

2025

Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de BBVA

Fecha de aprobación del Informe

9 de febrero de 2026

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	3
A. Remuneración de los consejeros ejecutivos 2025	3
B. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2025	9
C. Nueva política de remuneraciones de los consejeros 2026-2029	10
1. Introducción	12
2. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2025	13
2.1. Proceso de toma de decisiones para la aprobación de la Política	14
2.2. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2025	15
2.2.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2025	15
2.2.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos 2025	20
2.2.3. Otras condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos 2025	22
2.3. Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos 2025	23
3. Resultado de la aplicación de la Política en 2025	24
3.1. Actividad de los Órganos Sociales en 2025 en relación con la Política de Remuneraciones de los Consejeros	24
3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2025	27
A. RETRIBUCIÓN FIJA 2025	27
B. RETRIBUCIÓN VARIABLE 2025	29
3.3. Remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2025	49
3.4. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2025	51
4. Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA	52
5. Apéndice estadístico CNMV	54
6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2026	68
6.1. Cuestiones consideradas para la implementación de los cambios a la Política aplicable en 2026	70
6.2. Detalle de los cambios introducidos en la Política aplicable en 2026	73
6.3. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2026	75
6.3.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2026	75
6.3.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos 2026	77
6.4. Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos 2026	77
6.5. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2026	78
A. RETRIBUCIÓN FIJA 2026	78
B. RETRIBUCIÓN VARIABLE 2026	79
6.6. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2026	81
6.7. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2026	82
Anexo 1	83

Resumen ejecutivo

Las remuneraciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (“BBVA”, la “Entidad”, la “Sociedad” o el “Banco”) en el ejercicio 2025 son el resultado de la aplicación de las políticas retributivas aprobadas por la Junta General de Accionistas de BBVA.

A. Remuneración de los consejeros ejecutivos 2025

La remuneración de los consejeros ejecutivos correspondiente al **ejercicio 2025** es el resultado de la aplicación de la **Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA** aprobada por la Junta General el 17 de marzo de 2023 para los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026 (la “**Política de Remuneraciones de los Consejeros**” o “**Política**”).

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

Para la concesión de ambos incentivos, en 2025, debían alcanzarse los umbrales de beneficio y ratio de capital aprobados por el Consejo de Administración, que constituyen un nivel mínimo para la generación de la retribución variable de toda la plantilla del Grupo BBVA.

Una vez cerrado el ejercicio 2025, se ha comprobado que se han alcanzado los citados umbrales y se ha determinado el importe del ICP 2025 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, cuyo importe final dependerá del resultado de los Indicadores de Largo Plazo aprobados para su cálculo, una vez finalice su periodo de medición (a cierre de 2028), 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 2025, en los importes indicados en este Informe, ésta se liquidará con arreglo a las reglas de consolidación y pago establecidas en la Política. Así, una parte inicial de, como máximo el 40%, se abonará en 2026 (a partes iguales en efectivo y en acciones de BBVA) y la parte restante quedará diferida por un periodo de cinco años (40% en efectivo y 60% en acciones y opciones sobre acciones de BBVA), tal y como se describe a continuación y, con más detalle, en el apartado [3.2. B](#) de este Informe.

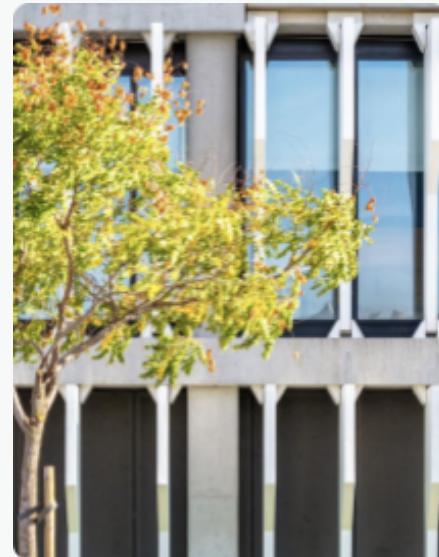


Retribución Variable Anual 2025

La Retribución Variable Anual del ejercicio 2025 de los consejeros ejecutivos se calcula sobre la base de los siguientes indicadores anuales y de largo plazo, aprobados por el Consejo de Administración al comienzo del ejercicio:

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

INDICADORES DE LARGO PLAZO (OBJETIVOS A 2028) - ILP	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%



Incentivo a Corto Plazo 2025

En 2025, el Grupo BBVA ha alcanzado un **RORC del 21,13%** (frente al 20,98% del año anterior) impulsado por el mayor beneficio atribuido en 2025. Asimismo, el Grupo BBVA ha generado un **beneficio atribuido de 10.511 millones de euros**, comparando muy positivamente con los 10.054 millones de euros del año anterior (+4,5%), impulsado especialmente por el buen desempeño de los ingresos recurrentes (margen de intereses y comisiones) del negocio bancario. Esta misma cifra de beneficio es la considerada a efectos de incentivación.

