

Informe anual sobre remuneraciones
de los consejeros de BBVA

2023

Fecha de aprobación del Informe

6 de febrero de 2024

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

Resumen ejecutivo 2023	3
A. Remuneración de los consejeros ejecutivos 2023	3
B. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2023	12
1. Introducción	14
2. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2023	15
2.1. Proceso de toma de decisiones para la aprobación de la Política	18
2.2. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2023	20
2.2.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2023	20
2.2.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos	26
2.3. Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos 2023	29
3. Resultado de la aplicación de la Política en 2023	30
3.1. Actividad de los Órganos Sociales en 2023 en relación con la Política de Remuneraciones de los Consejeros	30
3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2023	33
A. Retribución fija 2023	33
B. Retribución variable 2023	35
3.3. Remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2023	52
3.4. Evolución de las remuneraciones de los consejeros, de la remuneración media de los empleados y de los resultados de la Entidad	54
3.5. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2023	56
4. Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA	57
5. Apéndice estadístico CNMV	60
6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2024	75
6.1. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2024	75
A. Retribución fija 2024	75
B. Retribución variable 2024	77
6.2. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2024	81
6.3. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2024	82
ANEXO	83

Resumen ejecutivo 2023

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 2023 son el resultado de la aplicación de las políticas de remuneraciones de los consejeros aprobadas por la Junta General de Accionistas.

A. Remuneración de los consejeros ejecutivos 2023

La remuneración de los consejeros ejecutivos correspondiente al **ejercicio 2023** es el resultado de la aplicación de la **nueva 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 remuneración fija y las reglas de cálculo de la retribución variable.

Como principal novedad, esta política establece un **nuevo modelo de retribución variable**, en virtud del cual, a partir del ejercicio 2023, la **Retribución Variable Anual (RVA)** de los consejeros ejecutivos, en línea con la del 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, 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.**

Conforme a la Política, 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.

De este modo, una vez cerrado el ejercicio 2023, se ha comprobado que se han alcanzado los citados umbrales y se ha determinado el importe del ICP 2023 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. No obstante, su importe final dependerá del resultado de los Indicadores a Largo Plazo aprobados para su cálculo, una vez finalice su periodo de medición (a cierre de 2026), 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 2023, 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, cómo máximo el 40%, se abonará en 2024 (a partes iguales en efectivo y en acciones) y la parte restante (40% en efectivo y 60% en acciones y opciones sobre acciones de BBVA) queda diferida por un periodo de cinco años 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 2023

PRESIDENTE - Carlos Torres Vila

		(miles €)	
RETRIBUCIÓN FIJA	2023	2022	
Retribución Fija Anual (sueldo)	2.924	2.924	
Remuneración en especie y otros	213	283	
Aportación anual a pensión ¹	458	451	
Total	3.595	3.658	

- (1) Un 15% de la aportación anual pactada se registra como "beneficios discrecionales de pensión" cuyo importe final va vinculado a la consecución del variable. En 2023, se ha registrado un ajuste al alza de la aportación para 2022 de 19 miles de euros conforme al resultado de la RVA 2022 (ver apartado [3.2 Ac](#) de este Informe). Por su parte, en 2022 se registró un ajuste al alza a la aportación para 2021 de 12 miles de euros conforme al resultado de la RVA 2021 (ver apartado [4.3 Ac](#) del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2022 publicado en la página web del Banco).

RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL (RVA)	2023	2022
RVA Objetivo	3.572	RVA Objetivo 3.572
Incentivo a Corto Plazo (consecución 100% ICP Objetivo)	2.286	
(A) Incentivo a Corto Plazo (consecución alcanzada 126%)	2.871	
(B1) Incentivo a Largo Plazo (consecución estimada 100% ILP Objetivo)	1.286	
(B2) Incentivo a Largo Plazo (consecución estimada 150% ILP oportunidad máxima)	1.929	
RVA (A+ B1) (si todos los indicadores de largo plazo alcanzan el objetivo definido: 100%)	4.157	RVA (consecución alcanzada 130%) 4.632
RVA (A+ B2) (si todos los indicadores de largo plazo alcanzan el nivel máximo: 150%)	4.800	



RETRIBUCIÓN TOTAL	2023	2022
Retribución fija	3.595	3.658
RVA (A+B1)	4.157	
RVA (A+B2)	4.800 ¹	4.632 ²
Total con RVA (A+B1)	7.752	
Total con RVA (A+B2)	8.395	8.290

- (1) Para la determinación inicial de la RVA 2023, y a los efectos de aplicar las reglas de diferimiento, **se ha considerado el ICP generado (126%) 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 corresponde el pago en 2024 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 (ver apartado [3.2. B](#)).
- (2) El pago del 40% de la RVA 2022 (a partes iguales en efectivo y en acciones de BBVA) se produjo en 2023, mientras que el 60% restante (40% en efectivo y 60% en acciones de BBVA) quedó diferido y sujeto a ajustes *ex post* (incluyendo al resultado de indicadores plurianuales) que podrían minorarlo.

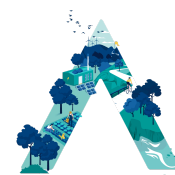
CONSEJERO DELEGADO - Onur Genç

(miles €)

RETRIBUCIÓN FIJA		2023	2022
Retribución Fija Anual (sueldo)		2.179	2.179
Remuneración en especie		131	155
Otros complementos fijos ¹		1.254	1.254
Total		3.564	3.588

(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)		2023	2022
RVA Objetivo		2.672	RVA Objetivo 2.672
Incentivo a Corto Plazo (consecución 100% ICP Objetivo)		1.710	
(A) Incentivo a Corto Plazo (consecución alcanzada 126%)		2.147	
(B1) Incentivo a Largo Plazo (consecución estimada 100% ILP Objetivo)		962	
(B2) Incentivo a Largo Plazo (consecución estimada 150% ILP oportunidad máxima)		1.443	



RVA (A + B1) (si todos los indicadores de largo plazo alcanzan el objetivo definido: 100%)	3.109	RVA (consecución alcanzada 133%)	3.562
RVA (A + B2) (si todos los indicadores de largo plazo alcanzan el nivel máximo: 150%)	3.590		

RETRIBUCIÓN TOTAL		2023	2022
Retribución fija		3.564	3.588
RVA (A + B1)		3.109	
RVA (A + B2)		3.590 ¹	3.562 ²
Total (A+B1)		6.673	
Total (A+B2)		7.154	7.150

- (1) Para la determinación inicial de la RVA 2023, y a los efectos de aplicar las reglas de diferimiento, **se ha considerado el ICP generado (126%) 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 corresponde el pago en 2024 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 (ver apartado [3.2. B](#)).
- (2) El pago del 40% (a partes iguales en efectivo y en acciones de BBVA) de este importe se produjo en 2023, mientras que el 60% restante (40% en efectivo y 60% en acciones de BBVA) quedó diferido y sujeto a ajustes *ex post* (incluyendo al resultado de indicadores plurianuales) que podrían minorarlo.

A.2 Retribución Variable Anual 2023

La Retribución Variable Anual del ejercicio 2023 de los consejeros ejecutivos no está *devengada*¹ en su totalidad, ya que incluye una parte que se difiere en el tiempo. La parte diferida de la RVA 2023 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. Adicionalmente, 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.



Incentivo a Corto Plazo 2023

El ICP de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2023 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:

INDICADORES ANUALES (MEDICIÓN 2023)	PONDERACIÓN
Resultado atribuido	20%
RORC	20%
Ratio de eficiencia	20%
Índice de Recomendación Neta (IReNe)	15%
Clientes objetivo	15%
Movilización de financiación sostenible	10%



¹ De conformidad con la Circular 4/2013 de la CNMV, a los efectos de este Informe, se entiende por remuneraciones *devengadas* en 2023 las remuneraciones fijas abonadas en 2023 y, en el caso de la remuneración variable, aquella cuya consolidación se haya producido a la fecha del Informe, una vez cerrado el ejercicio 2023, 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 2024. Estas remuneraciones se informan en la página 11 de este Informe.

En concreto, el Grupo BBVA ha reportado un resultado atribuido de 8.019 millones de euros, lo que supone un incremento del 26% con respecto al año anterior. El buen desempeño se debe principalmente a un ejercicio muy positivo de los ingresos recurrentes, con una evolución de los gastos de explotación similar al nivel de inflación del *footprint* del Grupo y un nivel de saneamiento más normalizado que en años previos. Esta misma cifra de beneficio es la que se ha tomado a efectos de incentivación.

El positivo impulso de los ingresos recurrentes, gracias a la actividad y a la mejora de los diferenciales, no sólo ha impulsado el resultado del Grupo, sino que también se ha traducido en una nueva mejora del ratio de eficiencia, así como en un avance anual del nivel de rentabilidad (medido por el RORC).

Asimismo, en 2023, el Banco ha canalizado un total de 68.218 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 Movilización de financiación 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) se ha situado por encima del objetivo fijado, mientras que el del indicador Clientes objetivo ha quedado ligeramente por debajo debido al desempeño de algunos países y del segmento de PyMEs.

El desempeño excepcional del Grupo en el año 2023 se ha producido a pesar de que los objetivos eran particularmente ambiciosos, claramente superiores a los que consideraba el 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 2023 (miles €)	
Presidente Carlos Torres Vila	2.871
Consejero Delegado Onur Genç	2.147

A continuación se incluye el detalle de los resultados obtenidos para cada uno de los Indicadores Anuales del ICP 2023 y la comparativa respecto del ejercicio anterior:

PRESIDENTE Carlos Torres Vila	RVA 2023 - ICP 2023				RVA 2022			
	Peso ¹	Objetivo ²	Resultado ³	Nivel consecución	Peso ¹	Objetivo ⁴	Resultado ³	Nivel consecución
Resultado atribuido	20%	7.124 mill.€	8.019 mill.€	138%	10%	4.661 mill.€	6.381 mill.€	150%
RORC	20%	16,55%	18,06%	123%	10%	12,56%	15,26%	150%
Ratio de eficiencia	20%	44,13%	41,66%	137%	10%	45,33%	43,23%	131%
Valor tangible en libros por acción ⁵	NA	NA	NA	NA	15%	7,28	7,64	115%
Índice de Recomendación Neta (IReNe)	15%	100	109	109%	10%	100	108	108%
Clientes objetivo	15%	100	98	98%	NA	NA	NA	NA
Movilización de financiación sostenible ⁶	10%	55.004 mill.€	68.218 mill.€	150%	10%	32.146 mill.€	40.643 mill.€	150%
Ventas digitales	NA	NA	NA	NA	10%	100	110	110%
Indicadores propios Presidente	NA	NA	NA	NA	25%	100	130	130%
Consecución final				126%				130%

CONSEJERO DELEGADO		RVA 2023 - ICP 2023				RVA 2022			
Onur Genç									
Indicadores Anuales (medición anual)	Peso ¹	Objetivo ²	Resultado ³	Nivel Consecución	Peso ¹	Objetivo ⁴	Resultado ³	Nivel Consecución	
Resultado atribuido	20%	7.124 mill.€	8.019 mill.€	138%	15%	4.661 mill.€	6.381 mill.€	150%	
RORC	20%	16,55%	18,06%	123%	10%	12,56%	15,26%	150%	
Ratio de eficiencia	20%	44,13%	41,66%	137%	15%	45,33%	43,23%	131%	
Valor tangible en libros por acción ⁵	NA	NA	NA	NA	10%	7,28	7,64	115%	
Índice de Recomendación Neta (IReNe)	15%	100	109	109%	15%	100	108	108%	
Clientes objetivo	15%	100	98	98%	NA	NA	NA	NA	
Movilización de financiación sostenible ⁶	10%	55.004 mill.€	68.218 mill.€	150%	10%	32.146 mill.€	40.643 mill.€	150%	
Ventas digitales	NA	NA	NA	NA	10%	100	110	110%	
Indicadores propios Consejero Delegado	NA	NA	NA	NA	15%	100	150	150%	
Consecución final				126%	133%				

- (1) Ponderación del indicador en cada ejercicio.
- (2) Para los indicadores IReNe, Clientes objetivo y Ventas Digitales los objetivos son 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) Resultados a efectos de incentivación. En el caso de la RVA 2022 no incluyen el impacto generado por la OPA de Turquía ni por la operación de recompra de oficinas de BBVA en España. Para más información sobre los resultados de 2023, ver apartado [3.2. B. a.](#)
- (4) Los objetivos para 2022 se fijaron por encima del consenso de analistas en ese momento y eran acordes con las perspectivas económicas existentes.
- (5) En el caso del indicador Valor tangible en libros por acción de la RVA 2022 existen dos objetivos: uno ligado al crecimiento (objetivo presupuestario) y otro ligado a la creación de valor que es el utilizado a efectos de incentivación (mostrado en la tabla). En 2022 el objetivo presupuestario fue de 6,80 euros por acción.
- (6) En 2023 este indicador incorpora la canalización de negocio sostenible relativa al crecimiento inclusivo, que en 2022 no se incluía a efectos de incentivación. Por otro lado, el resultado del "Objetivo 2025" anunciado por el Banco de canalización de negocio sostenible no coincide con el resultado a efectos de incentivación, ya que este último no tiene en cuenta la actividad de la Fundación Microfinanzas BBVA.

Incentivo a Largo Plazo 2023

Asimismo, tras haberse comprobado que en 2023 se han alcanzado los umbrales de beneficio y ratio de capital aprobados por el Consejo de Administración como nivel mínimo para la generación de retribución variable del ejercicio, los consejeros ejecutivos han generado también el derecho al ILP.

No obstante, 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 2026), 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:

INDICADORES DE LARGO PLAZO (MEDICIÓN 2023-2026)	Consecución	Ponderación
Valor Tangible en Libros por acción (TBV per share) (Objetivo sobre la tasa de crecimiento anual compuesto —CAGR— del TBV) <i>Los puntos intermedios entre estos tramos son calculados por interpolación lineal.</i>		40%
CAGR ≤ 5%	0%	
CAGR = 10%	90%	
CAGR = 12%	100%	
CAGR = 14%	110%	
CAGR ≥ 16,2%	150%	

INDICADORES DE LARGO PLAZO (MEDICIÓN 2023-2026)	Consecución	Ponderación
Retorno Total para el Accionista Relativo (TSR Relativo) (evolución 2023-2026) <i>Los puntos intermedios entre estos tramos son calculados por interpolación lineal</i>		40%

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%
TSR BBVA / TSR Euro Stoxx Banks = 1,02	100%
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%) (ver página 43).

INDICADORES DE LARGO PLAZO (MEDICIÓN 2023-2026)	Consecución	Ponderación
Porcentaje de mujeres en puestos directivos (a cierre de 2026) <i>Los puntos intermedios entre estos tramos son calculados por interpolación lineal.</i>		5%

≤ 35,8%	0%
= 36,4%	50%
= 36,8%	100%
≥ 37,3%	150%



INDICADORES DE LARGO PLAZO (MEDICIÓN 2023-2026)	Ponderación
Descarbonización de la cartera (a cierre de 2026) <i>Los puntos intermedios entre estos tramos son calculados por interpolación lineal</i>	15%



Sector ¹	Ponderación	Métrica	Escenario base	Nivel de consecución según % reducción sobre escenario base			
				0%	50%	100%	150%
			31/12/2022				
Petróleo y Gas	25%	Emisiones absolutas upstream ² (Mn t CO ₂ e)	12,5	0,55%	4,42%	8,13%	15,13%
Generación de electricidad	25%	Intensidad de las emisiones (kg CO ₂ e/Mwh)	212	22,01%	27,46%	32,54%	41,65%
Autos	10%	Intensidad de las emisiones (g CO ₂ /km)	195	18,05%	22,99%	27,64%	36,11%
Acero	10%	Intensidad de las emisiones (kg CO ₂ /t acero)	1.200	4,43%	6,84%	9,19%	13,71%
Cemento	10%	Intensidad de las emisiones (kg CO ₂ /t cemento)	690	5,97%	7,73%	9,47%	12,84%
Carbón	20%	Importe comprometido ³ Mn €	411	50,00%	75,00%	100,00%	100,00% ⁴

- (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 del Carbón que tengan expectativas limitadas de hacer la transición a tiempo para cumplir con el objetivo de *phase out* del carbón de BBVA.
- (4) En el caso del Carbón, se considera una consecución del 150% si la reducción del 100% se adelanta dos años, es decir, si se logra en 2024 en lugar de en 2026.

