz	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones							0,00			
Sonia Lilia Dulá	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones			5.042	5.042			0,00		5.042	5.042
Raúl Catarino Galamba de Oliveira	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	29.768	29.768	10.423	10.423			0,00		40.191	40.191
Belén Garijo López	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	101.192	101.192	9.401	9.401			0,00		110.593	110.593
Connie Hedegaard Koksang	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	3.263	3.263	3.914	3.914			0,00		7.177	7.177
Lourdes Máiz Carro	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	71.593	71.593	5.384	5.384			0,00		76.977	76.977
Cristina de Parias Halcón	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones							0,00			
	RVAD 2019 en acciones generada en su anterior condición de directiva de BBVA	7.593	7.593			7.593	7.593	9,67	73		
Ana Cristina Peralta Moreno	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	42.329	42.329	5.384	5.384			0,00		47.713	47.713
Ana Leonor Revenga Shanklin	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	24.214	24.214	6.947	6.947			0,00		31.161	31.161
Carlos Vicente Salazar Lomelín	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	17.130	17.130	3.882	3.882			0,00		21.012	21.012
Jan Paul Marie Francis Verplancke	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	35.772	35.772	4.851	4.851			0,00		40.623	40.623
José Maldonado Ramos	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	146.874	146.874	7.735	7.735	154.609	154.609	10,00	1.546		
Juan Pi Llorens	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	148.542	148.542	8.157	8.157	156.699	156.699	11,10	1.739		

Para los **consejeros ejecutivos**:

- Las cantidades incluidas en las celdas "**Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024**" e "**instrumentos financieros al final del ejercicio 2024**" se corresponden con el número de acciones concedidas y aún no consolidadas al principio y al final del ejercicio 2024, respectivamente.
- Las cantidades incluidas en la celda "**Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024**" se corresponden con la totalidad de las acciones e instrumentos concedidos en virtud de la RVA 2024, si bien la parte correspondiente al ILP 2024, que asciende a 119.709 acciones en el caso del Presidente y 89.529 acciones en el caso del Consejero Delegado, se encuentra condicionada al resultado de los Indicadores de Largo Plazo que determinará el importe final del ILP, tanto en efectivo como en acciones de BBVA.
- 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 2024 en acciones, cuya entrega corresponde en 2025.
  - Retribución variable a largo plazo: Parte Diferida de la Retribución Variable Anual de ejercicios anteriores, en acciones, cuya entrega corresponde en 2025:
    - primer pago de la Parte Diferida de la RVA 2023 (17,9% de la RVAD 2023, asumiendo el escenario de nivel máximo de consecución del ILP 2023: 150% del ILP Objetivo);
    - segundo pago de la Parte Diferida de la RVA 2022 (20% de la RVAD 2022);
    - tercer pago de la Parte Diferida de la RVA 2021 (20% de la RVAD 2021); y
    - tercer y último pago de la Parte Diferida de la RVA 2019 (20% de la RVAD 2019).

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 2024. 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 2024 y el 15 de enero de 2025, que ha sido de 9,67 €/acción.

El precio que sirvió inicialmente para determinar el número de acciones de la Parte Diferida de la RVA 2023, 2022, 2021 y 2019 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 2023 fue de 8,319€/acción, en el caso de la RVAD 2022 fue de 5,857 €/acción, en el caso de la RVAD 2021 fue de 5,330 €/acción y en el caso de la RVAD 2019 fue de 5,029 €/acción.

Para los **consejeros no ejecutivos**:

- Las cantidades incluidas en la celda "**Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024**" 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 [2.3](#) y [3.3](#), de este Informe, tenían acumuladas al principio del ejercicio 2024. 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 2024**" 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 2023). Estas acciones teóricas no han sido entregadas ya que, de acuerdo con lo dispuesto en la Política, las acciones de BBVA equivalentes sólo 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 percibieron, tras su cese, los consejeros no ejecutivos José Maldonado Ramos y Juan Pi Llorens, que dejaron el cargo en 2024, que equivalen al total de acciones teóricas acumuladas hasta la fecha de su cese en virtud del sistema por cada uno de ellos y que fueron entregadas al precio de la acción de BBVA el día de la entrega.
- Las cantidades incluidas en la celda “Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024” se corresponden con las acciones teóricas acumuladas por cada consejero no ejecutivo a 31 de diciembre de 2024. No obstante, estas acciones teóricas no constituyen un instrumento financiero, ni cotizan en ningún mercado, ni son disponibles para los consejeros.