Igualmente, el nuevo indicador de **Ingresos por Comisiones de Empresas**, que mide los ingresos por comisiones generados por las áreas de *Corporate & Investment Banking (CIB)* y *Banca de Empresas e Instituciones (BEI)*, con el objetivo de impulsar la actividad del negocio con empresas, fomentando su crecimiento y una mayor diversificación de productos, ha alcanzado un resultado de **2.577 millones de euros**, situándose por encima del objetivo establecido.

Asimismo, en 2025, el Banco ha canalizado un total de **133.778 millones de euros de negocio sostenible** en los ámbitos medioambiental —que incluye clima y capital natural— y social, lo que igualmente sitúa el resultado del indicador de Canalización de negocio sostenible por encima del objetivo establecido.

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

El destacado desempeño del Grupo en 2025 adquiere mayor importancia al considerar que los objetivos establecidos para este periodo no solo eran muy ambiciosos, sino que también superaban significativamente las proyecciones del consenso de analistas en el momento de su aprobación.

Así, los resultados alcanzados reflejan un cumplimiento agregado, en función de las ponderaciones asignadas a cada indicador, del 115% en el ICP de ambos consejeros ejecutivos, lo que ha dado lugar a los siguientes importes:

ICP 2025 (miles €)	
Presidente (Carlos Torres Vila)	2.627
Consejero Delegado (Onur Genç)	1.965

Se incluye el detalle de los resultados obtenidos para cada uno de los Indicadores Anuales del ICP 2025 de los consejeros ejecutivos, que son también los indicadores de Grupo que se utilizan para calcular la Retribución Variable Anual del resto de empleados del Grupo, así como la comparativa con respecto al ejercicio anterior:

Indicador Anual (medición anual)	ICP 2025				ICP 2024			
	Peso	Objetivo	Resultado ¹	Nivel consecución	Peso	Objetivo	Resultado ¹	Nivel consecución
RORC	35%	19,36%	21,13%	123%	20%	19,34%	20,98%	142%
Resultado atribuido	15%	9.646 mill. €	10.511 mill. €	122%	20%	8.957 mill. €	10.054 mill. €	150%
Ingresos por comisiones de empresas	10%	2.350 mill. €	2.577 mill. €	110%	—	—	—	—
Ratio de eficiencia	—	—	—	—	20%	41,13%	40,00%	118%
Índice de Recomendación Neta (IReNe) ²	15%	100	91	91%	15%	100	102	102%
Clientes objetivo ²	15%	100	112	112%	15%	100	97	97%
Canalización de negocio sostenible	10%	114.740 mill. €	133.778 mill. €	122%	10%	76.349 mill. €	92.737 mill. €	136%
Consecución final			115%					126%

(1) Resultados a efectos de incentivación.

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

A pesar de que los resultados para los distintos Indicadores Anuales han superado en 2025 los resultados del ejercicio 2024, el nivel de consecución del ICP 2025 es inferior al de 2024, lo que pone de manifiesto el elevado nivel de ambición de los objetivos y de las escalas de consecución establecidas para cada uno de ellos.

Incentivo a Largo Plazo 2025

Asimismo, tras haberse comprobado que en 2025 se han alcanzado los umbrales mínimos de beneficio y ratio de capital aprobados por el Consejo de Administración para la generación de retribución variable del ejercicio, los consejeros ejecutivos han generado el derecho al ILP.

El importe final del ILP se determinará cuando finalice el periodo de medición de los Indicadores de Largo Plazo establecidos para su cálculo (a cierre de 2028), 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 se detallan en el apartado [3.2.B](#) de este Informe. **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 2025 (miles €)	Presidente	Consejero Delegado
Nivel de consecución objetivos Indicadores Largo Plazo	ILP	ILP
0%	0	0
100% (ILP Objetivo)	1.286	962
150% (importe máximo si todos los indicadores alcanzan su nivel máximo)	1.929	1.443

Retribución total de los consejeros ejecutivos del ejercicio 2025

PRESIDENTE - CARLOS TORRES VILA (Cantidades en miles € ¹)

RETRIBUCIÓN FIJA	2025	2024
Retribución Fija Anual (sueldo)	2.924	2.924
Remuneración en especie y otros complementos fijos	173	180
Aportación anual a pensión ¹	456	456
Total	3.552	3.560

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

RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL (RVA)	2025	2024
RVA Objetivo	3.572	3.572
Incentivo a Corto Plazo (consecución 100% ICP Objetivo)	2.286	2.286
(A) Incentivo a Corto Plazo (consecución alcanzada 115%)	2.627	2.871
(B1) Incentivo a Largo Plazo (consecución 100% ILP Objetivo)	1.286	1.286
(B2) Incentivo a Largo Plazo (consecución 150% ILP Objetivo; importe máximo teórico)	1.929	1.929
RVA (A+B1) (si todos los indicadores de largo plazo alcanzan el objetivo definido: 100%)	3.913	4.157
RVA (A+B2) (si todos los indicadores de largo plazo alcanzan el nivel máximo: 150%)	4.556	4.800