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 2023 (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 2024

De conformidad con las políticas de remuneraciones aplicables en ejercicios anteriores, en 2024, corresponde el pago a los consejeros ejecutivos de las siguientes retribuciones diferidas:

Primer pago de la RVA Diferida 2022

RVA Diferida 2022 (miles € y acciones)		RVAD 2022 a abonar en 2024 ¹ (primer pago 20%)		RVAD 2022 a abonar cada año en 2025, 2026, 2027 y 2028 (20%)		
Consejeros ejecutivos	Importe máximo RVAD 2022		Efectivo ²		Efectivo	Acciones
	Efectivo	Acciones	Efectivo	Acciones		
Presidente	1.112	284.705	222	56.941	222	56.941
Consejero Delegado	855	218.965	171	43.793	171	43.793

- (1) Primer pago de la RVA Diferida 2022 de los consejeros ejecutivos (20%). El 80% restante queda diferido para su abono, a partes iguales, en 2025, 2026, 2027 y 2028, estando los 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 será actualizada en aplicación del Índice de Precios de Consumo (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.

Segundo pago de la RVA Diferida 2021

RVA Diferida 2021 (miles € y acciones)		RVAD 2021 abonado en 2023 (primer pago 20%)		RVAD 2021 a abonar en 2024 ¹ (segundo pago 20%)		RVAD 2021 a abonar cada año en 2025, 2026 y 2027 (20%)		
Consejeros ejecutivos	Importe máximo RVAD 2021		Efectivo ²		Efectivo ³	Acciones	Efectivo	Acciones
	Efectivo	Acciones	Efectivo	Acciones				
Presidente	1.018	286.625	204	57.325	204	57.325	204	57.325
Consejero Delegado	774	217.760	155	43.552	155	43.552	155	43.552

- (1) Segundo pago de la RVA Diferida 2021 de los consejeros ejecutivos (20%). El 60% restante queda diferido para su abono, a partes iguales, en 2025, 2026 y 2027, estando estos tres últimos pagos sujetos al resultado de los indicadores de evaluación plurianual establecidos para la RVA Diferida 2021 y a otros ajustes *ex post* que podrían minorarlo.
- (2) Esta cantidad fue actualizada en 2023 en aplicación del IPC en un importe de 12 miles de euros en el caso del Presidente y de 9 miles de euros en el caso del Consejero Delegado.
- (3) Esta cantidad será actualizada en aplicación del IPC 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.

Segundo pago de la RVA Diferida 2019

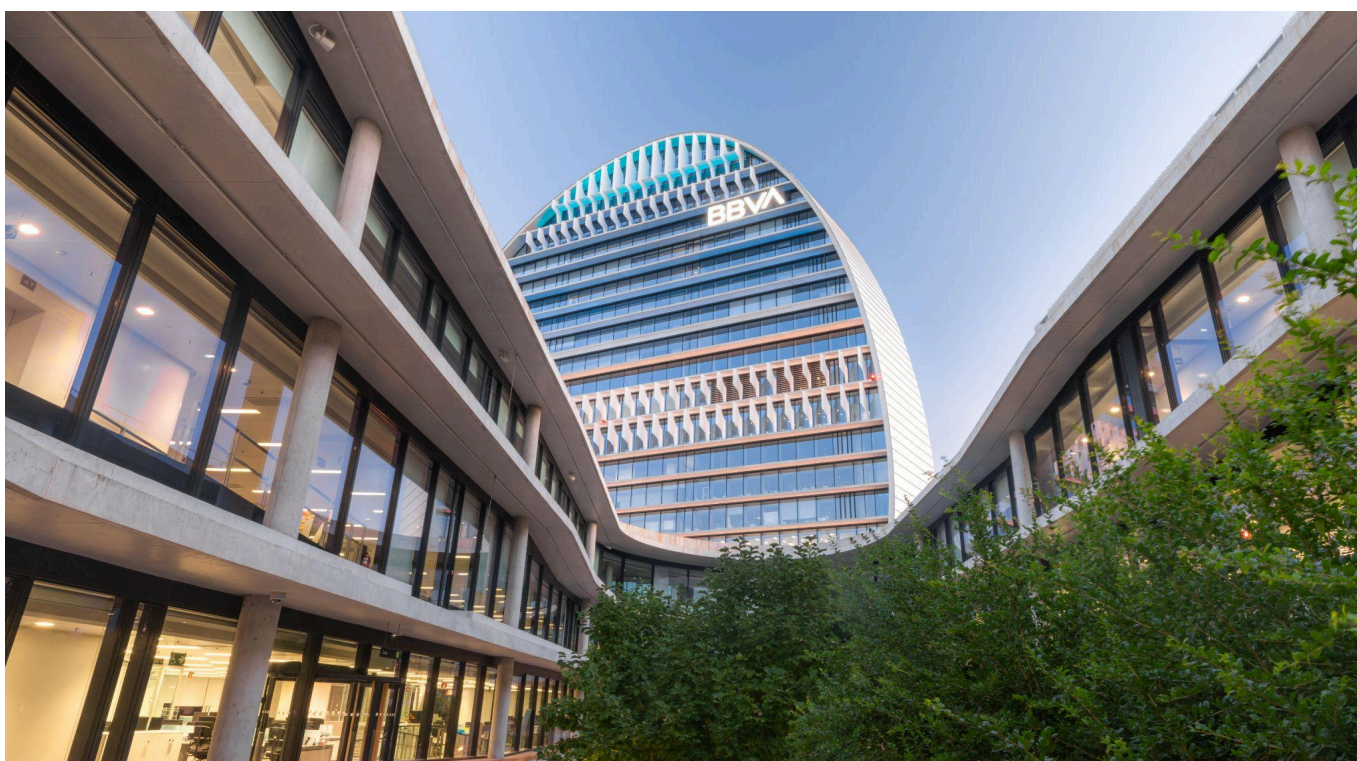
RVA Diferida 2019 (miles € y acciones)											
Consejeros ejecutivos	Importe máximo RVAD 2019		Reducción (ajuste <i>ex post</i>)	Importe final RVAD 2019		RVAD 2019 abonado en 2023 (primer pago 60%)		RVAD 2019 a abonar en 2024 ¹ (segundo pago 20%)		RVAD 2019 a abonar en 2025 (tercer pago 20%)	
	Efectivo	Acciones		Efectivo	Acciones	Efectivo ²	Acciones	Efectivo ³	Acciones	Efectivo	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) Segundo pago de la RVA Diferida 2019 de los consejeros ejecutivos (20%). El 20% restante queda diferido para su abono en 2025.
- (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 será actualizada 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.

Tercer y último pago de la RVA Diferida 2018 del Presidente

RVA Diferida 2018 (miles € y acciones)											
Consejero ejecutivo	Importe máximo RVAD 2018		Reducción (ajuste <i>ex post</i>)	Importe final RVAD 2018		RVAD 2018 abonado en 2022 (primer pago 60%)		RVAD 2018 abonado en 2023 (segundo pago 20%)		RVAD 2018 a abonar en 2024 ¹ (tercer pago 20%)	
	Efectivo	Acciones		Efectivo	Acciones	Efectivo ²	Acciones	Efectivo ³	Acciones	Efectivo ⁴	Acciones
Presidente	574	180.785	-1%	569	178.977	341	107.386	114	35.795	114	35.795

- (1) Tercer y último pago de la RVA Diferida 2018 del Presidente (20%). El Consejero Delegado no tiene cantidades pendientes de pago de la RVA Diferida 2018.
- (2) Esta cantidad fue actualizada en 2022 en aplicación del IPC en un importe de 23 miles de euros.
- (3) Esta cantidad fue actualizada en 2023 en aplicación del IPC en un importe de 15 miles de euros.
- (4) Esta cantidad será actualizada en aplicación del IPC en un importe de 19 miles de euros.



A.4 Resumen de la remuneración total devengada² por los consejeros ejecutivos en 2023

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 2023:

(miles € y acciones)

Consejeros Ejecutivos	Retribución Fija Anual (sueldo)	Especie ¹	Sistemas previsión		Otros ³	RVA 2023 Parte Inicial ⁴		RVA Diferida 2022 ⁵		RVA Diferida 2021 ⁵		RVA Diferida 2019 ⁵		RVA Diferida 2018 ⁵	
			Jubilación ²	Primas Fallecimiento e Invalidez		Efectivo	Acciones	Efectivo	Acciones	Efectivo	Acciones	Efectivo	Acciones	Efectivo	Acciones
Presidente	2.924	172	458	322	41	897	107.835	229	56.941	222	57.325	176	45.529	132	35.795
Consejero Delegado	2.179	131	NA	230	1.254	671	80.650	176	43.793	169	43.552	158	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 2023 a los "beneficios discrecionales de pensión" de 19 miles de euros conforme al resultado de la RVA 2022 (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 2023 (37%) (que se corresponde con el primer pago del ICP 2023) a abonar en 2024.
- (5) En 2024 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 2022 (20% de la RVA Diferida 2022).
 - Segundo pago de la RVA Diferida 2021 (20% de la RVA Diferida 2021).
 - Segundo pago de la RVA Diferida 2019 (20% de la RVA Diferida 2019).
 - Tercer y último pago de la RVA Diferida 2018 del Presidente (20% de la RVA Diferida 2018).

Los importes en efectivo de la RVA Diferida de ejercicios anteriores reportados en este apartado ya incluyen la actualización conforme al IPC interanual.

Igualmente, se incluye a continuación la **remuneración total devengada** por cada consejero ejecutivo en 2023 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	Retribución Fija Anual (sueldo)	Especie ¹	Efectivo (miles €)			Acciones		Beneficio bruto de las acciones ⁶ (miles €)	Total (miles €)
			Primas fallecimiento e invalidez ²	Otros conceptos ³	RVA (2023 y Diferida) ⁴	RVA (2023 y Diferida) ⁵ N° acciones	Precio de las acciones		
Presidente	2.924	172	322	41	1.657	303.425	8,32 €	2.525	7.641
Consejero Delegado	2.179	131	230	1.254	1.174	208.853	8,32 €	1.737	6.705

- (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 2023 y de la RVA Diferida cuyo pago corresponde en 2024 (junto con su actualización por IPC interanual). Para más información, ver las notas al pie 3 y 4 de la tabla anterior.
- (5) Número de acciones de la Parte Inicial de la RVA 2023 y de la RVA Diferida cuya entrega corresponde en 2024. Para más información, ver las notas al pie 3 y 4 de la tabla anterior.
- (6) El "beneficio bruto de las acciones" es una estimación, ya que se corresponde con el valor en efectivo de las acciones consolidadas a la fecha del Informe. 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 2023 y el 15 de enero de 2024 (8,319 €/acción).

² De conformidad con la Circular 4/2013 de la CNMV, a los efectos de este Informe, se entiende por remuneraciones *devengadas* en 2023 las remuneraciones fijas abonadas en 2023 y, en el caso de la remuneración variable, aquella cuya consolidación se haya producido a la fecha del Informe, una vez cerrado el ejercicio 2023, 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 2024.

B. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2023

Las remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2023 son el resultado de la aplicación de la nueva 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 ¹	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 ²	Total	
									2023	2022
José Miguel Andrés Torrecillas	129	167	132	—	—	115	—	50	593	527
Jaime Caruana Lacorte	129	167	99	107	—	—	—	—	502	567
Sonia Dulá ³	107	—	44	71	—	—	—	—	223	—
Raúl Galamba de Oliveira	129	—	—	178	—	31	43	80	461	332
Belén Garijo López	129	111	22	—	107	46	—	—	416	349
Connie Hedegaard	129	—	44	—	—	—	—	—	173	107
Lourdes Máiz Carro	129	—	66	—	43	—	—	—	238	238
José Maldonado Ramos	129	167	—	—	—	46	—	—	342	342
Ana Peralta Moreno	129	—	66	—	43	—	—	—	238	238
Juan Pi Llorens	129	—	—	143	—	46	43	—	361	458
Ana Revenga Shanklin	129	—	—	107	29	—	43	—	307	264
Susana Rodríguez Vidarte ⁴	32	42	—	27	—	12	—	—	112	449
Carlos Salazar Lomelín	129	—	—	—	43	—	—	—	172	172
Jan Verplancke	129	—	—	—	43	—	43	—	214	214
Total	1.684	653	475	633	307	297	171	130	4.350	4.257

- (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 2023, con efectos desde el 1 de mayo de 2023.
- (2) Importes correspondientes a los cargos de Vicepresidente del Consejo de Administración y Consejero Coordinador.
- (3) Consejera nombrada por la Junta General celebrada el 17 de marzo de 2023. Remuneraciones correspondientes al periodo en el cargo durante 2023.
- (4) Consejera que cesó en su cargo el 17 de marzo de 2023. Remuneraciones correspondientes al periodo en el cargo durante 2023.

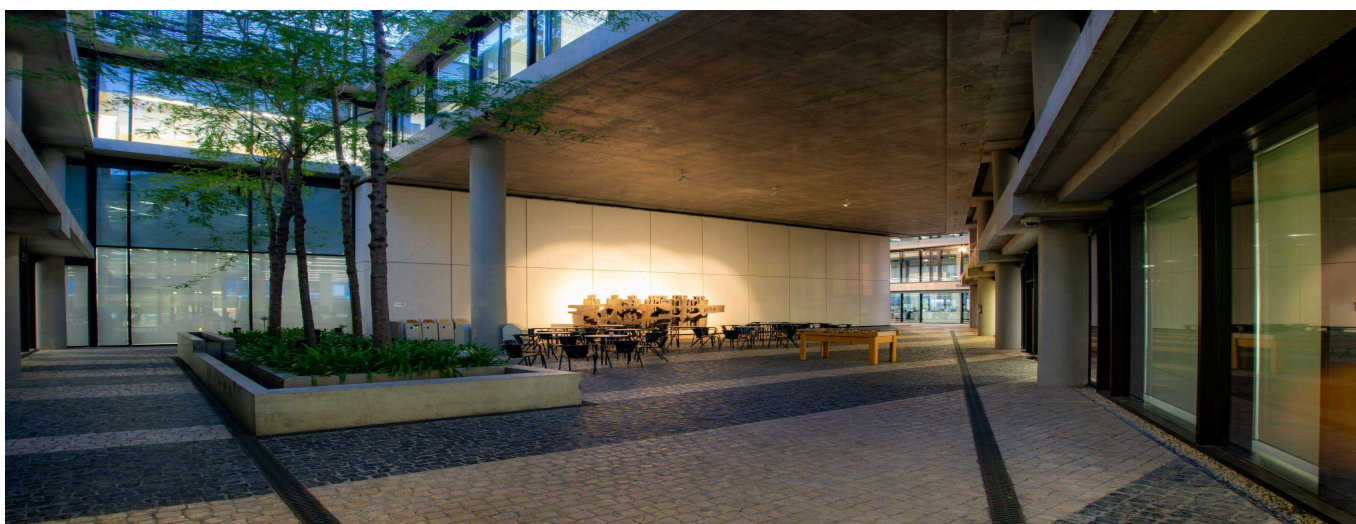
Además, en 2023 el Banco ha satisfecho en favor de los consejeros no ejecutivos retribuciones en especie por importe total conjunto de 123 miles de euros, que corresponden a primas por seguros médicos y de accidentes.