En el caso de Cristina de Parias Halcón la cantidad incluida en la celda "Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024" se corresponde con las acciones del último pago de la parte diferida de la Retribución Variable Anual generada en el ejercicio 2019 en su anterior condición de directiva de BBVA, cuyo abono corresponde en 2025. Por tanto, estas acciones se incluyen también en la celda de “Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio”. Dado que, a la fecha de formulación de este Informe, estas acciones no han sido entregadas, a los efectos de calcular su valor en efectivo, se ha utilizado el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2024 y el 15 de enero de 2025, que ha sido de 9,67 €/acción.

### 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 de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Carlos Torres Vila			456	458			26.893	24.759

En las celdas “Aportación del ejercicio por parte de la sociedad. Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados”, se incluyen las aportaciones registradas en el ejercicio para atender los compromisos asumidos con el Presidente en materia de previsión para la cobertura de la contingencia de jubilación. En concreto, estas aportaciones se corresponden con la suma de la aportación anual a la pensión de jubilación más el ajuste realizado a los “beneficios discrecionales de pensión”. En el caso del Consejero Delegado, el Banco no ha asumido compromisos en materia de previsión para la cobertura de la contingencia de jubilación.

## iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Carlos Torres Vila	Primas de seguro médico e ingreso cuenta no repercutido sobre primas de seguro	140
	Primas de seguro asociadas a las contingencias de fallecimiento e invalidez	252
Onur Genç	Primas de seguro médico e ingreso cuenta no repercutido sobre primas de seguro	128
	Primas de seguro asociadas a las contingencias de fallecimiento e invalidez	221
José Miguel Andrés Torrecillas	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	10
Belén Garijo López	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	17
Lourdes Máiz Carro	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	23
Ana Cristina Peralta Moreno	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	10
José Maldonado Ramos	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	23
Juan Pi Llorens	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	27

Los restantes consejeros no ejecutivos disponen también de un seguro de accidentes que, por no alcanzar, individualmente, la cuantía de 1 miles de euros, no se incluyen en esta tabla.



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 2024	Total ejercicio 2023
Cristina de Parias Halcón		72							72	
Carlos Vicente Salazar Lomelín		113							113	67

Estas remuneraciones se corresponden con los honorarios por asistencia a las reuniones del órgano de administración de BBVA México, S.A. de C.V. y de Grupo Financiero BBVA México, S.A. de C.V., y, en el caso de Carlos Vicente Salazar Lomelín, al foro de estrategia de BBVA México, S.A. de C.V.

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024		
		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
Sin datos												

### 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 de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023

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 2024 grupo	Total ejercicio 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro			Remuneración por otros conceptos
Carlos Torres Vila	4.729	2.817		392	7.938						7.938
Onur Genç	4.787	2.191		349	7.327						7.327
José Miguel Andrés Torrecillas	626			10	636						636
Jaime Félix Caruana Lacorte	456				456						456
Enrique Casanueva Nárdiz	223				223						223
Sonia Lilia Dulá	302				302						302
Raúl Catarino Galamba de Oliveira	512				512						512
Belén Garijo López	378			17	395						395
Connie Hedegaard Koksang	195				195						195
Lourdes Máiz Carro	238			23	261						261
Cristina de Parias Halcón	196	73*			269	72				72	341
Ana Cristina Peralta Moreno	238			10	248						248
Ana Leonor Revenga Shanklin	364				364						364
Carlos Vicente Salazar Lomelín	172				172	113				113	285
Jan Paul Marie Francis Verplancke	215				215						215
José Maldonado Ramos	85	1.546**		23	1.654						1.654
Juan Pi Llorens	81	1.739**		27	1.847						1.847
<b>Total</b>	<b>13.797</b>	<b>8.366</b>		<b>851</b>	<b>23.014</b>	<b>185</b>				<b>185</b>	<b>23.199</b>

\* Importe correspondiente a la monetización de las acciones de BBVA del último pago de Retribución Variable Anual Diferida generada en 2019 en su anterior condición de directiva de BBVA, cuya entrega corresponde en 2025.