RETRIBUCIÓN TOTAL	2025	2024
Retribución fija	3.552	3.560
RVA (A+B1)	3.913	4.157
RVA (A+B2) ²	4.556	4.800
Total con RVA (A+B1)	7.465	7.717
Total con RVA (A+B2)	8.108	8.360

(2) Para la determinación inicial de la RVA, y a los efectos de aplicar las reglas de diferimiento, se ha considerado el ICP generado (115% en 2025 y 126% en 2024) y el ILP en el escenario de nivel máximo de consecución (150%), que se corresponde con la RVA (A+B2) de la tabla. No obstante, el importe final de la RVA dependerá del resultado de los indicadores de largo plazo, que podrán situarse en un rango de consecución de entre 0% y 150%. De este importe de la RVA 2025 corresponde el pago en 2026 del 36% (a partes iguales en efectivo y en acciones de BBVA), mientras que el 64% restante (40% en efectivo y 60% en acciones de BBVA y opciones sobre acciones de BBVA) queda diferido y sujeto, asimismo, a posibles ajustes ex post que podrían minorarlo. De la RVA 2024, se abonó en 2025, el 37% (a partes iguales en efectivo y en acciones de BBVA), mientras que el 63% restante (40% en efectivo y 60% en acciones de BBVA y opciones sobre acciones de BBVA) quedó diferido y sujeto, asimismo, a posibles ajustes ex post que podrían minorarlo (ver apartado [3.2 B](#)).

¹ Los importes reflejados en este Informe se presentan en miles de euros. Por tanto, determinadas partidas que figuran sin saldo podrían presentar algún saldo de haberse utilizado unidades menores. Para presentar los importes en miles de euros, estos han sido objeto de redondeo; por ello, es posible que los importes que aparezcan en ciertas tablas no sean la suma aritmética exacta de las cifras que los preceden.

CONSEJERO DELEGADO - ONUR GENÇ (Cantidades en miles €)

RETRIBUCIÓN FIJA	2025	2024
Retribución Fija Anual (sueldo)	2.179	2.179
Remuneración en especie	128	128
Otros complementos fijos ¹	1.254	1.254
Total	3.561	3.560

(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)	2025	2024
RVA Objetivo	2.672	2.672
Incentivo a Corto Plazo (consecución 100% ICP Objetivo)	1.710	1.710
(A) Incentivo a Corto Plazo (consecución alcanzada 115%)	1.965	2.147
(B1) Incentivo a Largo Plazo (consecución 100% ILP Objetivo)	962	962
(B2) Incentivo a Largo Plazo (consecución 150% ILP Objetivo; importe máximo teórico)	1.443	1.443
RVA (A+B1) (si todos los indicadores de largo plazo alcanzan el objetivo definido: 100%)	2.926	3.109
RVA (A+B2) (si todos los indicadores de largo plazo alcanzan el nivel máximo: 150%)	3.407	3.590

RETRIBUCIÓN TOTAL	2025	2024
Retribución fija	3.561	3.560
RVA (A+B1)	2.926	3.109
RVA (A+B2) ²	3.407	3.590
Total con RVA (A+B1)	6.487	6.669
Total con RVA (A+B2)	6.968	7.150

(2) Para la determinación inicial de la RVA, y a los efectos de aplicar las reglas de diferimiento, **se ha considerado el ICP generado (115% en 2025 y 126% en 2024)** y el ILP en el escenario de nivel máximo de consecución (150%), que se corresponde con la RVA (A+B2) de la tabla. No obstante, el importe final de la RVA dependerá del resultado de los indicadores de largo plazo, que podrán situarse en un rango de consecución de entre 0% y 150%. De este importe de la RVA 2025 corresponde el pago en 2026 del 36% (a partes iguales en efectivo y en acciones de BBVA), mientras que el 64% restante (40% en efectivo y 60% en acciones de BBVA y opciones sobre acciones de BBVA) queda diferido y sujeto, asimismo, a posibles ajustes *ex post* que podrían minorarlo. De la RVA 2024, se abonó en 2025 el 37% (a partes iguales en efectivo y en acciones de BBVA), mientras que el 63% restante (40% en efectivo y 60% en acciones de BBVA y opciones sobre acciones de BBVA) quedó diferido y sujeto, asimismo, a posibles ajustes *ex post* que podrían minorarlo (ver apartado [3.2. B](#)).

Retribución variable diferida de ejercicios anteriores a abonar en 2026

De conformidad con las políticas de remuneraciones aplicables en ejercicios anteriores, en 2026, corresponde el pago a los consejeros ejecutivos de las siguientes retribuciones diferidas (ver detalle en el apartado [3.2. B.c](#) de este Informe):

- **RVA Diferida 2024:** primer pago diferido del ICP del ejercicio 2024 (17,9% de la RVA Diferida 2024).
- **RVA Diferida 2023:** segundo pago diferido del ICP del ejercicio 2023 (17,9% de la RVA Diferida 2023).
- **RVA Diferida 2022:** tercer pago (20% de la RVA Diferida 2022).
- **RVA Diferida 2021:** cuarto pago (20% de la RVA Diferida 2021).