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 2023 es equivalente al 20% de la asignación fija anual en efectivo percibida en 2022 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 17 de marzo de 2023, que fue de 6,58 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	2023		2022	
	Acciones teóricas asignadas	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre	Acciones teóricas asignadas	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre
José Miguel Andrés Torrecillas	16.023	134.048	19.253	118.025
Jaime Caruana Lacorte	17.255	94.960	20.733	77.705
Sonia Dulá ¹	0	0	0	0
Raúl Galamba de Oliveira	10.091	29.768	10.177	19.677
Belén Garijo López	10.603	101.192	12.741	90.589
Connie Hedegaard ²	3.263	3.263	0	0
Lourdes Máiz Carro	7.237	71.593	8.696	64.356
José Maldonado Ramos	10.397	146.874	12.493	136.477
Ana Peralta Moreno	7.237	42.329	8.696	35.092
Juan Pi Llorens	13.943	148.542	18.703	134.599
Ana Revenga Shanklin	8.035	24.214	8.611	16.179
Susana Rodríguez Vidarte ³	13.648	0	16.400	177.775
Carlos Salazar Lomelín	5.218	17.130	6.270	11.912
Jan Verplancke	6.521	35.772	7.835	29.251
Total⁴	129.471	849.685	150.608	911.637

- (1) Consejera nombrada por la Junta General el 17 de marzo de 2023, por lo que la asignación de acciones teóricas no corresponde hasta 2024.
- (2) Consejera nombrada por la Junta General el 18 de marzo de 2022, por lo que la asignación de acciones teóricas se realizó por primera vez en 2023.
- (3) Consejera que cesó en su cargo el 17 de marzo de 2023. 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.
- (4) El precio al que se asignaron las acciones en 2023 y 2022 fue de 6,58 y 5,47 euros por acción, respectivamente.



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 4/2013³, 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 6 de febrero de 2024, 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 (2024), así como un resumen global sobre la aplicación de la política de remuneraciones durante el último ejercicio cerrado (2023), 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 2023 como en 2024 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, que resulta aplicable a partir del ejercicio 2023 (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 2024. 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 2023.

En el Anexo “**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 correspondientes al ejercicio 2023, en la que también se incluyen, de forma individualizada y por conceptos, las retribuciones de los consejeros en el ejercicio 2023. 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>).

³ 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 2023

La **Política** aplicable a los consejeros en el ejercicio 2023 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 Banco⁴.

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.

⁴https://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.

Las **principales novedades** de la Política aprobada en 2023 están relacionadas con el modelo de retribución variable de los consejeros ejecutivos, en línea con las introducidas para el resto del Colectivo Identificado en la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA en dicho ejercicio, y son, fundamentalmente, las siguientes:

- La **Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos** pasa a estar integrada por dos componentes: un **Incentivo a Corto Plazo** y un **Incentivo a Largo Plazo**, sin que ello suponga ningún incremento de su Retribución Variable Anual Objetivo establecida respecto de la política anterior.
- El **Incentivo a Corto Plazo** se calculará en función del resultado de una serie de indicadores, tanto financieros como no financieros, con un periodo de medición anual, que estarán alineados con las métricas de gestión más relevantes y con las prioridades estratégicas del Grupo.
- El **Incentivo a Largo Plazo** se calculará en función del resultado de una serie de indicadores, tanto financieros como no financieros, que permitirán tener en cuenta el desempeño del Grupo en un marco plurianual, y que priorizarán la creación de valor y la rentabilidad para el accionista y para el Grupo en el largo plazo, así como la progresiva consecución de las metas y objetivos del Banco en el ámbito de la sostenibilidad.
- Para facilitar el seguimiento por los accionistas de la evolución de los indicadores que sirven para el cálculo de la Retribución Variable Anual, **se eliminaron los indicadores propios de cada consejero ejecutivo** (relacionados con sus roles y responsabilidades), cuyo resultado se determinaba teniendo en cuenta una valoración de conjunto basada en el avance del Banco en las dimensiones estratégicas a impulsar por cada consejero ejecutivo.
- Por otro lado, con la finalidad de buscar un mayor alineamiento con la creación de valor y de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, como novedad, los consejeros ejecutivos pueden percibir una parte de su Retribución Variable Anual en **opciones sobre acciones de BBVA** u otros instrumentos vinculados a la acción de BBVA.
- Se incluyen **nuevos ajustes ex post por riesgo** que podrán reducir, incluso en su totalidad, la Retribución Variable Anual Diferida concedida al amparo de la Política y cuyo pago corresponda en cada ejercicio, de no alcanzarse determinados umbrales de liquidez y capital.
- Se introduce un **nuevo supuesto en la cláusula malus y clawback** aplicable a los consejeros ejecutivos conforme a lo dispuesto en la normativa estadounidense aplicable al Banco en esta materia⁵.
- Por último, se han introducido **otras mejoras técnicas** para seguir avanzando en la transparencia y mejor comprensión de la Política.

⁵ Section 240.10D-1 of the Securities Exchange Act of 1934 aprobada por la Securities and Exchange Commission de Estados Unidos para implementar la Section 954 of the Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2010 que, a su vez, ha sido implementada por la Bolsa de Nueva York (New York Stock Exchange) a través de la Section 303A.14 of the New York Stock Exchange Listed Company Manual y que resulta aplicable al Banco en su condición de emisor extranjero cotizado en dicho mercado.

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.

Además, como parte del proceso de toma de decisiones en materia retributiva, la Comisión de Retribuciones cuenta con la colaboración de la **Comisión de Riesgos y Cumplimiento**, que participa en el proceso de establecimiento de la política de remuneraciones, comprobando que es compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos y que no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.

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, tienen 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.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA **está disponible en la página web del Banco**⁶.



⁶https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2023/02/12_Politica_de_Remunerationes_de_los_Consejeros_de_BBVA_punto_4_del_Orden_del_Dia.pdf

2.2. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2023

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 2023

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"> • Presidente (Carlos Torres Vila): 2.924 miles € • Consejero Delegado (Onur Genç): 2.179 miles € • Adecuadas a las funciones desempeñadas y al nivel de responsabilidad de los consejeros ejecutivos y competitivas en el mercado. 	
Remuneración en especie	<ul style="list-style-type: none"> • En línea con los beneficios reconocidos a la Alta Dirección. • Ver desglose de importes correspondientes a 2023 en apartado 3.2.A.b. 	
Aportación a sistemas de previsión social	Jubilación <ul style="list-style-type: none"> • Presidente: compromiso de previsión para cubrir la contingencia de jubilación: <ul style="list-style-type: none"> – Régimen de aportación definida (aportación anual pactada de 439 miles € (15% RFA). – 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. – No se prevé la posibilidad de percibir la pensión de forma anticipada. • Consejero Delegado: el Banco no ha asumido compromisos de jubilación. 	Fallecimiento e invalidez <ul style="list-style-type: none"> • El Banco satisface las primas de seguro para la cobertura de las contingencias de fallecimiento e invalidez de los dos consejeros ejecutivos. • Ver desglose de primas en 2023 en apartado 3.2.A.c.
Otros complementos fijos	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente: complemento de <i>renting</i> y ADSL. • Consejero Delegado: <ul style="list-style-type: none"> – Cash in lieu of pension (654 miles €) (30% RFA). – Complemento movilidad (600 miles €). 	
Retribución Variable Anual (RVA)	<ul style="list-style-type: none"> • RVA Objetivo (100%) = ICP Objetivo (64%) + ILP Objetivo (36%) <ul style="list-style-type: none"> – 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. – ICP e ILP equivalentes al ICP Objetivo y al ILP Objetivo en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos fijados. – Escalas de consecución limitadas a 150%. – Más del 50% de la RVA se abonará en acciones o instrumentos. – Como mínimo, el 60% de la RVA se difiere a lo largo de 5 años. – Ajustes <i>ex post</i> por riesgo a la RVA Diferida en caso de no alcanzarse umbrales mínimos de capital y liquidez. – Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i> sobre el 100% de la RVA (tanto en efectivo como en acciones o instrumentos). – Disponibilidad de las acciones o instrumentos de un año desde su entrega. 	Presidente RVA Objetivo: 3.572 miles € <ul style="list-style-type: none"> – ICP Objetivo: 2.286 miles € (64% de la RVA Objetivo) – ILP Objetivo: 1.286 miles € (36% de la RVA Objetivo) Consejero Delegado RVA Objetivo: 2.672 miles € <ul style="list-style-type: none"> – ICP Objetivo: 1.710 miles € (64% de la RVA Objetivo) – ILP Objetivo: 962 miles € (36% de la RVA Objetivo) <ul style="list-style-type: none"> – Ver desglose del importe de la RVA 2023 en apartado 3.2.B.a).
Pacto de no competencia	<ul style="list-style-type: none"> • Dos años de duración tras el cese del consejero ejecutivo. • Pago de una RFA por cada año de duración del pacto. • Siempre que no se produzca el cese por jubilación, invalidez o incumplimiento grave de funciones. 	

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, como ya se ha indicado, los consejeros ejecutivos cuentan con una **Retribución Variable Anual** que se concede en cada ejercicio y que, a partir de 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.

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 unos objetivos establecidos para evaluar los resultados obtenidos en cada ejercicio para una serie de indicadores alineados con las métricas de gestión más relevantes y con las prioridades estratégicas definidas por el Grupo (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, dependiendo la determinación de su importe final del resultado de una serie de objetivos a largo plazo, con un periodo de medición de cuatro 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**.

Concesión del Incentivo a Corto Plazo

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

- (i) unas métricas o indicadores (financieros y no financieros) de medición anual, que tienen en cuenta las prioridades estratégicas definidas por el Grupo, así como los riesgos actuales y futuros (los "**Indicadores Anuales**"); y
- (ii) las correspondientes escalas de consecución, según la ponderación atribuida a cada Indicador Anual y en función de los objetivos establecidos para cada uno de ellos.

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

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

Concesión y cálculo del Incentivo a Largo Plazo

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 un periodo de medición de cuatro años, con objetivos 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, según la ponderación atribuida a cada Indicador de Largo Plazo y en función de los objetivos establecidos para cada uno de ellos.

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

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 (la “**Retribución Variable Anual**” o “**RVA**”).

- Consolidación y pago de la Retribución Variable Anual

Una vez concedida la Retribución Variable Anual en el ejercicio siguiente al que corresponda, conforme a las reglas antes 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 objetivos 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, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá determinar que una parte de la RVA Diferida en acciones se entregue en opciones sobre acciones de BBVA u otro tipo de instrumentos vinculados a las acciones.

- Periodo de indisponibilidad de las acciones o instrumentos

Las acciones o instrumentos recibidos en concepto de Retribución Variable Anual, serán indisponibles durante un año desde su entrega. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que 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 RVA 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 reciente normativa estadounidense aplicable al Banco en esta materia, la Política incluye un nuevo supuesto 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.

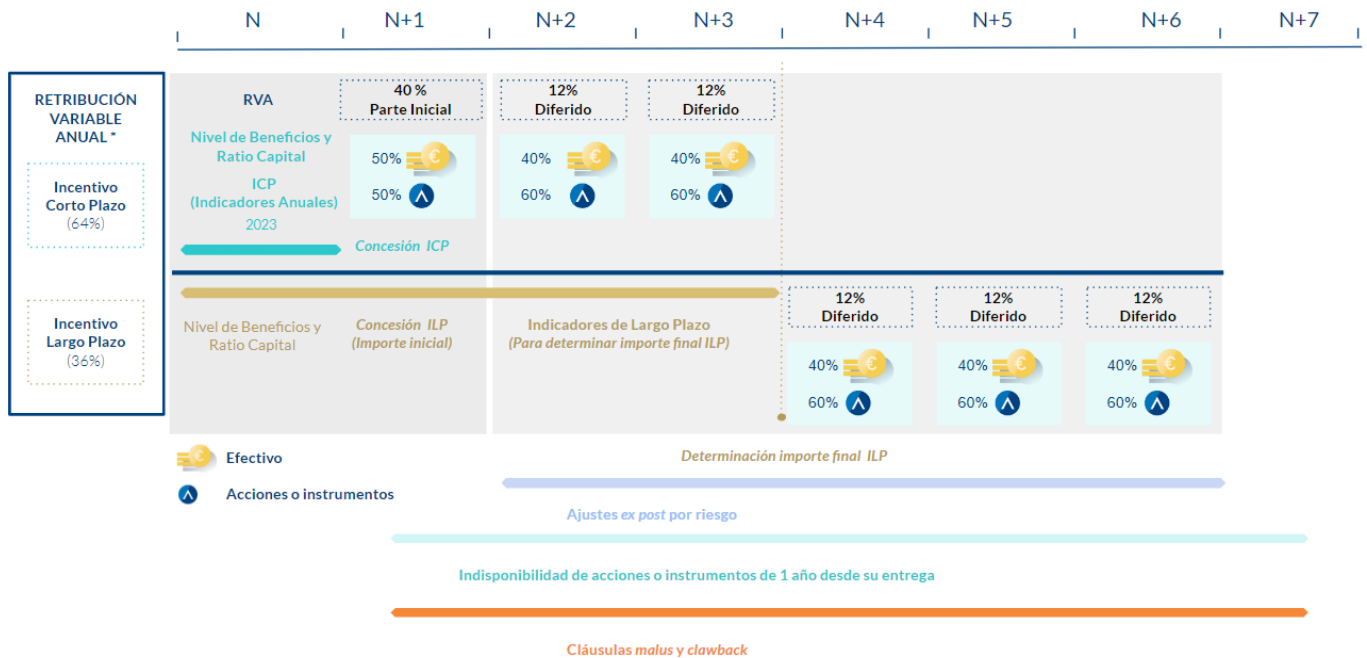
- Límite de la remuneración variable

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:



* Calendario de pago asumiendo misma consecución ICP e ILP

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

Así, 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.

- 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 otros 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 2023

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 cargo de vocal del Consejo, de vocal o presidente de las distintas Comisiones y, en su caso, por el desarrollo de otras funciones (como el cargo del Consejero Coordinador o de Vicepresidente)	Límite global conjunto aprobado por la Junta General: 6 millones de euros anuales
Remuneración en especie	El Banco satisface las correspondientes primas de seguro médico y de accidentes	Ver importes correspondientes a 2023 en el apartado 3.3. A y B .
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 equivalente al 20% de la asignación fija anual en efectivo percibida en el ejercicio anterior

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

Cargo	Miles €
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 2023

La Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicada durante el ejercicio cerrado (2023) 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 2023, 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, de conformidad con el procedimiento previsto en ella, al no haber concurrido circunstancias que así lo aconsejaran o justificaran.

El proceso que se ha seguido para aplicar la Política de Remuneraciones de los Consejeros y determinar las retribuciones individuales de los consejeros ha sido dirigido y supervisado de forma directa por la Comisión de Retribuciones. Esta Comisión ha llevado a cabo, durante el ejercicio 2023, 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 2023 en relación con la Política de Remuneraciones de los Consejeros

Definición de la Política de Remuneraciones de los Consejeros

Tal y como se describe en el apartado [2.1](#) de este Informe, la Comisión de Retribuciones analizó los planteamientos para la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2023 a 2026, fruto de la reflexión estratégica llevada a cabo por la Comisión en 2022 en relación con las políticas retributivas de BBVA. Esta reflexión tuvo especialmente en cuenta la evolución del modelo de retribución variable de los consejeros ejecutivos y del resto del Colectivo Identificado, con el objetivo fundamental de fortalecer el alineamiento de la remuneración de este colectivo con la creación de valor, el rendimiento sostenible a largo plazo y la gestión adecuada y eficaz de los riesgos.

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

Una vez aprobada por el Consejo de Administración, la Política, acompañada del informe específico de la Comisión de Retribuciones, fue sometida a la consideración de la **Junta General Ordinaria de Accionistas** celebrada el 17 de marzo de 2023, que la aprobó con una mayoría de votos a favor del 95,03%.