\*\* Importes correspondientes al valor de las acciones de BBVA entregadas tras su cese a los consejeros que dejaron su cargo el 15 de marzo de 2024, en aplicación del sistema de remuneración fija con entrega diferida de acciones de BBVA a los consejeros no ejecutivos.

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 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	
<b>Consejeros ejecutivos</b>										
Carlos Torres Vila	7.938	3,89	7.641	0,80	7.580	22,63	6.181	79,84	3.437	
Onur Genç	7.327	9,28	6.705	1,44	6.610	19,31	5.540	37,26	4.036	
<b>Consejeros externos</b>										
José Miguel Andrés Torrecillas	636	5,65	602	12,31	536	0,19	535	3,88	515	
Jaime Félix Caruana Lacorte	456	-9,16	502	-11,62	568	0,00	568	0,00	568	
Enrique Casanueva Nárdiz	223	-	0	-	0	-	0	-	0	
Sonia Lilia Dulá	302	35,43	223	-	0	-	0	-	0	
Raúl Catarino Galamba de Oliveira	512	11,06	461	38,86	332	19,00	279	32,86	210	
Belén Garijo López	395	-8,56	432	18,68	364	0,28	363	0,55	361	
Connie Hedegaard Koksang	195	12,72	173	61,68	107	-	0	-	0	
Lourdes Máiz Carro	261	0,38	260	0,39	259	0,78	257	0,39	256	
Cristina de Parias Halcón	341	-	0	-	0	-	0	-	0	
Ana Cristina Peralta Moreno	248	0,40	247	0,00	247	0,41	246	0,00	246	
Ana Leonor Revenga Shanklin	364	18,57	307	15,85	265	12,29	236	40,48	168	
Carlos Vicente Salazar Lomelín	285	19,25	239	-8,87	262	-4,03	273	3,41	264	
Jan Paul Marie Francis Verplancke	215	0,00	215	0,00	215	0,00	215	6,97	201	
José Maldonado Ramos	1.654	354,40	364	1,39	359	0,28	358	0,28	357	
Juan Pi Llorens	1.847	382,25	383	-20,04	479	-9,79	531	0,76	527	
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>	15.405.434	24,05	12.418.738	19,92	10.355.883	42,91	7.246.568	38,09	5.247.609	
<b>Remuneración media de los empleados</b>	48	11,63	43	13,16	38	11,76	34	17,24	29	

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 la cifra reportada en los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a cada ejercicio en la tabla C.1. c) correspondiente al importe total de las retribuciones percibidas de la Sociedad, junto con el de las percibidas de sus entidades dependientes. 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 del Grupo 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**:

- La variación de la remuneración entre los ejercicios **2024 y 2023** se debe fundamentalmente a las diferentes retribuciones variables diferidas de ejercicios anteriores a abonar en cada ejercicio en virtud de las distintas políticas de remuneraciones aplicables a cada una de ellas.
- La variación de la remuneración entre los ejercicios **2023 y 2022** se debe, por un lado, a la inclusión de los importes correspondientes a las primas de seguro asociadas a las contingencias de fallecimiento e invalidez a partir del ejercicio 2023 en la sección C.1. a) iv) “Detalle de otros conceptos” del presente Apéndice estadístico de CNMV y, por otro lado, al resultado de la RVA de cada ejercicio en atención al grado de consecución de los objetivos definidos para los indicadores establecidos para su cálculo.
- La variación 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 en 2022 fue el primer año que se puso 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 concedida al amparo de dicha política, se abona, a prorrata, durante cada uno de los cinco años de diferimiento. El solapamiento de este calendario de pago con los aplicables bajo las políticas de remuneraciones de los consejeros aplicables a retribuciones variables de ejercicios anteriores resultó en un aumento de las remuneraciones variables diferidas devengadas en 2022 (abonadas en 2023) con respecto a las devengadas en 2021 (abonadas en 2022).
- La variación de la remuneración entre los ejercicios **2020 y 2021** se debe a 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 por la Junta General de Accionistas el 20 de abril de 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.