Resumen de la remuneración total devengada² por los consejeros ejecutivos en 2025

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 2025:

(miles €, acciones y opciones sobre acciones)

Consejeros ejecutivos	RETRIBUCIÓN FIJA					RETRIBUCIÓN VARIABLE										
	Retribución Fija Anual (sueldo)	Otros	Especie ¹	Sistemas previsión		RVA 2025 Parte Inicial ⁴	RVA Diferida 2024 ⁵	RVA Diferida 2023 ⁵			RVA Diferida 2022 ⁵	RVA Diferida 2021 ⁵				
				Jubilación ³	Primas Fallecimiento e Invalidez			miles €	acciones	miles €	acciones	miles €	acciones			
Presidente	2.924	41	132	456	236	821	40.850	222	33.410	228	11.862	189.609	243	56.941	235	57.325
Consejero Delegado	2.179	1.254	128	—	220	614	30.552	166	24.987	170	8.872	141.809	187	43.793	179	43.552

- (1) Complementos de renting de vehículo y ADSL del Presidente y “Cash in lieu of pension” y complemento de movilidad del Consejero Delegado.
- (2) Primas de seguro médico y de accidentes e ingreso a cuenta no repercutido practicado por el Banco sobre primas de seguro.
- (3) Aportación anual pactada para cubrir la contingencia de jubilación del Presidente (439 miles de euros) más el ajuste al alza registrado en 2025 a los “beneficios discrecionales de pensión” de 17 miles de euros conforme al resultado del ICP 2024 (ver apartado 3.2.A.c.).
- (4) Parte Inicial de la RVA 2025 (36%) (que se corresponde con el primer pago del ICP 2025) a abonar en 2026.
- (5) RVA Diferida de ejercicios anteriores a abonar en 2026 (ver apartado 3.2. B. c.) Los importes en efectivo incluyen la actualización por IPC.
- (6) Las opciones sobre acciones concedidas como parte de la RVA 2023 son intransmisibles y sólo podrán ser ejercitadas en la fecha de vencimiento, que tendrá lugar en 2028, siempre y cuando la cotización de cierre de la acción de BBVA en esa fecha se sitúe por encima del precio de ejercicio. Así pues, a la fecha de emisión de este Informe, las opciones no han generado ningún beneficio y no es posible estimarlo.



² De conformidad con la Circular 4/2013 de la CNMV, a los efectos de este Informe, se entiende por remuneraciones *devengadas* en 2025 las remuneraciones fijas abonadas en 2025 y, en el caso de la remuneración variable, aquella cuya consolidación se haya producido a la fecha del Informe, una vez cerrado el ejercicio 2025, 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 2026.

B. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2025

Las remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2025 son el resultado de la aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General el 17 de marzo de 2023.

Consejeros no ejecutivos	Asignación fija anual 2025 ¹ (miles €)	Retribución en especie 2025 ² (miles €)	Acciones teóricas asignadas en 2025 ³	Acciones teóricas acumuladas a 31 diciembre 2025
José Miguel Andrés Torrecillas	625	10	10.930	158.385
Jaime Caruana Lacorte	449		7.959	114.269
Enrique Casanueva Nárdiz	302	18	3.894	3.894
Sonia Dulá	302		5.279	10.321
Raúl Galamba de Oliveira	512		8.944	49.135
Belén Garijo López	342	18	6.598	117.191
Connie Hedegaard	195		3.410	10.587
Lourdes Máiz Carro	238	24	4.159	81.136
Cristina de Parias Halcón	218	20	2.915	2.915
Ana Peralta Moreno	238	10	4.159	51.872
Ana Revenga Shanklin	386		6.364	37.525
Carlos Salazar Lomelín	172		2.998	24.010
Jan Verplancke	214		3.747	44.370
Total	4.193	103	71.356	705.610

- (1) Incluye los importes correspondientes a los cargos en el Consejo y en las distintas Comisiones, cuya composición fue modificada por última vez el 26 de abril de 2024.
- (2) Primas de seguro médico y de accidentes. Los restantes consejeros no ejecutivos también disponen de un seguro de accidentes que, por no alcanzar, individualmente, la cuantía de 1 miles de euros, no se incluyen en esta tabla.
- (3) En ejecución de este sistema, el número de acciones teóricas asignadas a cada consejero no ejecutivo en 2025 es equivalente al 20% de la asignación fija anual en efectivo percibida en 2024 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 21 de marzo de 2025, que fue de 11,45 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.



C. Nueva política de remuneraciones de los consejeros 2026-2029

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la **“Ley de Sociedades de Capital”**), en el ejercicio 2026 se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de BBVA una nueva política de remuneraciones de los consejeros de BBVA para su aplicación en los ejercicios 2026, 2027, 2028 y 2029.