Supervisión y seguimiento de la ejecución de la Política de Remuneraciones de los Consejeros

Durante el ejercicio 2023, 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 elevadas, 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

Por lo que respecta a las retribuciones de los consejeros ejecutivos, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y en ejecución de las políticas retributivas aplicables en cada ejercicio:

- ✓ Aprobó la concesión de la **RVA del ejercicio 2022** de los consejeros ejecutivos, a la vista del resultado de los indicadores de evaluación anual preestablecidos, y en aplicación de los correspondientes objetivos, escalas de consecución y ponderaciones aprobados en su día por el Consejo de Administración, así como el **pago de la Parte Inicial de la RVA del ejercicio 2022**, que correspondía en 2023.
- ✓ Aprobó los **umbrales y escalas de consecución** asociados a los **indicadores de evaluación plurianual** correspondientes a la **Parte Diferida de RVA 2022** de los consejeros ejecutivos, así como el **grupo de comparación** para la medición del indicador **Total Shareholder Return (TSR) relativo**.
- ✓ Aprobó el **importe de la RVA Diferida del ejercicio 2019** de los consejeros ejecutivos, a la vista del resultado de los indicadores de evaluación plurianual preestablecidos y en aplicación de los correspondientes objetivos, escalas de consecución y ponderaciones aprobados en su día por el Consejo de Administración.
- ✓ Acordó el **pago** a los consejeros ejecutivos de la **RVA Diferida de los ejercicios 2021 y 2019** y al Presidente de la **RVA Diferida de los ejercicios 2018 y 2017** que correspondía en 2023 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. Asimismo, determinó el importe correspondiente a la actualización conforme al IPC de la parte en efectivo de dichas retribuciones diferidas a abonar en 2023.
- ✓ Aprobó los **umbrales mínimos de Beneficio Atribuido y Ratio de Capital** para la generación de la **RVA 2023** de los consejeros ejecutivos, en línea con los aplicados al resto de la plantilla de BBVA, que servirían también para determinar la **concesión inicial** del **ILP** que forma parte de la RVA 2023.
- ✓ Aprobó los **Indicadores Anuales del ICP 2023** y sus ponderaciones, así como los **Indicadores de Largo Plazo** para calcular el importe final del **ILP 2023** 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 2023** de los consejeros ejecutivos.
- ✓ Aprobó los **indicadores de capital y liquidez** y sus correspondientes ponderaciones, 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 y que resultan también aplicables 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 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 la consejera no ejecutiva, que cesó el 17 de marzo de 2023, de un número de acciones de BBVA equivalente al total de acciones teóricas acumuladas hasta dicha fecha en virtud del sistema.

Aprobación de la política de *clawback* de la SEC

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y en desarrollo de lo dispuesto en las cláusulas de reducción y recuperación de la remuneración variable previstas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobó una política específica para la recuperación de remuneración erróneamente concedida debido a la existencia de un error material en los estados financieros, de conformidad con lo dispuesto en la normativa estadounidense aplicable al Banco en esta materia⁷.

Supervisión de la aplicación de las políticas retributivas

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 2022.

Propuestas de acuerdos a la Junta General de Accionistas

El Consejo de Administración, además de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2023-2026, acordó someter a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2023:

- ✓ 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 281 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 2022**, 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 2023, se puede consultar el informe de actividad de la Comisión en 2023, publicado en la página web del Banco.

⁷ Section 240.10D-1 of the Securities Exchange Act of 1934 aprobada por la Securities and Exchange Commission de Estados Unidos para implementar la Section 954 of the Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2010 que, a su vez, ha sido implementada por la Bolsa de Nueva York (New York Stock Exchange) a través de la Section 303A.14 of the New York Stock Exchange Listed Company Manual y que resulta aplicable al Banco en su condición de emisor extranjero cotizado en dicho mercado.

3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2023

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 2023 es el siguiente:

A. RETRIBUCIÓN FIJA 2023

a) Retribución Fija Anual 2023

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 2023

En el ejercicio 2023 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	172
Consejero Delegado	131

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 2023

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 2023, 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 31/12/2023
Presidente	458	24.759

De conformidad con la Política, en el ejercicio 2023, 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, gira sobre componentes variables, quedando sujeto a las condiciones de entrega en acciones, retención y reducción y recuperación establecidas para este tipo de remuneración en la normativa aplicable.

Por tanto, de la aportación anual a la pensión del ejercicio 2022 (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 2022). Una vez cerrado el ejercicio 2022, se procedió a ajustar su importe a la vista del resultado de la RVA 2022 del Presidente, lo que derivó en un ajuste al alza de la aportación a la pensión a realizar en 2023 de 19 miles de euros. De acuerdo con lo anterior, en el ejercicio 2023, se ha registrado un importe de 458 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 2023 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 €)	
Presidente	322
Consejero Delegado	230

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

d) Otros complementos fijos 2023

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 2023

(a) Retribución Variable Anual 2023

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

De conformidad con la nueva 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 2023 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 2023

El Incentivo a Corto Plazo, en línea con el modelo aplicable al resto de los empleados del Grupo⁸, 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 2023, el **Incentivo a Corto Plazo Objetivo** de cada consejero ejecutivo (que se corresponde, en cada caso, con un 64% de su Retribución Variable Anual Objetivo) es el siguiente:

INCENTIVO A CORTO PLAZO OBJETIVO 2023 (miles €)

Presidente Carlos Torres Vila	2.286
Consejero Delegado Onur Genç	1.710

Indicadores Anuales ICP 2023

Los **Indicadores Anuales** establecidos para el cálculo del Incentivo a Corto Plazo del ejercicio 2023 y sus correspondientes ponderaciones fueron aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, al comienzo del ejercicio 2023.

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 2023 que, en el caso de los indicadores financieros, tienen en cuenta el cumplimiento presupuestario.

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

⁸ 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 2023 de los consejeros ejecutivos son los siguientes:

INDICADORES ANUALES (MEDICIÓN 2023)	PONDERACIÓN
Resultado atribuido	20%
RORC	20%
Ratio de eficiencia	20%
Índice de Recomendación Neta (IReNe)	15%
Clientes objetivo	15%
Movilización de financiación 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 financieros** 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.**

Por su parte, los **indicadores no financieros** se relacionan con el **grado de satisfacción del cliente, el crecimiento en clientes y con la canalización de negocio sostenible.**

INDICADORES ANUALES ICP 2023

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 ¹. 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 fondo propios entre visión regulatoria y contable menos los intereses minoritarios de Solvencia.

¹ Para el ejercicio 2023 el ratio CET1 *fully-loaded* objetivo considerado a efectos de esta métrica se ha situado en el 12%, en la parte alta del rango de gestión objetivo del Grupo establecido en el 11,5-12,0% de CET1.



“Buscar la excelencia operativa”

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 del margen de intereses, más las comisiones netas, más el resultado de operaciones financieras, más los ingresos por dividendos, más el resultado de entidades valoradas por el método de la participación, más otros ingresos y gastos de explotación, y más los ingresos de activos y gastos de pasivos amparados por contratos de seguro o reaseguro.

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 y Corporaciones -BEC-), 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 y Corporaciones —BEC—, 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”

Mobilización de financiación 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 movilización de flujos financieros, de manera acumulativa, en relación con actividades, clientes o productos considerados sostenibles o que promuevan la sostenibilidad de acuerdo con estándares tanto internos como de mercado, la normativa existente y las mejores prácticas. Lo anterior se entiende sin perjuicio de que dicha movilización, 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).

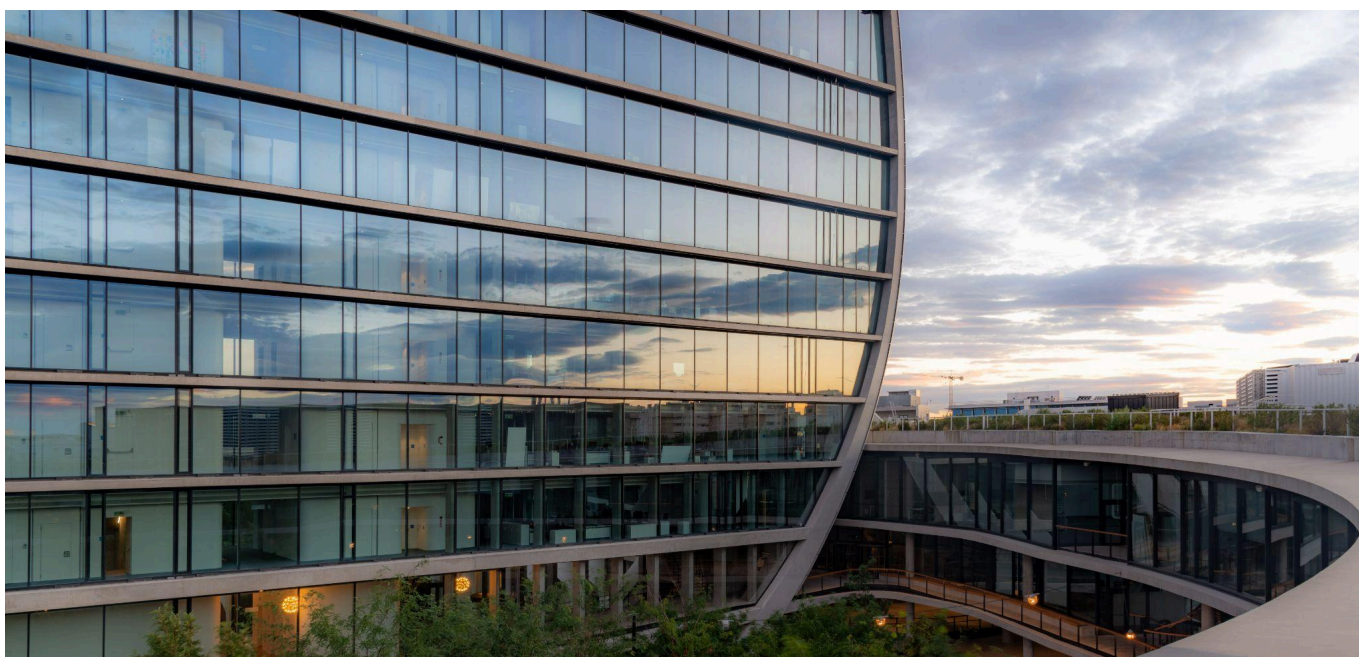


“Ayudar a nuestros clientes en la transición hacia un futuro sostenible”

Por su parte, los objetivos, escalas de consecución y ponderaciones establecidas por el Consejo de Administración en 2023 para cada Indicador Anual fueron los siguientes:

INDICADORES ANUALES ICP 2023			
Indicador	Ponderación	Escala	Nivel de consecución
Resultado atribuido	20%	≥ 8.193 Mill €	150%
		7.124 Mill €	100%
		≤ 4.987 €	0%
Retorno sobre el Capital Regulatorio (RORC)	20%	≥ 19,03%	150%
		16,55%	100%
		≤ 11,59%	0%
Ratio de eficiencia	20%	≤ 40,82%	150%
		44,13%	100%
		≥ 47,44%	0%
Índice de Recomendación Neta	15%	150	150%
		100	100%
		0	0%
Clientes objetivo	15%	150	150%
		100	100%
		0	0%
Movilización de financiación sostenible	10%	≥ 64.708 Mill €	150%
		55.004 Mill €	100%
		≤ 43.682 Mill €	0%

En 2023, se han eliminado los indicadores propios de cada consejero ejecutivo (relacionados con sus roles y responsabilidades), cuyo resultado se determinaba teniendo en cuenta una valoración de conjunto basada en el avance del Banco en las dimensiones estratégicas a impulsar por cada consejero ejecutivo. De esta forma, se facilita una trazabilidad completa de la evolución de los indicadores y sus resultados y de su efecto en el cálculo de la retribución variable.



Vinculación del ICP con los resultados del Grupo BBVA en 2023

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 el ejercicio 2023, el Grupo BBVA ha reportado un **beneficio atribuido de 8.019 millones de euros**, lo que supone un **incremento del 26%** con respecto al año anterior. El buen desempeño se debe principalmente a un ejercicio muy positivo de los ingresos recurrentes, con una evolución de los gastos de explotación similar al nivel de inflación de *footprint* del Grupo y un nivel de saneamiento más normalizado que en años previos. Esta cifra de beneficio es la que se ha tomado a efectos de incentivación y la que, por tanto, se ha considerado también en el cálculo del resto de indicadores financieros a efectos de incentivación.
- El positivo impulso de los ingresos recurrentes, gracias a la actividad y a la mejora de los diferenciales, no sólo ha impulsado el resultado del Grupo, sino que también se ha traducido en **una nueva mejora del ratio de eficiencia**, así como en un **avance anual del nivel de rentabilidad**, medido por el **RORC**, habiéndose situado, por tanto, ambos indicadores por encima de los objetivos establecidos.
- En 2023, el Banco ha canalizado un total de **68.218 millones 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 **Movilización de financiación 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.
- El indicador **IReNe** (NPS) ha cerrado el ejercicio con un resultado récord en España y, además, BBVA sigue manteniendo la primera posición en el ranking con sus competidores en México. Lo anterior, ha situado el resultado del indicador **por encima del objetivo** establecido.
- El indicador de **Clientes Objetivo** cerró el ejercicio con una tendencia al alza, si bien ha quedado ligeramente por debajo del objetivo debido al desempeño de algunos países y del segmento PyMEs.

El desempeño excepcional del Grupo en el año 2023 se ha producido a pesar de que los objetivos eran particularmente ambiciosos, claramente superiores a los que consideraba el 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 2023, 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 2023 para los distintos **Indicadores Anuales** reflejan una **consecución, a nivel agregado, de 126%**.

Incentivo a Largo Plazo 2023

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

INCENTIVO A LARGO PLAZO OBJETIVO 2023 (miles €)	
Presidente Carlos Torres Vila	1.286
Consejero Delegado Onur Genç	962

Indicadores a Largo Plazo ILP 2023

Los **Indicadores a Largo Plazo** establecidos para el cálculo del Incentivo a Largo Plazo correspondiente a 2023 y sus correspondientes ponderaciones fueron aprobados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, al comienzo del ejercicio 2023. 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** priorizarán la **rentabilidad sostenida en el tiempo** y la **creación de valor** para el accionista y la Entidad. Por su parte, los indicadores **no financieros** estarán vinculados 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 2023 (MEDICIÓN 2023-2026)

Valor Tangible en Libros por acción

(TBV per share)

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, se ajustan las partidas con el fin de no considerar los resultados de las operaciones no recurrentes. Por su parte, 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").

Retorno Total para el Accionista Relativo

(TSR Relativo)

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 como para la de finalización, 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.



"Buscar la excelencia operativa"

Descarbonización de la cartera

Este indicador mide el grado de cumplimiento de los objetivos de descarbonización de una serie de sectores para los que el Banco ha publicado objetivos concretos, de forma consistente con el compromiso Net Zero para 2030. Dicho grado de cumplimiento se evalúa en atención a la variación porcentual en cada uno de los sectores entre los valores a 31 de diciembre de 2022 (escenario base) y los valores a 31 de diciembre de 2026 (fin del periodo de medición de objetivos). 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.



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

Porcentaje de mujeres en puestos directivos

Este indicador mide la evolución del porcentaje de mujeres en la plantilla oficial que forman parte del equipo gestor del Grupo BBVA. El equipo gestor a cierre del ejercicio 2023 estaba compuesto por 5.443 personas, lo que representa un 4,48% de la plantilla oficial. 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.