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

- Las variación de la remuneración de José Maldonado Ramos y Juan Pi Llorens entre los ejercicios **2024 y 2023** se debe a que dejaron el cargo como consejeros en 2024 y, tras ello, en ejecución del sistema de remuneración fija con entrega diferida de acciones de BBVA, percibieron 154.609 acciones de BBVA y 156.699 acciones de BBVA, respectivamente, al precio de día la entrega. La variación de la remuneración de Sonia Dulá entre dichos ejercicios se debe a que fue nombrada por la Junta General en 2023 y, en consecuencia, en dicho ejercicio, no desempeñó el cargo durante el ejercicio completo.
- La variación de la remuneración de Connie Hedegaard Koksang entre los ejercicios **2023 y 2022** se debe a que fue nombrada por la Junta General en 2022 y así, en dicho ejercicio, no desempeñó el cargo durante el ejercicio completo ni formó parte de ninguna comisión del Consejo.
- La variación de la remuneración de Raúl Galamba de Oliveira entre los ejercicios **2022 y 2021** se debe a su nombramiento como Consejero Coordinador en 2022.
- Las variaciones de la remuneración de Raúl Galamba de Oliveira, Ana Revenga Shanklin y Carlos Salazar Lomelín entre los ejercicios **2021 y 2020** se deben a que fueron nombrados por la Junta General en 2020 y, en consecuencia, en dicho ejercicio, no desempeñaron el cargo durante el ejercicio completo.
- En la de celda de “**Resultados consolidados 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 del Grupo BBVA 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.

En 2024 la ratio entre la remuneración del Presidente y la “Remuneración media de los empleados” del Grupo a nivel consolidado es de 165, mientras que la del Consejero Delegado es de 153.

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. Para una mayor transparencia y un mejor entendimiento, en el apartado [3.4](#), de este Informe se facilitan también los datos de la remuneración media de los empleados de BBVA, S.A. (que en el ejercicio 2024 ha ascendido a 87 miles de euros), al ser España donde la Sociedad tiene su domicilio social y su sede principal.

En el ejercicio 2024, la ratio entre la remuneración del Presidente y la “Remuneración media de los empleados” de BBVA, S.A. es de 91, mientras que en el caso del Consejero Delegado es 84.

**Este Informe Anual de Remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 11 de febrero de 2025. 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 2025

La política retributiva aplicable a los consejeros de BBVA en 2025 es la **Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General celebrada el 17 de marzo de 2023** (de aplicación durante los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026), la cual ya sido descrita en el apartado [2](#) de este Informe, **sin que se haya acordado ningún cambio para el ejercicio 2025**. Esta Política se encuentra disponible en la página web del Banco<sup>12</sup>.

De conformidad con el sistema retributivo aplicable a los consejeros de BBVA descrito en este Informe y recogido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, a continuación se detallan las condiciones concretas aplicables para el ejercicio en curso.

### 6.1. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2025

#### A. RETRIBUCIÓN FIJA 2025

##### a) Retribución Fija Anual 2025

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, el Consejo de Administración no ha adoptado ningún acuerdo por el que se modifiquen los importes de la Retribución Fija Anual de los consejeros ejecutivos para 2025, que, tal y como se establece en la Política, son los siguientes:

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

<sup>12</sup>[https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2023/02/12\\_Politica\\_de\\_Remuneraciones\\_de\\_los\\_Consejeros\\_de\\_BBVA\\_punto\\_4\\_del\\_Orden\\_del\\_Dia.pdf](https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2023/02/12_Politica_de_Remuneraciones_de_los_Consejeros_de_BBVA_punto_4_del_Orden_del_Dia.pdf)

La proporción relativa teórica entre los principales componentes fijos y variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos para 2025 es, igualmente, la establecida en la Política y detallada en el apartado [2.2.1.](#) de este Informe:

Consejero ejecutivo	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 2025 **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 2025

Los consejeros ejecutivos son beneficiarios de pólizas de seguro médico y del ingreso a cuenta no repercutido practicado por el Banco sobre estas primas y sobre las primas de seguro asociadas a las contingencias de fallecimiento e invalidez.

El detalle de los importes satisfechos en 2025 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) Aportación a sistemas de previsión social 2025

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 [2.2.2.](#) de este Informe. Estos contratos no han sido modificados por lo que para 2025 siguen en vigor las condiciones en materia de previsión social aplicables en 2024.

Las cuantías de las aportaciones y de las primas de seguro satisfechas en virtud de estos sistemas en 2025 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 2025

En línea con los beneficios aplicables a la Alta Dirección, el Banco satisface al Presidente un complemento de *renting* de vehículo y ADSL.