La nueva Política es el resultado de la reflexión, seguimiento y análisis continuos llevados a cabo por la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración durante los últimos años. El elevado nivel de apoyo de los accionistas recibido en 2023, respaldado igualmente en las votaciones consultivas del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de los ejercicios 2023 y 2024, junto al diálogo constante y constructivo que BBVA mantiene con sus accionistas, inversores y otros grupos de interés, los buenos resultados del Grupo y la sólida cultura del Banco, han permitido confirmar la efectividad y el adecuado funcionamiento del modelo retributivo vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, como parte de la evolución y mejora constante del Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA, del cual las políticas retributivas son una pieza fundamental, con ocasión de la necesidad de aprobar una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, se ha realizado una revisión para identificar posibles mejoras a implementar.

En concreto, para la definición de las modificaciones incorporadas en la nueva política, el Consejo de Administración y la Comisión de Retribuciones han tomado en consideración las siguientes cuestiones, que se desarrollan en mayor detalle en el apartado [6.1.](#) de este Informe:

-  Desempeño y resultados del Grupo BBVA
-  Nuevo Plan Estratégico 2025-2029
-  Transformación del negocio bancario, competitividad externa y retención del talento
-  Refuerzo del alineamiento con la gestión prudente y eficaz de los riesgo
-  Condiciones de retribución y empleo de la plantilla

A la vista de lo anterior, y tras una revisión en profundidad, la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración han acordado una **actualización del esquema retributivo de los consejeros ejecutivos**, tomando en consideración, asimismo, que desde el nombramiento del Presidente y el Consejero Delegado, a finales de 2018, su retribución total objetivo se ha mantenido sin incrementos. Si bien, durante este periodo, el Grupo BBVA ha experimentado una profunda transformación y una evolución muy positiva, con resultados récord, que han superado ampliamente los objetivos marcados.

En este contexto, y en línea con las mejores prácticas y las sugerencias de nuestros accionistas e inversores, para **reforzar la vinculación de la retribución con los resultados, la creación de valor a largo plazo y el alineamiento con sus intereses** en la nueva Política se modifica la estructura retributiva para **incrementar la proporción del incentivo a largo plazo y de la retribución variable en acciones o instrumentos vinculados a las acciones**.

De esta forma **el incentivo a largo plazo y el incentivo a corto plazo pasan a representar, cada uno, un 50% de la retribución variable anual**, frente a la política anterior en la que el incentivo a largo plazo representaba un 36% y el incentivo a corto plazo un 64%.

A lo anterior se une un incremento de **la proporción de retribución variable frente a la fija**, que sigue manteniendo un adecuado equilibrio (57%-43%), y **una actualización de los importes de la retribución, con un incremento centrado en la retribución variable anual objetivo** de los consejeros ejecutivos, y en menor medida, en la retribución fija anual.

Asimismo, los **complementos fijos** que ambos consejeros ejecutivos tenían, respectivamente, bajo la política anterior **pasan a integrarse en su retribución fija anual**, para una mayor simplicidad de su esquema retributivo, y se reduce el porcentaje sobre la retribución fija anual destinado al *“Cash in lieu of pension”* del Consejero Delegado, para mitigar el efecto de la integración de su complemento de movilidad en la retribución fija.

Lo anterior, da como resultado una actualización, en términos totales, de la retribución de los consejeros ejecutivos de un 10% en el caso del Presidente, y un 17% en el caso del Consejero Delegado,

Por último, se introduce un **nuevo umbral de liquidez para la generación de la retribución variable anual como (ajuste *ex ante*)**, que resultará igualmente aplicable al resto de la plantilla del Grupo, para reforzar el alineamiento de la retribución con la gestión prudente y eficaz de los riesgos y una mayor vinculación con el Marco de Apetito de Riesgo.

Todo ello, resulta en un esquema retributivo que promueve un mayor alineamiento con los intereses de nuestros accionistas e inversores, con el objetivo fundamental de reforzar la creación de valor a largo plazo y el alineamiento con los riesgos, así como de garantizar la competitividad de las remuneraciones.

Por lo que se refiere al **sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos** previsto en la nueva Política para 2026, este se mantiene sin cambios con respecto a lo previsto en la Política aplicable en 2025.



1. Introducción

El presente informe ha sido elaborado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital 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 9 de febrero de 2026, 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 (2026), así como un resumen global sobre la aplicación de la política de remuneraciones durante el último ejercicio cerrado (2025), y el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los consejeros en dicho ejercicio.

La **Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA** aplicable en 2025 es la aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de marzo de 2023. Para el ejercicio 2026, el Consejo de Administración de BBVA, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado una nueva política de remuneraciones de los consejeros de BBVA, cuya propuesta se someterá a la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, para su aplicación durante los ejercicios 2026, 2027, 2028 y 2029.

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

El presente Informe, junto con el **apéndice estadístico de la CNMV** que se reproduce en el apartado 5, ha sido difundido como “otra información relevante” de forma simultánea al Informe Anual de Gobierno Corporativo de BBVA y se someterá a votación con carácter consultivo y como punto separado del orden del día de la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2026. 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 2025.