"El mejor equipo y el más comprometido"

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

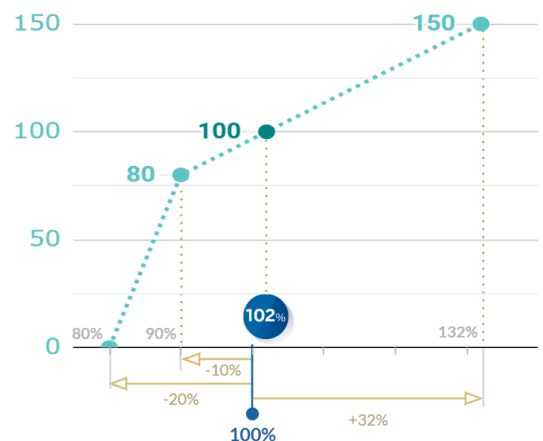
Los Indicadores de Largo Plazo para el cálculo del ILP correspondiente al ejercicio 2023 de los consejeros ejecutivos y del resto del Colectivo Identificado, y los objetivos y escalas fijados para cada uno de ellos son los siguientes:

INDICADORES DE LARGO PLAZO (MEDICIÓN 2023-2026)	Consecución	Ponderación
Valor Tangible en Libros por acción (TBV per share) (Objetivo sobre la tasa de crecimiento anual compuesto—CAGR— del TBV) <i>Los puntos intermedios entre estos tramos son calculados por interpolación lineal.</i>		40%
CAGR ≤ 5%	0%	
CAGR = 10%	90%	
CAGR = 12%	100%	
CAGR = 14%	110%	
CAGR ≥ 16,2%	150%	

INDICADORES DE LARGO PLAZO (MEDICIÓN 2023-2026)	Consecución	Ponderación
Retorno Total para el Accionista Relativo (TSR Relativo) (evolución 2023-2026) <i>Los puntos intermedios entre estos tramos son calculados por interpolación lineal.</i>		40%
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%	
TSR BBVA / TSR Euro Stoxx Banks = 1,02	100%	
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 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%)



INDICADORES DE LARGO PLAZO (MEDICIÓN 2023-2026)	Consecución	Ponderación
Porcentaje de mujeres en puestos directivos (a cierre de 2026) <i>Los puntos intermedios entre estos tramos son calculados por interpolación lineal.</i>		5%
≤ 35,8%	0%	
= 36,4%	50%	
= 36,8%	100%	
≥ 37,3%	150%	

INDICADORES DE LARGO PLAZO (MEDICIÓN 2023-2026)	Ponderación
Descarbonización de la cartera (a cierre de 2026) <i>Los puntos intermedios entre estos tramos son calculados por interpolación lineal</i>	15%

Sector ¹	Ponderación	Métrica	Escenario base	Nivel de consecución según % reducción sobre escenario base			
				0%	50%	100%	150%
			31/12/2022				
Petróleo y Gas	25%	Emisiones absolutas upstream ² (Mn t CO2e)	12,5	0,55%	4,42%	8,13%	15,13%
Generación de electricidad	25%	Intensidad de las emisiones (kg CO2e/Mwh)	212	22,01%	27,46%	32,54%	41,65%
Autos	10%	Intensidad de las emisiones (g CO2/km)	195	18,05%	22,99%	27,64%	36,11%
Acero	10%	Intensidad de las emisiones (kg CO2/t acero)	1.200	4,43%	6,84%	9,19%	13,71%
Cemento	10%	Intensidad de las emisiones (kg CO2/t cemento)	690	5,97%	7,73%	9,47%	12,84%
Carbón	20%	Importe comprometido ³ Mn €	411	50,00%	75,00%	100,00%	100,00% ⁴

- (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 del Carbón que tengan expectativas limitadas de hacer la transición a tiempo para cumplir con el objetivo de *phase out* del carbón de BBVA.
- (4) En el caso del Carbón, se considera una consecución del 150% si la reducción del 100% se adelanta dos años, es decir, si se logra en 2024 en lugar de en 2026.

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.

Resultado de la RVA 2023 de los consejeros ejecutivos

Tras haberse verificado el cumplimiento de los **umbrales de Beneficio Atribuido y de Ratio de Capital** establecidos para 2023 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 2023 y la concesión inicial del Incentivo a Largo Plazo 2023 en su importe máximo teórico. No obstante, su importe final 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 2023

ICP 2023			
Indicadores Anuales 2023	Resultado	Objetivo	Nivel de consecución
Resultado atribuido	8.019 mill.€	7.124 mill.€	138%
RORC	18,06%	16,55%	123%
Ratio de eficiencia	41,66%	44,13%	137%
Índice de Recomendación Neta (IReNe) ¹	109	100	109%
Clientes objetivo ¹	98	100	98%
Movilización de financiación sostenible ²	68.218 mill. €	55.004 mill. €	150%
Nivel de consecución final			126%

- (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) En 2023 este indicador incorpora la canalización de negocio sostenible relativa al crecimiento inclusivo, que en 2022 no se incluía a efectos de incentivación. Por otro lado, el resultado del "Objetivo 2025" anunciado por el Banco de canalización de negocio sostenible no coincide con el resultado a efectos de incentivación, ya que este último no tiene en cuenta la actividad de la Fundación Microfinanzas BBVA.

RESULTADO DEL ICP 2023 (miles €)

Presidente Carlos Torres Vila	2.871
Consejero Delegado Onur Genç	2.147

Incentivo a Largo Plazo 2023

ESCENARIOS ILP 2023 (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

El ILP sólo podrá llegar a consolidarse en su importe máximo en el caso de que el resultado obtenido para todos los Indicadores de Largo Plazo, a cierre del ejercicio 2026, 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 2023

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 2023 (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 2024, 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 2023 (año al que la RVA corresponde) y el 15 de enero 2024 (año siguiente), ambos inclusive, que ha sido de 8,319€ 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 2023 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 2023 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 1,1828 €.

De conformidad con lo anterior, se han concedido 189.609 opciones al Presidente y 141.809 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 2023 y el 15 de enero 2024, ambos inclusive, que ha sido de 8,319 € por acción. El ejercicio de las opciones tendrá lugar en la fecha de vencimiento (transcurridos dos años desde su entrega), 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 2023 y el 15 de enero de 2024 (ambos inclusive).

De conformidad con todo lo anterior, en 2024 procede abonar a los consejeros ejecutivos la **Parte Inicial de la RVA 2023**, 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 2026):

PARTE INICIAL RVA 2023	Primer pago ICP 2023	
	Consejero ejecutivo	Efectivo (50%) Miles €
Presidente	897	107.835
Consejero Delegado	671	80.650

Los importes en efectivo de la Parte Inicial de la RVA 2023 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 2023 (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 2023". El número de acciones correspondiente a la Parte Inicial de la RVA 2023, 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 2023** 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 2023 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 o en instrumentos vinculados a las acciones de la RVA Diferida 2023 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 2023 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 2023 a aportar en 2024

En 2023, 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 2023 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 de 17 miles de euros se aportará al fondo acumulado en el ejercicio 2024, 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 2024

De conformidad con las políticas retributivas aplicables a los consejeros ejecutivos en los **ejercicios 2022, 2021⁹, 2019¹⁰ y 2018¹¹**, a los efectos de alinear la retribución con los riesgos y resultados a largo plazo, el 60% de la Retribución Variable Anual correspondiente a dichos ejercicios y, en su caso, asociada a los cargos que ostentaban en dicho momento, quedó diferida en el tiempo.

⁹ 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.

¹⁰ 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.

¹¹ En el ejercicio 2018 resultaba de aplicación la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de marzo de 2017 en el caso del Presidente y la Política de Remuneraciones del Grupo BBVA, aprobada por el Consejo de Administración en fecha 29 de noviembre de 2017 en el caso del Consejero Delegado.

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 2024 (primer pago - 20% de la RVAD 2022)

RVA Diferida 2022 (miles € y acciones)			RVAD 2022 a abonar en 2024 ¹ (primer pago 20%)		RVAD 2022 a abonar cada año en 2025, 2026, 2027 y 2028 (20%)	
Consejeros ejecutivos	Importe máximo RVAD 2022		Efectivo ²		Efectivo	
	Efectivo	Acciones	Efectivo ²	Acciones	Efectivo	Acciones
Presidente	1.112	284.705	222	56.941	222	56.941
Consejero Delegado	855	218.965	171	43.793	171	43.793

- Primer pago de la RVA Diferida 2022 de los consejeros ejecutivos (20%). El 80% restante queda diferido y pendiente de abono, en partes iguales, en 2025, 2026, 2027 y 2028, estando los 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.
- Cantidad que será actualizada 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.



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.

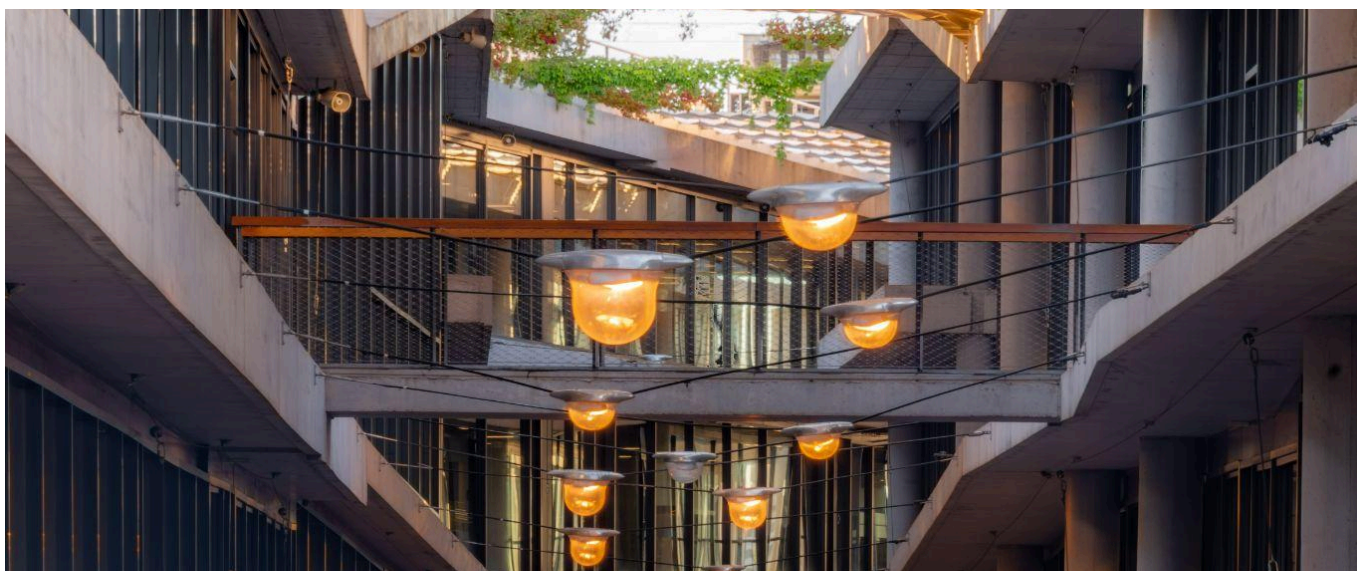
El importe de los tres últimos pagos que, en su caso, corresponderá abonar a los consejeros ejecutivos una vez transcurridos los tres primeros años de diferimiento (esto es, en 2025, 2026 y 2027, en un 20% de la RVAD 2021 cada año), estará sujeto al resultado de los indicadores de evaluación plurianual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

RVA Diferida 2021 cuyo pago corresponde en 2024 (segundo pago - 20% de la RVAD 2021)

RVA Diferida 2021 (miles € y acciones)								
Consejeros ejecutivos	Importe máximo RVAD 2021		RVAD 2021 abonado en 2023 (primer pago 20%)		RVAD 2021 a abonar en 2024 ¹ (segundo pago 20%)		RVAD 2021 a abonar cada año en 2025, 2026 y 2027 (20%)	
	Efectivo	Acciones	Efectivo ²	Acciones	Efectivo ³	Acciones	Efectivo	Acciones
Presidente	1.018	286.625	204	57.325	204	57.325	204	57.325
Consejero Delegado	774	217.760	155	43.552	155	43.552	155	43.552

- (1) Segundo pago de la RVA Diferida 2021 de los consejeros ejecutivos (20%). El 60% restante queda diferido y pendiente de abono, en partes iguales, en 2025, 2026 y 2027, estando estos tres últimos pagos sujetos al resultado de los indicadores de evaluación plurianual establecidos para la RVA Diferida 2021 y a otros ajustes *ex post* que podrían minorarlo.
- (2) Cantidad ya actualizada en 2023 en aplicación del IPC en un importe de 12 miles de euros en el caso del Presidente y de 9 miles de euros en el caso del Consejero Delegado.
- (3) Cantidad que será actualizada en aplicación del IPC 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

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 ajustes *ex post* en función del resultado de una serie de indicadores de evaluación plurianual, aprobados por el Consejo de Administración en 2019, cuyo resultado 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 - Saneamientos) / Activos Totales Medios	ROE (Return on Equity)	TSR (Total Shareholder Return)
Ponderación	40%	10%	10%	10%	20%	10%
Umbral para no reducción	≥ 9,89%	≤ 140%	≥ 105%	≥ 0,20%	≥ 2,0%	1º a 8º
Resultado	12,32%	102%	159%	1,26%	10,7%	3º pos.
% Reducción RVAD	0%	0%	0%	0%	0%	0%

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 Banco¹².

RVA Diferida 2019 cuyo pago corresponde en 2024 (segundo 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 (primer pago 60%)		RVAD 2019 a abonar en 2024 ¹ (segundo pago 20%)		RVAD 2019 a abonar en 2025 (tercer pago 20%)	
	Efectivo	Acciones		Efectivo	Acciones	Efectivo ²	Acciones	Efectivo ³	Acciones	Efectivo	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

- Segundo pago de la RVA Diferida 2019 de los consejeros ejecutivos (20%). El 20% restante queda diferido y pendiente de abono en 2025.
- Cantidad ya 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.
- Cantidad que será actualizada 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.

¹²https://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

RVA Diferida 2018

El 60% de la Retribución Variable Anual 2018 del Presidente quedó diferida por un periodo de cinco años (la “RVA Diferida 2018” o la “RVAD 2018”), 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 las políticas retributivas aplicables a los consejeros ejecutivos, la RVA Diferida 2018 quedó sometida a ajustes *ex post* en función del resultado de una serie de Indicadores de Evaluación Plurianual, aprobados por el Consejo de Administración en 2018, cuyo resultado fue **calculado al comienzo de 2022** (una vez transcurrido el tercer año de diferimiento) sobre un periodo de medición de tres años (2019-2021), verificándose que, atendiendo a dicho resultado, **procedía reducir el importe de la RVAD 2018 en un 1%**:

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

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

RVA Diferida 2018 cuyo pago corresponde en 2024 (tercer y último pago -20% de la RVAD 2018)

RVA Diferida 2018 (miles € y acciones)											
Consejero ejecutivo	Importe máximo RVAD 2018		Reducción (ajuste <i>ex post</i>)	Importe final RVAD 2018		RVAD 2018 abonado en 2022 (primer pago 60%)		RVAD 2018 abonado en 2023 (segundo pago 20%)		RVAD 2018 a abonar en 2024 ¹ (tercer pago 20%)	
	Efectivo	Acciones		Efectivo	Acciones	Efectivo ²	Acciones	Efectivo ³	Acciones	Efectivo ⁴	Acciones
Presidente	574	180.785	-1%	569	178.977	341	107.386	114	35.795	114	35.795

- (1) Tercer y último pago de la RVA Diferida 2018 del Presidente (20%). El Consejero Delegado no tiene cantidades pendientes de pago de la RVA Diferida 2018.
- (2) Cantidad ya actualizada en 2022 en aplicación del IPC en un importe de 23 miles de euros.
- (3) Cantidad ya actualizada en 2023 en aplicación del IPC en un importe de 15 miles de euros.
- (4) Cantidad que será actualizada en aplicación del IPC en un importe de 19 miles de euros.

Con el tercer que corresponde en 2024 se concluye el pago al Presidente de la RVA Diferida 2018.