Por su parte, el Consejero Delegado tiene reconocido 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 la Retribución Fija Anual y un complemento anual de movilidad, en línea con los compromisos que pudieran asumirse con miembros expatriados de la Alta Dirección por importe de 600 miles de euros.

El importe abonado en 2025 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 2025

### Retribución Variable Anual 2025

De conformidad con la Política, la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2025, 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 [2.2.1.](#) de este Informe.

Asimismo, a la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2025 le serán de aplicación las restantes reglas aplicables a la RVA de los consejeros ejecutivos establecidas en la Política, que incluyen, entre otras: (i) indisponibilidad de las acciones o instrumentos recibidos 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 Política 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 [4](#) de este Informe, como parte de la descripción del sistema de retribución variable aplicable a los consejeros ejecutivos y al resto del Colectivo Identificado.

### Incentivo a Corto Plazo 2025

Al igual que en el ejercicio 2024, para 2025, el **Incentivo a Corto Plazo Objetivo** de cada consejero ejecutivo es el siguiente:

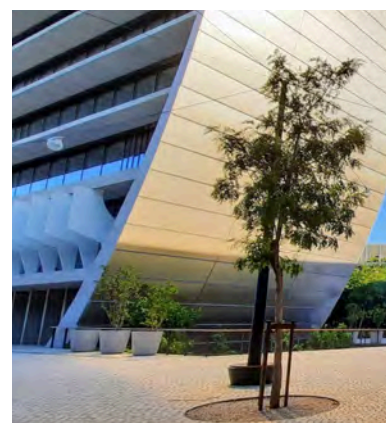
#### INCENTIVO A CORTO PLAZO OBJETIVO 2025 (miles €)

<b>Presidente</b> Carlos Torres Vila	2.286
<b>Consejero Delegado</b> Onur Genç	1.710

### Indicadores Anuales ICP 2025

Los Indicadores Anuales establecidos para el cálculo de la Incentivo a Corto Plazo del ejercicio 2025 y sus correspondientes ponderaciones, han sido aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para impulsar la estrategia del Grupo, garantizando la coherencia con cada una de las prioridades estratégicas definidas.

INDICADORES ANUALES (OBJETIVOS 2025)	Ponderación
Retorno sobre el Capital Regulatorio (RORC)	35%
Resultado atribuido	15%
Ingresos por comisiones de empresas	10%
Índice de Recomendación Neta (IReNe)	15%
Clientes objetivo	15%
Canalización de negocio sostenible	10%



Los **indicadores** financieros y no financieros están alineados con las métricas de gestión más relevantes del Grupo y con las prioridades estratégicas.

En particular, los indicadores financieros se relacionan con la capacidad de **generar beneficios, la creación de valor y la generación capital y los riesgos presentes y futuros implícitos en los resultados**. Además, para el ejercicio 2025 el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado un **nuevo indicador para impulsar el crecimiento en el segmento de empresas**.

Asimismo, entre los indicadores no financieros se incluyen métricas relacionadas con la estrategia del Banco, como el **grado de satisfacción del cliente, el crecimiento en clientes y la canalización de negocio sostenible**, indicador directamente relacionado con los objetivos del Banco en materia de sostenibilidad.

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 tendrán en consideración los objetivos fijados para las principales métricas de gestión. Las escalas de consecución se elaboran sobre la base del Incentivo a Corto Plazo Objetivo, que 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 pago de ICP** de cada consejero ejecutivo está **limitada a 1,5 veces su ICP Objetivo**.

El Incentivo a Corto Plazo correspondiente al ejercicio 2025 estará sometido a las reglas de generación, concesión, consolidación y pago previstas en la Política y que han sido descritas en el apartado [2.2.1](#) de este Informe.

## Incentivo a Largo Plazo 2025

El Incentivo a Largo Plazo se concederá en 2026 en caso de que el Grupo alcance los umbrales mínimos de beneficio y ratio de capital aprobados en 2025 por el Consejo de Administración para la generación de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2025.