En el **Anexo 1 “Conciliación con el modelo de CNMV previsto en la Circular 4/2013”**, se indica la ubicación en este Informe de la información establecida en cada sección del formato electrónico normalizado publicado por la CNMV.

Este documento debe ser leído conjuntamente con la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA así como con la nota 54 de la memoria de las cuentas anuales consolidadas del Grupo BBVA del ejercicio 2025, en la que también se incluyen, de forma individualizada y por conceptos, las retribuciones de los consejeros en el ejercicio 2025.

Estos documentos, al igual que el presente Informe, se encuentran disponibles en la página web del Banco desde la convocatoria de la 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 2025

La **Política** aplicable a los consejeros en el ejercicio 2025 es la **aprobada por la Junta General celebrada el 17 de marzo de 2023**, 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 y el resultado del diálogo constante 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, aplicable con carácter general a todos los empleados del 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.

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

⁴https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2023/02/12_Politica_de_Remuneraciones_de_los_Consejeros_de_BBVA_punto_4_de_1 Orden_del_Día.pdf

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.

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

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración de BBVA, el **Consejo** tiene, entre otras funciones, la de aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, a los efectos de someterla a la Junta General de Accionistas.

Por su parte, la **Comisión de Retribuciones** es el órgano que asiste al Consejo en las cuestiones de carácter retributivo y tiene atribuida la competencia de proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros, elevándole además su correspondiente informe, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas.

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

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 aplicación de lo dispuesto en los artículos 511 bis y 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2025 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%**.

La Comisión de Retribuciones tiene la facultad de proponer al Consejo de Administración o, en su caso, a la Junta General, cuando así se requiera legalmente, la aplicación de todas aquellas modificaciones o excepciones a la Política que fuera necesario realizar durante su periodo de vigencia. En concreto, la Política recoge que el Consejo de Administración, previo análisis y a propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá acordar la aplicación de excepciones temporales a la Política en relación con la generación, concesión,

consolidación y/o pago de todos los componentes en ella previstos en caso de que sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

2.2. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2025

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 50º 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 2025

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. 	
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 2025 en apartado 3.2.A.b. 	
Aportación a sistemas de previsión social	<p>Jubilación</p> <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) (ver desglose para 2025 en apartado 3.2.A.c.). 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 por jubilación. 	<p>Fallecimiento e invalidez</p> <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 2025 en apartado 3.2.A.c.
Otros complementos fijos	<ul style="list-style-type: none"> Presidente: complementos aplicables a la Alta Dirección (<i>renting vehículo y ADSL</i>). 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 (ICP Objetivo + ILP Objetivo) <ul style="list-style-type: none"> Umbráles mínimos de beneficio y ratio de capital para la generación de la RVA (ajustes <i>ex ante</i>) y concesión inicial del ILP. 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 umbráles 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). Indisponibilidad de las acciones o instrumentos de, al menos, un año desde su entrega. 	<p>Presidente</p> <p>RVA Objetivo: 3.572 miles €</p> <ul style="list-style-type: none"> ICP Objetivo (64%): 2.286 miles € ILP Objetivo (36%): 1.286 miles € <p>Consejero Delegado</p> <p>RVA Objetivo: 2.672 miles €</p> <ul style="list-style-type: none"> ICP Objetivo (64%): 1.710 miles € ILP Objetivo (36%): 962 miles € <p>– Ver desglose del importe de la RVA 2025 en apartado 3.2.B.a.</p>
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%

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

Generación y concesión de la Retribución Variable Anual

A los efectos de asegurar el alineamiento y la vinculación con los resultados y con la sostenibilidad a largo plazo de la Entidad, la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse un determinado **nivel de beneficios y ratio de capital** aprobados por el Consejo de Administración, que resultan igualmente aplicables al resto de la plantilla del Grupo.

Asimismo, la retribución variable anual se reducirá en el momento de la evaluación del desempeño de los consejeros ejecutivos, en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados del Grupo o de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.

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

Con carácter adicional, la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos incluye un incentivo a largo plazo que refleja el desempeño en un horizonte plurianual. La determinación de su importe final depende del resultado de una serie de indicadores a largo plazo con objetivos plurianuales, que permiten evaluar los resultados y el cumplimiento de la estrategia del Grupo a largo plazo (el “**Incentivo a Largo Plazo**” o “**ILP**”).

La retribución variable anual estará alineada con el marco normativo que sea de aplicación, así como con los principios que rigen la Política de Remuneraciones de los Consejeros. En ningún caso supondrá una limitación en la capacidad del Grupo para contar con una base sólida de capital conforme a los requisitos regulatorios, y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros, así como el coste de capital y liquidez necesarios, reflejando un **rendimiento sostenible y adaptado al riesgo**.