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 2022, 2021, 2019 y 2018 a abonar en 2024 se refleja en la sección C.1. a) i) “Retribución variable a largo plazo” del referido Apéndice estadístico; y (ii) el número de acciones correspondiente a la RVAD 2022, 2021, 2019 y 2018 cuya entrega corresponde en 2024 se refleja en la sección C.1. a) ii) “Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio”.

¹³https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2022/02/13_Informe_Anual_sobre_Remuneraciones_de_los_Consejeros_de_BBVA_punto_11o_del_Orden_del_Dia.pdf

Ajustes implícitos a la RVA Diferida de ejercicios anteriores cuyo pago corresponde en 2024

La parte en acciones de la RVA Diferida de ejercicios anteriores (2022, 2021, 2019 y 2018) cuya entrega corresponde en 2024, incorpora el **alineamiento con los intereses de los accionistas y con el valor de la acción** ya que el precio que sirvió para determinar el número de acciones de la Parte Diferida de la RVA fue, en cada ejercicio, 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, que fue de **5,857 €/acción para la RVAD 2022, 5,330 €/acción para la RVAD 2021, 5,029 €/acción para la RVAD 2019 y 4,766 €/acción para la RVAD 2018.**

Sin embargo, los consejeros ejecutivos percibirán las acciones correspondientes a cada una dichas RVA Diferidas al precio de mercado en la fecha de entrega de esta remuneración. A efectos informativos (en tanto que estas no han sido aún entregadas), el precio que se ha utilizado para estimar el “beneficio bruto de las acciones” cuya entrega corresponde en 2024 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 2023 y el 15 de enero de 2024, ambas incluidas, que ha sido de **8,319 €/acción.**



3.3. Remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2023

En aplicación del sistema retributivo descrito en el apartado 2.3, el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2023 es el siguiente:

A. Asignación fija anual 2023

(miles €)

Consejeros no ejecutivos ¹	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 ²	Total	
									2023	2022
José Miguel Andrés Torrecillas	129	167	132	—	—	115	—	50	593	527
Jaime Caruana Lacorte	129	167	99	107	—	—	—	—	502	567
Sonia Dulá ³	107	—	44	71	—	—	—	—	223	—
Raúl Galamba de Oliveira	129	—	—	178	—	31	43	80	461	332
Belén Garijo López	129	111	22	—	107	46	—	—	416	349
Connie Hedegaard	129	—	44	—	—	—	—	—	173	107
Lourdes Máiz Carro	129	—	66	—	43	—	—	—	238	238
José Maldonado Ramos	129	167	—	—	—	46	—	—	342	342
Ana Peralta Moreno	129	—	66	—	43	—	—	—	238	238
Juan Pi Llorens	129	—	—	143	—	46	43	—	361	458
Ana Revenga Shanklin	129	—	—	107	29	—	43	—	307	264
Susana Rodríguez Vidarte ⁴	32	42	—	27	—	12	—	—	112	449
Carlos Salazar Lomelín	129	—	—	—	43	—	—	—	172	172
Jan Verplancke	129	—	—	—	43	—	43	—	214	214
Total	1.684	653	475	633	307	297	171	130	4.350	4.257

- (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 2023, con efectos desde el 1 de mayo de 2023.
- (2) Importes correspondientes a los cargos de Vicepresidente del Consejo de Administración y Consejero Coordinador.
- (3) Consejera nombrada por la Junta General celebrada el 17 de marzo de 2023. Remuneraciones correspondientes al periodo en el cargo durante 2023.
- (4) 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 2023 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 2023

En el ejercicio 2023, el Banco ha satisfecho 123 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 2023

Consejeros no ejecutivos	2023		2022	
	Acciones teóricas asignadas	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre	Acciones teóricas asignadas	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre
José Miguel Andrés Torrecillas	16.023	134.048	19.253	118.025
Jaime Caruana Lacorte	17.255	94.960	20.733	77.705
Sonia Dulá ¹	0	0	0	0
Raúl Galamba de Oliveira	10.091	29.768	10.177	19.677
Belén Garijo López	10.603	101.192	12.741	90.589
Connie Hedegaard ²	3.263	3.263	0	0
Lourdes Máiz Carro	7.237	71.593	8.696	64.356
José Maldonado Ramos	10.397	146.874	12.493	136.477
Ana Peralta Moreno	7.237	42.329	8.696	35.092
Juan Pi Llorens	13.943	148.542	18.703	134.599
Ana Revenga Shanklin	8.035	24.214	8.611	16.179
Susana Rodríguez Vidarte ³	13.648	0	16.400	177.775
Carlos Salazar Lomelín	5.218	17.130	6.270	11.912
Jan Verplancke	6.521	35.772	7.835	29.251
Total⁴	129.471	849.685	150.608	911.637

- (1) Consejera nombrada por la Junta General el 17 de marzo de 2023, por lo que la asignación de acciones teóricas no corresponde hasta 2024.
- (2) Consejera nombrada por la Junta General el 18 de marzo de 2022, por lo que la asignación de acciones teóricas se realizó por primera vez en 2023.
- (3) Consejera que cesó en su cargo el 17 de marzo de 2023. 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.
- (4) El precio al que se asignaron las acciones en 2023 y 2022 fue de 6,58 y 5,47 euros por acción, respectivamente.

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

Sin perjuicio de que no se trate de un sistema de retribución basado en acciones, a los efectos de cumplir con las instrucciones de la CNMV para complementar 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 2023 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 la consejera que cesó el 17 de marzo de 2013, 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 Consejo (miles €)	2023	2022	Variación
Asignación Fija Anual	4.350	4.257	+ 2,18%
Especie	123	110	+ 11,82%

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 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 tabla, incluyendo los datos de la **remuneración media de los empleados de BBVA, S.A., en España**, que es donde el Banco tiene su domicilio social y su sede principal.

	Importes totales devengados (en miles de €) y % variación anual								
	2023	%Var 2023/2022	2022	%Var 2022/2021	2021	%Var 2021/2020	2020	%Var 2020/2019	2019
Remuneraciones consejeros									
Consejeros ejecutivos									
Carlos Torres Vila	7.641	0,79	7.580	22,63	6.181	79,84	3.437	-31,44	5.013
Onur Genç	6.705	1,45	6.610	19,31	5.540	37,26	4.036	-19,04	4.985
Consejeros externos									
José Miguel Andrés Torrecillas	602	12,31	536	0,19	535	3,88	515	5,10	490
Jaime Caruana Lacorte	502	-11,62	568	0,00	568	0,00	568	7,78	527
Sonia Dulá	223	-	0	-	0	-	0	-	0
Raúl Galamba de Oliveira	461	38,86	332	19,00	279	32,86	210	-	0
Belén Garijo López	432	18,68	364	0,28	363	0,55	361	-0,28	362
Connie Hedegaard Koksang	173	61,68	107	-	0	-	0	-	0
Lourdes Máiz Carro	260	0,39	259	0,78	257	0,39	256	-4,12	267
José Maldonado Ramos	364	1,39	359	0,28	358	0,28	357	0,85	354
Ana Peralta Moreno	247	0,00	247	0,41	246	0,00	246	-0,40	247
Juan Pi Llorens	383	-20,04	479	-9,79	531	0,76	527	3,94	507
Ana Revenga Shanklin	307	15,85	265	12,29	236	40,48	168	-	0
Carlos Salazar Lomelín	239	-8,87	262	-4,03	273	3,41	264	-	0
Jan Verplancke	215	0,00	215	0,00	215	6,97	201	16,86	172
Susana Rodríguez Vidarte ¹	1.405	201,50	466	0,22	465	0,22	464	0,65	461
Resultados consolidados Grupo BBVA ²	12.418.738	19,92	10.355.883	42,91	7.246.568	38,09	5.247.609	-17,99	6.398.491
Remuneración media empleados Grupo BBVA ³	43	13,16	38	11,76	34	17,24	29	-25,64	39
Remuneración media empleados BBVA, S.A. ⁴	83	5,06	79	8,22	73	12,31	65	-7,14	70

- (1) Consejera que cesó en su cargo el 17 de marzo de 2023 y, en aplicación del sistema remuneración fija con entrega diferida de acciones de BBVA percibió, tras su cese, un total de 191.423 acciones de BBVA (equivalente al total de acciones teóricas acumuladas hasta dicha fecha), a un precio de 6,66 euros por acción.
- (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 2023 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 2023, 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 2023; y
- RVA Diferida de ejercicios anteriores cuyo pago corresponde en 2024, así como la actualización de su importe en efectivo conforme al IPC:
 - Primer pago de la RVA Diferida 2022 para ambos consejeros ejecutivos (20% de la RVAD 2022).
 - Segundo pago de la RVA Diferida 2021 para ambos consejeros ejecutivos (20% de la RVAD 2021).
 - Segundo pago de la RVA Diferida 2019 para ambos consejeros ejecutivos (20% de la RVAD 2019).
 - Tercer y último pago de la RVA Diferida 2018 para el Presidente (20% de la RVAD 2018).



3.5. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2023

A. Pagos por extinción de la relación contractual

El Banco no cuenta con compromisos de pago de indemnizaciones en favor de los consejeros por extinción de la relación contractual ni 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 2023 en tanto que no se ha producido el cese de ningún consejero ejecutivo.

C. Créditos, anticipos y garantías

Los consejeros no han devengado en 2023 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 2023, no se ha procedido a reducir o reclamar la devolución de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos.

E. Remuneraciones satisfechas por otras sociedades del Grupo

El consejero no ejecutivo Carlos Salazar Lomelín ha percibido en 2023 un importe total de 67 miles de euros en concepto de honorarios por su pertenencia al órgano de administración de BBVA México, S.A. de C.V. y Grupo Financiero BBVA México, S.A. de C.V. y al foro de estrategia de BBVA México, S.A. de C.V.

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

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

No existen otros conceptos retributivos distintos de los descritos en los párrafos anteriores, ni se ha devengado 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 Administración¹⁴ 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.

¹⁴ 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 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 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	3.930.362.113	65,18%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	293.116.151	7,46%
Votos a favor	3.607.220.316	91,78%
Votos en blanco	0	0,00%
Abstenciones	30.025.646	0,76%

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 2022 obtuvo un apoyo del **91,78%** de los votos en la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de marzo de 2023.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Carlos Torres Vila	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Onur Genç	Consejero Delegado	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
José Miguel Andrés Torrecillas	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Jaime Félix Caruana Lacorte	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Sonia Lilia Dulá	Consejero Independiente	Desde 17/03/2023 hasta 31/12/2023
Raúl Catarino Galamba de Oliveira	Consejero Coordinador Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Belén Garijo López	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Connie Hedegaard Koksbang	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Lourdes Máiz Carro	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
José Maldonado Ramos	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Ana Cristina Peralta Moreno	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Juan Pi Llorens	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Ana Leonor Revenga Shanklin	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Carlos Vicente Salazar Lomelín	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Jan Paul Marie Francis Verplancke	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Susana Rodríguez Vidarte	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 17/03/2023

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 2023	Total ejercicio 2022
Carlos Torres Vila				2.924	897	760		41	4.622	5.144
Onur Genç				2.179	671	503		1.254	4.607*	3.670
José Miguel Andrés Torrecillas	179		414						593	536
Jaime Félix Caruana Lacorte	129		373						502	568
Sonia Lilia Dulá	107		116						223	
Raúl Catarino Galamba de Oliveira	209		252						461	332
Belén Garijo López	129		287						416	364
Connie Hedegaard Koksang	129		44						173	107
Lourdes Máiz Carro	129		109						238	259
José Maldonado Ramos	129		213						342	359
Ana Cristina Peralta Moreno	129		109						238	247
Juan Pi Llorens	129		232						361	479
Ana Leonor Revenga Shanklin	129		178						307	265
Carlos Vicente Salazar Lomelín	129		43						172	172
Jan Paul Marie Francis Verplancke	129		86						215	215
Susana Rodríguez Vidarte	32		80						112	466

*La variación interanual de la remuneración total en metálico del Consejero Delegado se debe exclusivamente a un cambio en la forma de presentar la información, ya que los complementos fijos "cash in lieu of pension" y complemento de movilidad del Consejero Delegado (1.254 miles de euros) se han incluido en el ejercicio 2023 como "Otros conceptos" de retribución devengada en metálico, mientras que en ejercicios anteriores estos importes se incluían en la sección C.1. a) iv) "Detalle de otros conceptos" del presente Apéndice estadístico de CNMV. Lo anterior no implica incremento alguno de la remuneración fija del Consejero Delegado en 2023, que se mantiene en los mismos importes que en 2022.

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 2023 en efectivo, cuyo pago corresponde en 2024.
- **Retribución variable a largo plazo:** Parte Diferida de la Retribución Variable Anual de ejercicios anteriores, en efectivo, cuyo pago corresponde en 2024, incluyendo su actualización conforme al IPC interanual:
 - primer pago de la Parte Diferida de la RVA 2022 en el caso de ambos consejeros ejecutivos (20% de la RVAD 2022);
 - segundo pago de la Parte Diferida de la RVA 2021 en el caso de ambos consejeros ejecutivos (20% de la RVAD 2021);
 - segundo pago de la Parte Diferida de la RVA 2019 en el caso de ambos consejeros ejecutivos (20% de la RVAD 2019); y
 - tercer y último pago de la Parte Diferida de la RVA 2018 en el caso del Presidente (20% de la RVAD 2018) (que incorpora el ajuste a la baja por aplicación de los indicadores de evaluación plurianual ya reportado el ejercicio anterior).

Las remuneraciones incluidas en la ceda 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 (en los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros de ejercicios anteriores, estos importes se incluían en la sección C.1. a) iv) “Detalle de otros conceptos” del Apéndice estadístico de CNMV).

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalente	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalente	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalente
Carlos Torres Vila	RVA 2023 en acciones	0	0	297.637	297.637	107.835	107.835	8,32	897		189.802	189.802
	RVA 2023 en opciones	0	0	189.609	189.609	0	0	0,00		0	189.609	189.609
	RVAD 2022 en acciones	284.705	284.705	0	0	56.941	56.941	8,32	474		227.764	227.764
	RVAD 2021 en acciones	229.300	229.300	0	0	57.325	57.325	8,32	477		171.975	171.975
	RVAD 2019 en acciones	91.058	91.058	0	0	45.529	45.529	8,32	379		45.529	45.529
	RVAD 2018 en acciones	35.795	35.795	0	0	35.795	35.795	8,32	298		0	0
Onur Genç	RVA 2023 en acciones	0	0	222.605	222.605	80.650	80.650	8,32	671		141.955	141.955
	RVA 2023 en opciones	0	0	141.809	141.809	0	0	0,00		0	141.809	141.809
	RVAD 2022 en acciones	218.965	218.965	0	0	43.793	43.793	8,32	364		175.172	175.172
	RVAD 2021 en acciones	174.208	174.208	0	0	43.552	43.552	8,32	362		130.656	130.656
	RVAD 2019 en acciones	81.716	81.716	0	0	40.858	40.858	8,32	340		40.858	40.858
José Miguel Andrés Torrecillas	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	118.025	118.025	16.023	16.023			0,00			134.048	134.048
Jaime Félix Caruana Lacorte	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	77.705	77.705	17.255	17.255			0,00			94.960	94.960
Sonia Lilia Dulá	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	0	0	0	0			0,00			0	0

Raúl Catarino Galamba de Oliveira	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	19.677	19.677	10.091	10.091			0,00		29.768	29.768
Belén Garijo López	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	90.589	90.589	10.603	10.603			0,00		101.192	101.192
Connie Hedegaard Koksbang	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	0	0	3.263	3.263			0,00		3.263	3.263
Lourdes Máiz Carro	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	64.356	64.356	7.237	7.237			0,00		71.593	71.593
José Maldonado Ramos	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	136.477	136.477	10.397	10.397			0,00		146.874	146.874
Ana Cristina Peralta Moreno	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	35.092	35.092	7.237	7.237			0,00		42.329	42.329
Juan Pi Llorens	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	134.599	134.599	13.943	13.943			0,00		148.542	148.542
Ana Leonor Revenga Shanklin	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	16.179	16.179	8.035	8.035			0,00		24.214	24.214
Carlos Vicente Salazar Lomelín	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	11.912	11.912	5.218	5.218			0,00		17.130	17.130
Jan Paul Marie Francis Verplancke	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	29.251	29.251	6.521	6.521			0,00		35.772	35.772
Susana Rodríguez Vidarte	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	177.775	177.775	13.648	13.648	191.423	191.423	6,66	1.275	0	0

Para los **consejeros ejecutivos**:

- Las cantidades incluidas en las celdas "**Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023**" e "**instrumentos financieros al final del ejercicio 2023**" se corresponden con el número de acciones concedidas y aún no consolidadas al principio y al final del ejercicio 2023, respectivamente.
- Las cantidades incluidas en la celda "**Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023**" se corresponden con la totalidad de las acciones e instrumentos concedidos en virtud de la RVA 2023, si bien la parte correspondiente al ILP 2023, que asciende a 139.119 acciones en el caso del Presidente y 104.049 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 2023 en acciones, cuya entrega corresponde en 2024.
 - Retribución variable a largo plazo: Parte Diferida de la Retribución Variable Anual de ejercicios anteriores, en acciones, cuya entrega corresponde en 2024:
 - primer pago de la Parte Diferida de la RVA 2022 en el caso de ambos consejeros ejecutivos (20% de la RVAD 2022);
 - segundo pago de la Parte Diferida de la RVA 2021 en el caso de ambos consejeros ejecutivos (20% de la RVAD 2021);
 - segundo pago de la Parte Diferida de la RVA 2019 en el caso de ambos consejeros ejecutivos (20% de la RVAD 2019); y
 - tercer y último pago de la Parte Diferida de la RVA 2018 en el caso del Presidente (20% de la RVAD 2018) (que incorpora el ajuste a la baja por aplicación de los Indicadores de Evaluación Plurianual ya reportado el ejercicio anterior).