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 a los objetivos, escalas de consecución y ponderaciones establecidos para cada uno de ellos. Para 2025, el **Incentivo a Largo Plazo Objetivo** de cada consejero ejecutivo es el siguiente:

### INCENTIVO A LARGO PLAZO OBJETIVO 2025 (miles €)

<b>Presidente</b> Carlos Torres Vila	1.286
<b>Consejero Delegado</b> Onur Genç	962



### Indicadores a Largo Plazo ILP 2025

Los Indicadores a Largo Plazo establecidos para el cálculo del importe final del Incentivo a Largo Plazo correspondiente a 2025, aprobados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, son los siguientes:

INDICADORES LARGO PLAZO (OBJETIVOS A 2028)	Ponderación
Valor Tangible en Libros por acción (TBV per share)	40%
Retorno Total para el Accionista Relativo (TSR Relativo)	40%
Descarbonización de la cartera	15%
Porcentaje de mujeres en puestos directivos	5%

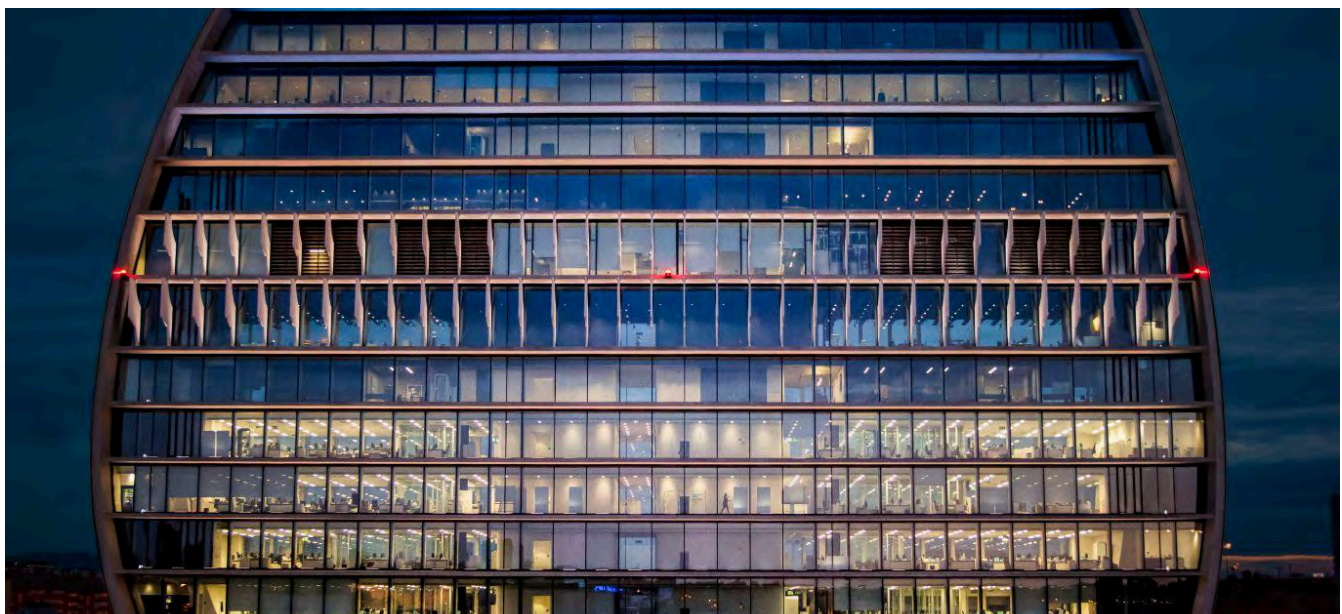


Con la finalidad de impulsar la consecución de los objetivos estratégicos establecidos a largo plazo, los indicadores financieros priorizarán la **rentabilidad sostenida en el tiempo** y la **creación de valor** para el accionista y la Entidad y los indicadores no financieros estarán vinculados a las **metas y objetivos del Banco en materia de sostenibilidad** y, en particular, en el ámbito **climático y social**.

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 pago de ILP** de cada consejero ejecutivo está **limitada a 1,5 veces su ILP Objetivo**.

El Incentivo a Largo Plazo 2024 estará sometido a las reglas de generación, concesión, consolidación y pago previstas en la Política y que han sido descritas en el apartado [2.2.1](#) de este Informe.



## 6.2. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2025

El Consejo de Administración no ha aprobado cambios al sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos para 2025.

### A. Asignación fija anual 2025

Los importes de remuneración de los consejeros no ejecutivos para 2025 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 €
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 en 2025 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 2025

Conforme a la Política, el Banco abonará en 2025 las correspondientes primas de seguro médico y de accidentes.