Incentivo a Corto Plazo

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

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

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

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

Incentivo a Largo Plazo

Al igual que el ICP, el ILP de cada consejero ejecutivo sólo se concederá, una vez cerrado el ejercicio al que corresponda, en el caso de que el Grupo alcance los umbrales de beneficio y ratio de capital aprobados anualmente por el Consejo de Administración para la generación de la Retribución Variable Anual. Su importe final se calculará tomando como referencia el ILP Objetivo establecido para cada consejero ejecutivo, que representa el importe del ILP en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos (el “**ILP Objetivo**”), en función de:

- (i.) unas métricas o indicadores (financieros y no financieros), con objetivos establecidos en el momento de su concesión inicial, que tienen en cuenta la estrategia definida por el Grupo y la creación de valor a largo plazo (los “**Indicadores de Largo Plazo**”); y
- (ii.) las correspondientes escalas de consecución, la ponderación atribuida a cada Indicador de Largo Plazo y los objetivos establecidos para cada uno de ellos.

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

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

La suma de los importes concedidos del ICP y el ILP constituirá la Retribución Variable Anual del ejercicio de cada consejero ejecutivo.

Consolidación y pago de la Retribución Variable Anual

Una vez concedida la Retribución Variable Anual en el ejercicio siguiente al que corresponda, conforme a las reglas anteriormente indicadas, un porcentaje no superior al 40% se consolidará y se abonará, de darse las condiciones para ello, como regla general, en el primer trimestre del ejercicio (la “**Parte Inicial**” de la RVA). La Parte Inicial estará exclusivamente integrada por un porcentaje del ICP.

A efectos de garantizar que el pago efectivo de la RVA tiene lugar a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico de la Entidad y sus riesgos, el importe restante, y al menos un 60% de la Retribución Variable Anual, se diferirá durante un período 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 período de diferimiento, la parte de la RVA que se corresponda con el ILP sólo comenzará a abonarse una vez transcurrido el período de medición de los Indicadores de Largo Plazo, de cuyo resultado dependerá la determinación de su importe final. Por tanto, el ILP formará parte de la Parte Diferida de la RVA de cada consejero ejecutivo.

Pago en acciones o instrumentos vinculados a las acciones

La Parte Inicial de la Retribución Variable Anual se abonará un 50% en efectivo y un 50% en acciones de BBVA, mientras que la Parte Diferida, se abonará un 40% en efectivo y un 60% en acciones de BBVA y/o en instrumentos vinculados a las acciones de BBVA.

De acuerdo con lo anterior, una parte de la RVA Diferida en acciones podrá entregarse en opciones sobre acciones de BBVA u otro tipo de instrumentos vinculados a las acciones.

Periodo de indisponibilidad de las acciones o instrumentos

Las acciones o instrumentos recibidos en concepto de Retribución Variable Anual, serán indisponibles durante un año desde su entrega. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que procediera enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las acciones.

Ajustes *ex post* por riesgo a la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual

Para asegurar que la Retribución Variable Anual guarda relación con la evolución de los riesgos del Grupo, la Parte Diferida estará sometida a posibles ajustes *ex post* por riesgo, de tal forma que no se consolidará o podrá verse reducida, en caso de que no se alcancen unos determinados **umbrales de capital y liquidez**.

A tal efecto, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y previo análisis de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, establecerá anualmente los umbrales de capital y liquidez que, en función del nivel alcanzado, podrán implicar la reducción, hasta en su totalidad, de la RVA Diferida (tanto en efectivo como en acciones o instrumentos) concedida al amparo de la Política y cuya consolidación y pago corresponda en cada ejercicio; garantizando así que el pago de la Retribución Variable Anual sólo se produce en caso de que sea sostenible, atendiendo a la capacidad de pago del Banco sobre la base de su situación de capital y liquidez en cada momento.

Corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y previo análisis de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, la determinación de las escalas de reducción asociadas a estos umbrales, así como la decisión de si procede o no la aplicación de los referidos ajustes *ex post* por riesgo y, en su caso, del importe de la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual que deba ser reducida.

Cláusulas *malus* y *clawback*

La totalidad de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos, tanto en efectivo como en acciones y/o instrumentos vinculados a las acciones de BBVA, estará sometida a cláusulas de reducción y de recuperación de la retribución variable ("***malus***" y "***clawback***") durante la totalidad del periodo de diferimiento e indisponibilidad de las acciones o instrumentos, en los mismos términos que resultan aplicables al resto del Colectivo Identificado.

La aplicación de las cláusulas *malus* y *clawback* estará ligada a un deficiente desempeño financiero del Banco en su conjunto o de una división o área concreta o de las exposiciones generadas por un consejero ejecutivo, cuando se derive de una serie de circunstancias establecidas en la Política. Asimismo, también podrán aplicarse en caso de que las referidas circunstancias causen un daño reputacional relevante al Banco, con independencia del impacto financiero causado.