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 2023. 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 2023 y el 15 de enero de 2024, que ha sido de 8,319€/acción.

El precio que sirvió inicialmente para determinar el número de acciones de la Parte Diferida de la RVA 2022, 2021, 2019 y 2018 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 2022 fue de 5,857 €/acción, en el caso de la RVAD 2021 fue de 5,330 €/acción, en el caso de la RVAD 2019 fue de 5,029 €/acción y en el caso de la RVAD 2018 fue de 4,766 €/acción.

Para los **consejeros no ejecutivos**:

- Las cantidades incluidas en la celda "**Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023**" 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 2023. 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 2023**" 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 2022). 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 percibió, tras su cese, la consejera no ejecutiva que dejó el cargo en 2023, que equivalen al total de acciones teóricas acumuladas hasta la fecha de su cese en virtud del sistema. Estas acciones fueron entregadas a un precio de 6,66 €/acción.
- Las cantidades incluidas en la celda “Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023” se corresponden con las acciones teóricas acumuladas por cada consejero no ejecutivo a 31 de diciembre de 2023. No obstante, estas acciones teóricas no constituyen un instrumento financiero, ni cotizan en ningún mercado, ni son disponibles para los consejeros.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro

Sin datos

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas con derechos económicos consolidados		Sistemas con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Carlos Torres Vila			458	924*			24.759	22.771
Onur Genç			0	285*				

*La variación interanual de los sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados se debe exclusivamente a un cambio en la forma de presentar la información, ya que en el ejercicio 2022 la celda “Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados” incluía los importes correspondientes a las primas de seguro asociadas a las contingencias de fallecimiento e invalidez. Para el ejercicio 2023, estas primas han pasado a incluirse en la sección C.1. a) iv) “Detalle de otros conceptos” del presente Apéndice estadístico de CNMV.

La columna del ejercicio 2023 de “Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados”, incluye 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” del ejercicio 2022, que correspondía aportar en el ejercicio 2023. 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	172
	Primas de seguro asociadas a las contingencias de fallecimiento e invalidez	322
Onur Genç	Primas de seguro médico e ingreso cuenta no repercutido sobre primas de seguro	131
	Primas de seguro asociadas a las contingencias de fallecimiento e invalidez	230
José Miguel Andrés Torrecillas	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	9
Belén Garijo López	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	16
Lourdes Máiz Carro	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	22
José Maldonado Ramos	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	22
Ana Cristina Peralta Moreno	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	9
Juan Pi Llorens	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	22
Susana Rodríguez Vidarte	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	18

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 2023	Total ejercicio 2022
Carlos Vicente Salazar Lomelín		67							67	90

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 al foro de estrategia de BBVA México, S.A. de C.V. durante los ejercicios 2023 y 2022.

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		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 2023	
		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	

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 con derechos económicos consolidados		Sistemas con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022

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 2023 grupo	Total ejercicio 2023 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 2023 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	4.622	2.525		494	7.641						7.641
Onur Genç	4.607	1.737		361	6.705						6.705
José Miguel Andrés Torrecillas	593			9	602						602
Jaime Félix Caruana Lacorte	502				502						502
Sonia Lilia Dulá	223				223						223
Raúl Catarino Galamba de Oliveira	461				461						461
Belén Garíjo López	416			16	432						432
Connie Hedegaard Koksbang	173				173						173
Lourdes Máiz Carro	238			22	260						260
José Maldonado Ramos	342			22	364						364
Ana Cristina Peralta Moreno	238			9	247						247
Juan Pi Llorens	361			22	383						383
Ana Leonor Revenga Shanklin	307				307						307
Carlos Vicente Salazar Lomelín	172				172	67				67	239
Jan Paul Marie Francis Verplancke	215				215						215
Susana Rodríguez Vidarte	112	1.275*		18	1.405						1.405
Total	13.582	5.537		973	20.092	67				67	20.159

* Este importe se corresponde con un total de 191.423 acciones de BBVA, equivalentes al total de acciones teóricas acumuladas hasta la fecha por la consejera que cesó en su cargo el 17 de marzo de 2023, entregadas tras su cese (a un precio de 6,66 euros por acción) en aplicación del sistema remuneración fija con entrega diferida de acciones de BBVA.

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 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros ejecutivos									
Carlos Torres Vila	7.641	0,80	7.580	22,63	6.181	79,84	3.437	-31,44	5.013
Onur Genç	6.705	1,44	6.610	19,31	5.540	37,26	4.036	-19,04	4.985
Consejeros externos									
José Miguel Andrés Torrecillas	602	12,31	536	0,19	535	3,88	515	5,10	490
Jaime Félix Caruana Lacorte	502	-11,62	568	0,00	568	0,00	568	7,78	527
Sonia Lilia Dulá	223	-	0	-	0	-	0	-	0
Raúl Catarino Galamba de Oliveira	461	38,86	332	19,00	279	32,86	210	-	0
Belén Garijo López	432	18,68	364	0,28	363	0,55	361	-0,28	362
Connie Hedegaard Koksang	173	61,68	107	-	0	-	0	-	0
Lourdes Máiz Carro	260	0,39	259	0,78	257	0,39	256	-4,12	267
José Maldonado Ramos	364	1,39	359	0,28	358	0,28	357	0,85	354
Ana Cristina Peralta Moreno	247	0,00	247	0,41	246	0,00	246	-0,40	247
Juan Pi Llorens	383	-20,04	479	-9,79	531	0,76	527	3,94	507
Ana Leonor Revenga Shanklin	307	15,85	265	12,29	236	40,48	168	-	0
Carlos Vicente Salazar Lomelín	239	-8,87	262	-4,03	273	3,41	264	-	0
Jan Paul Marie Francis Verplancke	215	0,00	215	0,00	215	6,97	201	16,86	172
Susana Rodríguez Vidarte	1.405	201,50	466	0,22	465	0,22	464	0,65	461
Resultados consolidados de la sociedad	12.418.738	19,92	10.355.883	42,91	7.246.568	38,09	5.247.609	-17,99	6.398.491
Remuneración media de los empleados	43	13,16	38	11,76	34	17,24	29	-25,64	39

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

- En las celdas de “**Remuneraciones de los consejeros**”, en cada ejercicio se ha consignado el importe total de las retribuciones percibidas de la Sociedad, junto con el de las percibidas de sus entidades dependientes, es decir, el total de la tabla C.1. c) de este apartado. Lo anterior, hace que se genere una diferencia, en términos de comparabilidad, entre la remuneración de los consejeros ejecutivos y la remuneración media de los empleados. La remuneración media de los empleados 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 **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 del ejercicio en atención al grado de consecución de los objetivos definidos para los indicadores establecidos para el cálculo de cada una de ellas.
- 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 era el primer año que se ponía 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 paga, a prorrata, durante cada uno de los cinco años de diferimiento. El solapamiento de este calendario de pago con los aplicables bajo 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 al hecho de que en 2020 los consejeros ejecutivos no generaron RVA como consecuencia de su renuncia voluntaria a la misma en atención a las excepcionales circunstancias derivadas de la crisis del COVID-19. Asimismo, en el caso del Presidente, la variación responde a la transformación de su sistema de previsión social en virtud de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada en 2021, que supuso la reducción de la aportación a la pensión y la redistribución del importe correspondiente entre los conceptos Retribución Fija Anual y Retribución Variable Anual Objetivo.
- La variación de la remuneración entre los ejercicios **2020 y 2019** responde, asimismo, a la renuncia en 2020 a la generación de la RVA 2020.

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

- La variación de la remuneración de Susana Rodríguez Vidarte entre los ejercicios **2023 y 2022** se debe a que cesó como consejera en 2023 y, tras ello, en ejecución del sistema de remuneración fija con entrega diferida de acciones de BBVA, percibió un total de 191.423 acciones de BBVA a un precio de 6,66 euros por acción. La variación de la remuneración de Connie Hedegaard Koksbang entre dichos ejercicios se debe a que fue nombrada por la Junta General de 2022 y así, en dicho ejercicio, no desempeñó el cargo durante el ejercicio completo ni formó parte de ninguna comisión del Consejo. Por su parte, las restantes variaciones de la remuneración de los consejeros no ejecutivos se deben a los cambios en la composición de las Comisiones y en los cargos en el Consejo implementados en dichos ejercicios.
 - 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 **2020 y 2021** se deben a que fueron nombrados por la Junta General de 2020 y, en consecuencia, en dicho ejercicio, no desempeñaron el cargo durante el ejercicio completo.
 - La variación de la remuneración entre los ejercicios **2019 y 2018** responde a los cambios introducidos en el Sistema de Gobierno Corporativo del Banco en 2019, derivados del establecimiento de una retribución fija por los cargos de Vicepresidente y de Consejero Coordinador y de la reorganización de las funciones de algunas de las Comisiones del Consejo, así como de los cambios en su composición. En particular, en el caso de Jaime Caruana Lacorte, la variación se deriva a su nombramiento como Presidente de la Comisión de Auditoría en 2019.
- En la 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.

La ratio entre la remuneración del Presidente y la “Remuneración media de los empleados” del Grupo a nivel consolidado es de 178, mientras que la del Consejero Delegado es de 156.

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 2023 ha ascendido a 83 miles de euros), al ser España donde la Sociedad tiene su domicilio social y su sede principal.

La ratio entre la remuneración del Presidente y la “Remuneración media de los empleados” de BBVA, S.A. es de 92, mientras que en el caso del Consejero Delegado es 81.

Este Informe Anual de Remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 6 de febrero de 2024.

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 2024

La política retributiva aplicable a los consejeros de BBVA en 2024 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 2024**. Esta Política se encuentra disponible en la página web del Banco¹⁵.

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 2024

A. RETRIBUCIÓN FIJA 2024

a) Retribución Fija Anual 2024

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 2024, que, tal y como se establece en la Política, son los siguientes:

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

¹⁵https://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 2024 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 2024 **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 cuarto punto del orden del día de la convocatoria y eleve dicho porcentaje hasta un máximo del 200%.

b) Remuneración en especie 2024

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 2024 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 2024

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 2024 siguen en vigor las condiciones en materia de previsión social aplicables en 2023.

Las cuantías de las aportaciones y de las primas de seguro satisfechas en virtud de estos sistemas en 2024 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 2024

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 otros miembros expatriados de la Alta Dirección por importe de 600 miles de euros.

El importe abonado en 2024 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 2024

(a) Retribución Variable Anual 2024

De conformidad con la Política, la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2024, 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 2024 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 2024

Al igual que en el ejercicio 2023, para 2024, el **Incentivo a Corto Plazo Objetivo** de cada consejero ejecutivo (que se corresponde, en cada caso, con un 64% de su Retribución Variable Anual Objetivo) es el siguiente:

INCENTIVO A CORTO PLAZO OBJETIVO 2024 (miles €)

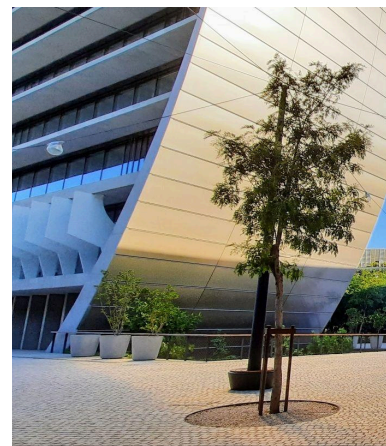
Presidente Carlos Torres Vila	2.286
Consejero Delegado Onur Genç	1.710



Indicadores Anuales ICP 2024

Los Indicadores Anuales establecidos para el cálculo de la Incentivo a Corto Plazo del ejercicio 2024 y sus correspondientes ponderaciones, aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en línea con el ejercicio 2023, son los siguientes:

INDICADORES ANUALES 2024	Ponderación
Resultado atribuido	20%
Retorno sobre el Capital Regulatorio (RORC)	20%
Ratio de eficiencia	20%
Índice de Recomendación Neta (IReNe)	15%
Clientes objetivo	15%
Canalización de negocio sostenible *	10%



* En ejercicios anteriores este indicador se denominaba "Movilización de financiación sostenible"

Los **indicadores financieros** están alineados con las **métricas de gestión más relevantes del Grupo** y, 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.**

Por su parte, los **indicadores no financieros** están alineados con las prioridades estratégicas del Grupo y, en particular, están relacionados con el **grado de satisfacción del cliente y el crecimiento en clientes.**

Igualmente, se incluye un **indicador** directamente relacionado con los objetivos del Banco en materia de sostenibilidad vinculado a la **canalización de negocio sostenible** orientado a **contribuir a la lucha contra el cambio climático y al fomento del crecimiento inclusivo.**

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

Incentivo a Largo Plazo 2024

El Incentivo a Largo Plazo se concederá en 2025 en caso de que el Grupo alcance los umbrales mínimos de beneficio y ratio de capital aprobados en 2024 por el Consejo de Administración para la generación de la Retribución Variable Anual.

Su importe final se calculará tomando como referencia el ILP Objetivo determinado para cada consejero ejecutivo por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, que representa el importe del ILP en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos, y en función del resultado de los Indicadores de Largo Plazo, atendiendo a los objetivos, escalas de consecución y ponderaciones establecidos para cada uno de ellos. Para 2024, el **Incentivo a Largo Plazo Objetivo** de cada consejero ejecutivo (que se corresponde, en cada caso, con un 36% de su Retribución Variable Anual Objetivo), es el siguiente:

INCENTIVO A LARGO PLAZO OBJETIVO 2024 (miles €)

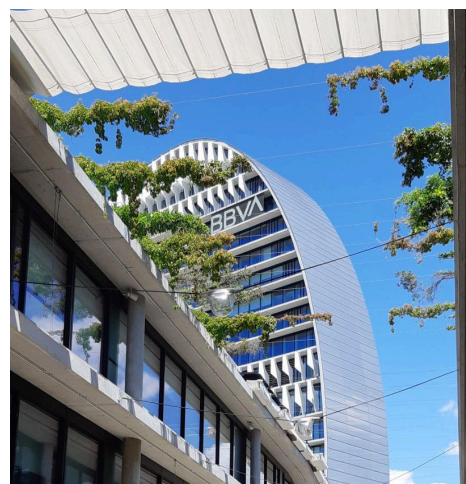
Presidente Carlos Torres Vila	1.286
Consejero Delegado Onur Genç	962

Indicadores a Largo Plazo ILP 2024

Los Indicadores a Largo Plazo establecidos para el cálculo del importe final del Incentivo a Largo Plazo correspondiente a 2024, aprobados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, son los siguientes:

INDICADORES LARGO PLAZO *	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%

* Tras la concesión inicial del Incentivo a Largo Plazo (en 2025), lo que se producirá una vez verificado el nivel alcanzado de los umbrales de beneficio y capital en 2024, se establecerán los objetivos para los Indicadores de Largo Plazo que servirán para determinar su importe final, tomando en consideración la evolución de estos indicadores desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027.