El detalle de las cantidades satisfechas por el Banco en 2025 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 2025

De conformidad con el sistema de retribución fija con entrega diferida de acciones de BBVA, el número de acciones teóricas a asignar a cada consejero no ejecutivo en 2025 será el equivalente al 20% de la asignación fija anual en efectivo percibida en el ejercicio 2024, 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 2024.

El detalle de las acciones teóricas asignadas en 2025 se incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se eleve a la Junta General del próximo ejercicio.

## 6.3. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2025

### 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.

### B. Pacto de no competencia post-contractual

Tal y como se ha indicado en el apartado [2.2.2](#), 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.

### 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 2025 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 del indicador TSR de la RVA Diferida 2021	
Banco Santander (España)	Deutsche Bank (Alemania)
Caixabank (España)	Commerzbank (Alemania)
BNP Paribas (Francia)	Unicredito Italiano (Italia)
Société Générale (Francia)	Intesa San Paolo (Italia)
Barclays (Reino Unido)	ING Group (Holanda)
HSBC (Reino Unido)	Scotiabank (Canadá)
Lloyds Banking Group (Reino Unido)	Banorte (México)

Este grupo de entidades de referencia es el que ha sido utilizado a efectos de indicador de evaluación plurianual TSR de la Retribución Variable Anual Diferida del ejercicio 2021 de los consejeros ejecutivos, de conformidad con lo aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 9 de febrero de 2022.

ANEXO 2

# Conciliación con el modelo de CNMV previsto en la Circular 4/2013

Apartados del Modelo de CNMV

Apartados en el Informe en formato libre

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO	
<p><b>A.1.1</b> 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.</p>	<p>Apartado 6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2025.</p>
<p>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.</p>	<p>Apartados 6.1. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2025 y 6.2. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2025.</p>
<p>En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:</p> <p>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.</p> <p>b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.</p> <p>c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.</p>	<p>Apartados 2.1. Proceso de toma de decisiones para la aprobación de la Política y 2.2.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2024.</p>
<p>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.</p>	<p>Apartado 2.1. Proceso de toma de decisiones para la aprobación de la Política.</p>
<p><b>A.1.2</b> 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.</p>	<p>Apartado 6.1. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2025.</p>
<p>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.</p>	<p>Apartado 6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2025 y, por referencia, apartado 2. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2024 y 4. Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA.</p>
<p>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.</p>	<p>Apartado 6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2025 y, por referencia, apartado 2.2.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2024.</p>
<p><b>A.1.3</b> Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.</p>	<p>Apartado 6.2. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2025 y, por referencia, apartado 3.3. Remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2024.</p>
<p><b>A.1.4</b> 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.</p>	<p>Apartado 6.1. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2025 y, por referencia,</p>

	<p>apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2024.</p>
<p><b>A.1.5</b> 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.</p>	<p>Apartados 6.1. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2025 y 6.2. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2025.</p>
<p><b>A.1.6</b> Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo.</p> <p>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.</p>	<p>Apartado 6.1. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2025, subapartado B. a) (Retribución Variable Anual 2025) y, por referencia, apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2024, subapartado B. a) (Retribución Variable Anual 2024).</p>
<p>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.</p>	<p>Apartado 6.1. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2025, subapartado B. a) (2025 Retribución Variable Anual).</p>
<p><b>A.1.7</b> 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.</p> <p>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.</p>	<p>Apartado 6.1. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2025, subapartado A. c) (Aportación a sistemas de previsión social) y, por referencia, apartados 2.2.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2024 y 2.2.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos.</p>
<p><b>A.1.8</b> 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.</p>	<p>Apartado 6.3. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2025 y, por referencia, apartado 2.2.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos.</p>
<p><b>A.1.9</b> 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.</p>	<p>Apartado 6.3. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2025 y, por referencia, apartado 2.2.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos.</p>
<p><b>A.1.10</b> 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.</p>	<p>Apartado 6.3. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2025.</p>
<p><b>A.1.11</b> 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.</p>	<p>Se indica que, a la fecha de este Informe, no existen otros conceptos retributivos distintos de los descritos.</p>
<p><b>A.1.12</b> 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.</p>	
<p><b>A.2</b> Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:</p>	<p>Apartado 6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2025.</p>