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 2024

El Consejo de Administración no ha aprobado cambios al sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos para 2024.

A. Asignación fija anual 2024

Los importes de remuneración de los consejeros no ejecutivos para 2024 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 2024 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 2024

Conforme a la Política, el Banco abonará en 2024 las correspondientes primas de seguro médico y de accidentes.

El detalle de las cantidades satisfechas por el Banco en 2024 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 2024

De conformidad con el sistema de retribución fija con entrega diferida de acciones de BBVA a los consejeros no ejecutivos, el número de acciones teóricas a asignar a cada consejero no ejecutivo en 2024 será el equivalente al 20% de la asignación fija anual en efectivo percibida en el ejercicio 2023, 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 2023.

El detalle de las acciones teóricas asignadas en 2024 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 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 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 2024 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

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>A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.</p>	<p>Apartado 6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2024.</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 2024 y 6.2. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2024.</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 2023.</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>A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.</p>	<p>Apartado 6.1. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2024.</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 2024 y, por referencia, apartado 2. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2023 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 2024 y, por referencia, apartado 2.2.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2023.</p>
<p>A.1.3 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 2024 y, por referencia, apartado 3.3. Remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2023.</p>

<p>A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.</p>	<p>Apartado 6.1. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2024 y, por referencia, apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2023.</p>
<p>A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a las primas de seguros abonadas en favor del consejero.</p>	<p>Apartados 6.1. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2024 y 6.2. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2024.</p>
<p>A.1.6 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 2024, subapartado B. a) (Retribución Variable Anual 2024) y, por referencia, apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2023, subapartado B. a) (Retribución Variable Anual 2023).</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 2024, subapartado B. a) (Retribución Variable Anual 2024).</p>
<p>A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.</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 2024, subapartado A. c) (Aportación a sistemas de previsión social) y, por referencia, apartados 2.2.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2023 y 2.2.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos.</p>
<p>A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.</p>	<p>Apartado 6.3. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2024 y, por referencia, apartado 2.2.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos.</p>
<p>A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.</p>	<p>Apartado 6.3. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2024 y, por referencia, apartado 2.2.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos.</p>
<p>A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.</p>	<p>Apartado 6.3. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2024.</p>
<p>A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.</p>	<p>Se indica que, a la fecha de este Informe, no existen otros conceptos retributivos distintos de los descritos.</p>
<p>A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.</p>	

<p>A.2 Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:</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>Apartado 6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2024.</p> <p>Se indica que no se ha acordado ningún cambio para el ejercicio 2024 con respecto a la Política aplicable en 2023, aprobada por la Junta General el 17 de marzo de 2023.</p>
<p>A.3 Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.</p>	<p>Apartado 6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2024.</p>
<p>A.4 Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.</p>	<p>Apartado 5. Apéndice estadístico CNMV.</p>
<p>B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO</p>	
<p>B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe.</p>	<p>Apartado 3. Resultado de la aplicación de la Política en 2023.</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 2023 en relación con la Política de Remuneraciones de los Consejeros.</p>
<p>B.1.2 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 2023.</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.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.</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 2023.</p> <p>Se indica que no se ha aplicado ninguna excepción temporal a la política de remuneración.</p>
<p>B.2 Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.</p>	<p>Apartado 2. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2023 y, en particular, apartado 2.2.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2023; apartado 3. Resultado de la aplicación de la Política en 2023 y, en particular, apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2023 subapartado B (Retribución Variable); y apartado 4. Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA.</p>

B.3 Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Apartado 2.2. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2023 y, en particular, apartado 2.2.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2023; apartado 2.3. Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos 2023; y apartado 3. Resultado de la aplicación de la Política en 2023.

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 2023 y, en particular, apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2023, subapartado B (Retribución Variable) y, en concreto, los apartados "Vinculación del ICP con los resultados del Grupo BBVA en 2023", "Reglas de consolidación y pago aplicables a la RVA 2023" y "Retribución Variable Anual Diferida de ejercicios anteriores cuyo pago corresponde en 2024".

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

Apartado 5. Apéndice estadístico CNMV.

B.5 Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

Apartado 3.3. Remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2023.

B.6 Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2023 y, en particular, subapartado A. a) (Retribución Fija Anual 2023).

B.7 Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado. En particular:

Apartado 2.2.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2023 y apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2023 y, en particular, subapartado B (Retribución Variable).

a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

d) En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos
Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

<p>B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.</p>	<p>Apartado 3.5. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2023.</p> <p>Se indica que en el ejercicio 2023, no se ha procedido a reducir o reclamar la devolución de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos.</p>
<p>B.9 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.</p>	<p>Apartado 2.2.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos y apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2023 y, en particular, A. c) (Aportación al sistema de previsión social 2023).</p>
<p>B.10 Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los 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 2023.</p>
<p>B.11 Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.</p>	<p>Apartado 2. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2023 y, en particular, apartado 2.2.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos.</p>
<p>B.12 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 2023.</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.13 Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.</p>	<p>Apartado 3.5. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2023.</p>
<p>B.14 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 2023, subapartado B (Remuneración en especie 2023); y apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2023, subapartado A. b) (Remuneración en especie 2023).</p>
<p>B.15 Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.</p>	<p>Apartado 3.5. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2023.</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.16 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 2023.</p> <p>Se indica que, a la fecha de este Informe, no existen otros conceptos retributivos distintos de los descritos en el Informe.</p>

BBVA



INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2023]

CIF: [A-48265169]

Denominación Social:

[**BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.**]

Domicilio social:

[PZ. DE SAN NICOLAS N.4 (BILBAO) BIZKAIA]

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	3.930.362.113	65,18

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	293.116.151	7,46
Votos a favor	3.607.220.316	91,78
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	30.025.646	0,76

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don CARLOS TORRES VILA	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don ONUR GENÇ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JAIME FÉLIX CARUANA LACORTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña SONIA LILIA DULÁ	Consejero Independiente	Desde 17/03/2023 hasta 31/12/2023
Don RAÚL CATARINO GALAMBA DE OLIVEIRA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña BELÉN GARIJO LÓPEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña CONNIE HEDEGAARD KOKSBANG	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña LOURDES MÁIZ CARRO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOSÉ MALDONADO RAMOS	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JUAN PI LLORENS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña ANA LEONOR REVENGA SHANKLIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don CARLOS VICENTE SALAZAR LOMELÍN	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JAN PAUL M. FRANCIS VERPLANCKE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 17/03/2023

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 2023	Total ejercicio 2022
Don CARLOS TORRES VILA				2.924	897	760		41	4.622	5.144
Don ONUR GENÇ				2.179	671	503		1.254	4.607	3.670
Don JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	179		414						593	536
Don JAIME FÉLIX CARUANA LACORTE	129		373						502	568
Doña SONIA LILIA DULÁ	107		116						223	
Don RAÚL CATARINO GALAMBA DE OLIVEIRA	209		252						461	332
Doña BELÉN GARIJO LÓPEZ	129		287						416	364
Doña CONNIE HEDEGAARD KOKSBANG	129		44						173	107
Doña LOURDES MÁIZ CARRO	129		109						238	259
Don JOSÉ MALDONADO RAMOS	129		213						342	359
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	129		109						238	247
Don JUAN PI LLORENS	129		232						361	479
Doña ANA LEONOR REVENGA SHANKLIN	129		178						307	265
Don CARLOS VICENTE SALAZAR LOMELÍN	129		43						172	172
Don JAN PAUL M. FRANCIS VERPLANCKE	129		86						215	215
Doña SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	32		80						112	466

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	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
Don CARLOS TORRES VILA	RVA 2023 en acciones			297.637	297.637	107.835	107.835	8,32	897		189.802	189.802
Don CARLOS TORRES VILA	RVA 2023 en opciones			189.609	189.609			0,00			189.609	189.609
Don CARLOS TORRES VILA	RVAD 2022 en acciones	284.705	284.705			56.941	56.941	8,32	474		227.764	227.764
Don CARLOS TORRES VILA	RVAD 2021 en acciones	229.300	229.300			57.325	57.325	8,32	477		171.975	171.975
Don CARLOS TORRES VILA	RVAD 2019 en acciones	91.058	91.058			45.529	45.529	8,32	379		45.529	45.529
Don CARLOS TORRES VILA	RVAD 2018 en acciones	35.795	35.795			35.795	35.795	8,32	298			
Don ONUR GENÇ	RVA 2023 en acciones			222.605	222.605	80.650	80.650	8,32	671		141.955	141.955
Don ONUR GENÇ	RVA 2023 en opciones			141.809	141.809			0,00			141.809	141.809
Don ONUR GENÇ	RVAD 2022 en acciones	218.965	218.965			43.793	43.793	8,32	364		175.172	175.172
Don ONUR GENÇ	RVAD 2021 en acciones	174.208	174.208			43.552	43.552	8,32	362		130.656	130.656
Don ONUR GENÇ	RVAD 2019 en acciones	81.716	81.716			40.858	40.858	8,32	340		40.858	40.858
Don JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	Sistema retribución fija con entrega	118.025	118.025	16.023	16.023			0,00			134.048	134.048

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	diferida de acciones											
Don JAIME FÉLIX CARUANA LACORTE	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	77.705	77.705	17.255	17.255			0,00			94.960	94.960
Doña SONIA LILIA DULÁ	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones							0,00				
Don RAÚL CATARINO GALAMBA DE OLIVEIRA	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	19.677	19.677	10.091	10.091			0,00			29.768	29.768
Doña BELÉN GARIJO LÓPEZ	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	90.589	90.589	10.603	10.603			0,00			101.192	101.192
Doña CONNIE HEDEGAARD KOKSBANG	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones			3.263	3.263			0,00			3.263	3.263
Doña LOURDES MÁIZ CARRO	Sistema retribución fija con entrega	64.356	64.356	7.237	7.237			0,00			71.593	71.593

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	diferida de acciones											
Don JOSÉ MALDONADO RAMOS	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	136.477	136.477	10.397	10.397			0,00			146.874	146.874
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	35.092	35.092	7.237	7.237			0,00			42.329	42.329
Don JUAN PI LLORENS	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	134.599	134.599	13.943	13.943			0,00			148.542	148.542
Doña ANA LEONOR REVENGA SHANKLIN	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	16.179	16.179	8.035	8.035			0,00			24.214	24.214
Don CARLOS VICENTE SALAZAR LOMELÍN	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	11.912	11.912	5.218	5.218			0,00			17.130	17.130
Don JAN PAUL M. FRANCIS VERPLANCKE	Sistema retribución fija con entrega	29.251	29.251	6.521	6.521			0,00			35.772	35.772

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	diferida de acciones											
Doña SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	177.775	177.775	13.648	13.648	191.423	191.423	6,66	1.275			

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don CARLOS TORRES VILA			458	924			24.759	22.771
Don ONUR GENÇ				285				

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don CARLOS TORRES VILA	Primas de seguro médico e ingreso a cuenta no repercutido sobre primas de seguro	172
Don CARLOS TORRES VILA	Primas de seguro asociadas a las contingencias de fallecimiento e invalidez	322
Don ONUR GENÇ	Primas de seguro médico e ingreso a cuenta no repercutido sobre primas de seguro	131
Don ONUR GENÇ	Primas de seguro asociadas a la contingencias de fallecimiento e invalidez	230
Don JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	9
Doña BELÉN GARIJO LÓPEZ	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	16
Doña LOURDES MÁIZ CARRO	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	22
Don JOSÉ MALDONADO RAMOS	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	22
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	9
Don JUAN PI LLORENS	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	22
Doña SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	18

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 2023	Total ejercicio 2022
Don CARLOS VICENTE SALAZAR LOMELÍN		67							67	90

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don CARLOS TORRES VILA	4.622	2.525		494	7.641						7.641
Don ONUR GENÇ	4.607	1.737		361	6.705						6.705
Don JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	593			9	602						602
Don JAIME FÉLIX CARUANA LACORTE	502				502						502
Doña SONIA LILIA DULÁ	223				223						223
Don RAÚL CATARINO GALAMBA DE OLIVEIRA	461				461						461
Doña BELÉN GARIJO LÓPEZ	416			16	432						432

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Doña CONNIE HEDEGAARD KOKSBANG	173				173						173
Doña LOURDES MÁIZ CARRO	238			22	260						260
Don JOSÉ MALDONADO RAMOS	342			22	364						364
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	238			9	247						247
Don JUAN PI LLORENS	361			22	383						383
Doña ANA LEONOR REVENGA SHANKLIN	307				307						307
Don CARLOS VICENTE SALAZAR LOMELÍN	172				172	67				67	239
Don JAN PAUL M. FRANCIS VERPLANCKE	215				215						215
Doña SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	112	1.275		18	1.405						1.405
TOTAL	13.582	5.537		973	20.092	67				67	20.159

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 y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros ejecutivos									
Don CARLOS TORRES VILA	7.641	0,80	7.580	22,63	6.181	79,84	3.437	-31,44	5.013
Don ONUR GENÇ	6.705	1,44	6.610	19,31	5.540	37,26	4.036	-19,04	4.985
Consejeros externos									
Don JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	602	12,31	536	0,19	535	3,88	515	5,10	490
Don JAIME FÉLIX CARUANA LACORTE	502	-11,62	568	0,00	568	0,00	568	7,78	527
Doña SONIA LILIA DULÁ	223	-	0	-	0	-	0	-	0
Don RAÚL CATARINO GALAMBA DE OLIVEIRA	461	38,86	332	19,00	279	32,86	210	-	0
Doña BELÉN GARIJO LÓPEZ	432	18,68	364	0,28	363	0,55	361	-0,28	362
Doña CONNIE HEDEGAARD KOKSBANG	173	61,68	107	-	0	-	0	-	0
Doña LOURDES MÁIZ CARRO	260	0,39	259	0,78	257	0,39	256	-4,12	267
Don JOSÉ MALDONADO RAMOS	364	1,39	359	0,28	358	0,28	357	0,85	354
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	247	0,00	247	0,41	246	0,00	246	-0,40	247

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Don JUAN PI LLORENS	383	-20,04	479	-9,79	531	0,76	527	3,94	507
Doña ANA LEONOR REVENGA SHANKLIN	307	15,85	265	12,29	236	40,48	168	-	0
Don CARLOS VICENTE SALAZAR LOMELÍN	239	-8,78	262	-4,03	273	3,41	264	-	0
Don JAN PAUL M. FRANCIS VERPLANCKE	215	0,00	215	0,00	215	6,97	201	16,86	172
Doña SUSANA RODRÍGUEZ VIDARTE	1.405	201,50	466	0,22	465	0,22	464	0,65	461
Resultados consolidados de la sociedad									
	12.418.738	19,92	10.355.883	42,91	7.246.568	38,09	5.247.609	-17,99	6.398.491
Remuneración media de los empleados									
	43	13,16	38	11,76	34	17,24	29	-25,64	39

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[06/02/2024]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

- Si
 No