<p>a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Se indica que no se ha acordado ningún cambio para el ejercicio 2025 con respecto a la Política aplicable en 2024, aprobada por la Junta General el 17 de marzo de 2023.</p>
<p><b>A.3</b> 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.</p>	<p>Apartado 6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2025.</p>
<p><b>A.4</b> 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.</p>	<p>Apartado 5. Apéndice estadístico CNMV.</p>
<p><b>B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO</b></p>	
<p><b>B.1.1</b> 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.</p>	<p>Apartado 3. Resultado de la aplicación de la Política en 2024.</p>
<p>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.</p>	<p>Apartado 3.1 Actividad de los Órganos Sociales en 2024 en relación con la Política de Remuneraciones de los Consejeros.</p>
<p><b>B.1.2</b> Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.</p>	<p>Apartado 3. Resultado de la aplicación de la Política en 2024.</p> <p>Se indica que no se ha producido ninguna desviación del procedimiento para la aplicación de la Política en el ejercicio cerrado.</p>
<p><b>B.1.3</b> 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.</p> <p>Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.</p>	<p>Apartado 3. Resultado de la aplicación de la Política en 2024.</p> <p>Se indica que no se ha aplicado ninguna excepción temporal a la política de remuneración.</p>
<p><b>B.2</b> 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.</p>	<p>Apartado 2. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2024 y, en particular, apartado 2.2.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2024; apartado 3. Resultado de la aplicación de la Política en 2024 y, en particular, apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2024 subapartado B (Retribución Variable); y apartado 4. Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA.</p>
<p><b>B.3</b> 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.</p>	<p>Apartado 2.2. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2024 y, en particular, apartado 2.2.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2024; apartado 2.3. Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos 2024; y apartado 3.</p>

	Resultado de la aplicación de la Política en 2024.
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 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.	Apartado 3. Resultado de la aplicación de la Política en 2024 y, en particular, apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2024, subapartado B (Retribución Variable) y, en concreto, los apartados "Vinculación del ICP con los resultados del Grupo BBVA en 2024", "Reglas de consolidación y pago aplicables a la RVA 2024" y "Retribución Variable Anual Diferida de ejercicios anteriores cuyo pago corresponde en 2025".
<b>B.4</b> 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>B.5</b> 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 3.3. Remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2024.
<b>B.6</b> 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 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2024 y, en particular, subapartado A. a) (Retribución Fija Anual 2024).
<p><b>B.7</b> Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado. En particular:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos</p>	Apartado 2.2.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2024 y apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2024 y, en particular, subapartado B (Retribución Variable).
<b>B.8</b> 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.	<p>Apartado 3.5. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2024.</p> <p>Se indica que en el ejercicio 2024, no se ha procedido a reducir o reclamar la devolución de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos.</p>
<b>B.9</b> 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	Apartado 2.2.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos y

<p>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.</p>	<p>apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2024 y, en particular, A. c) (Aportación al sistema de previsión social 2024).</p>
<p><b>B.10</b> 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 términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.</p>	<p>Apartado 2.2.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos y apartado 3.5. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2024.</p>
<p><b>B.11</b> 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.</p>	<p>Apartado 2. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2024 y, en particular, apartado 2.2.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos.</p>
<p><b>B.12</b> Explique cualquier remuneración suplementaria devengada por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.</p>	<p>Apartado 3.5. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2024.</p> <p>Se indica que, a la fecha de este Informe, no existen otros conceptos retributivos distintos de los descritos en el Informe.</p>
<p><b>B.13</b> 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.</p>	<p>Apartado 3.5. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2024.</p>
<p><b>B.14</b> Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.</p>	<p>Apartado 3.3. Remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2024, subapartado A. b) (Remuneración en especie 2024); y apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2024, subapartado A. b) (Remuneración en especie 2024).</p>
<p><b>B.15</b> 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.</p>	<p>Apartado 3.5. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2024.</p> <p>Se indica que, a la fecha de este Informe, no existen otros conceptos retributivos distintos de los descritos en el Informe.</p>
<p><b>B.16</b> Explique y detalle 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.</p>	<p>Apartado 3.5. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2024.</p> <p>Se indica que, a la fecha de este Informe, no existen otros conceptos retributivos distintos de los descritos en el Informe.</p>

**C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS** **Apartado 5. Apéndice estadístico CNMV**

BBVA