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

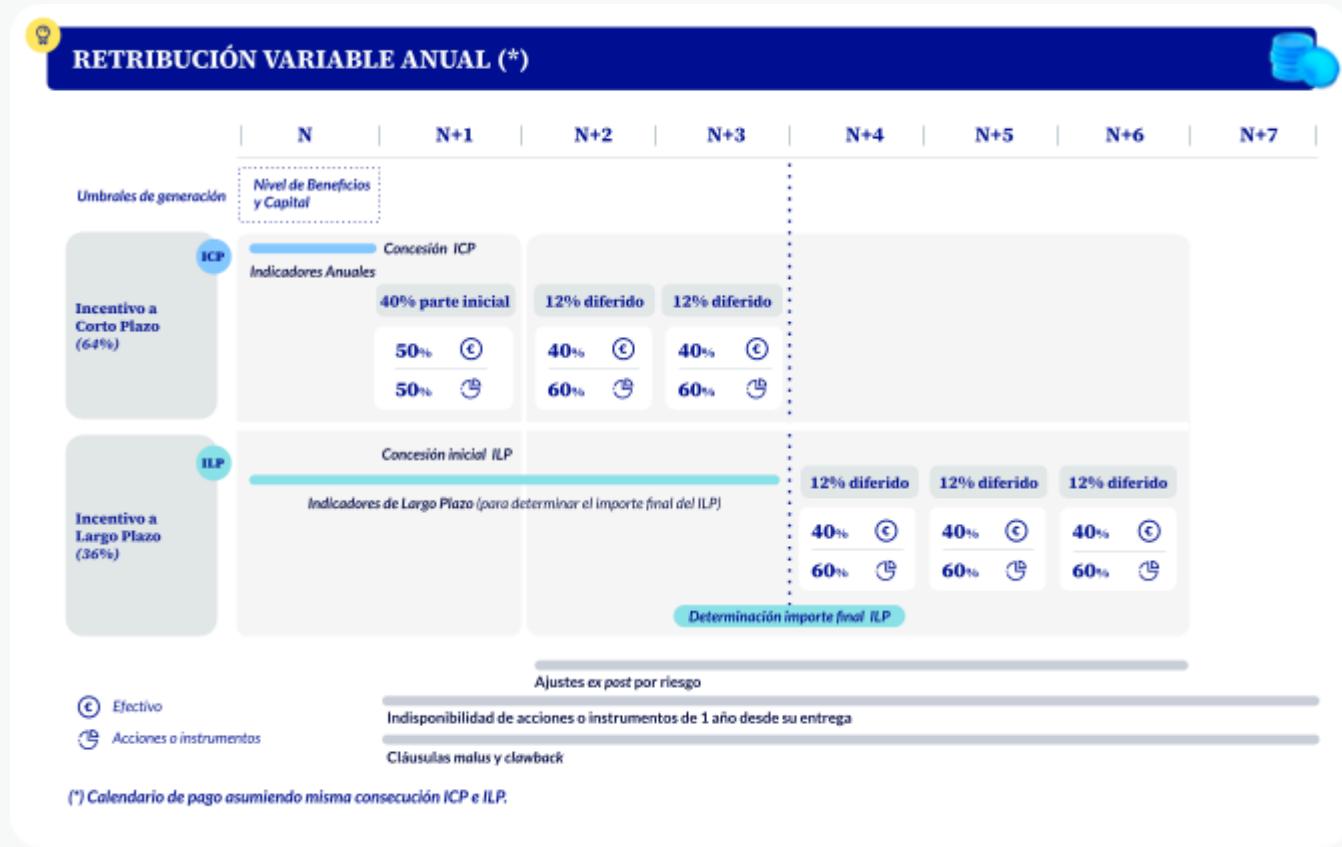
Límite de la remuneración variable

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

Prohibición de estrategias de cobertura

No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la retribución variable y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión prudente de los riesgos.

Se incluye a continuación un ejemplo gráfico de las **reglas de generación, concesión, consolidación y pago de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos establecidas en la Política aplicable en 2025**:



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

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

2.2.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos 2025

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

En virtud de la Política, las **características principales** de los contratos de los consejeros ejecutivos son las siguientes:

- Tienen duración indefinida.
- No establecen ningún plazo de preaviso, ni cláusulas de permanencia o fidelización.
- Incluyen una cláusula de no competencia post-contractual.
- No contemplan compromisos de pago de indemnizaciones.
- Contemplan una parte asistencial, en atención a las condiciones particulares de cada consejero ejecutivo, incluyendo los sistemas de previsión y los seguros oportunos.



Compromisos en materia de previsión social asumidos con los consejeros ejecutivos

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

- Se trata de sistemas establecidos en régimen de aportación definida, para los cuales se fijan con carácter previo las aportaciones anuales a realizar para la contingencia de jubilación (15% de la Retribución Fija Anual).
- No se prevé la posibilidad de percibir la pensión de jubilación de forma anticipada.



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

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

Compromisos asumidos con el Presidente

Contingencia de jubilación

- El Presidente tiene reconocido el derecho a una prestación de jubilación cuando alcance la edad legalmente establecida, cuyo importe será la suma de las aportaciones realizadas por el Banco y sus correspondientes rendimientos hasta dicha fecha. En caso de extinción de la relación contractual antes de alcanzar la edad de jubilación por causa distinta al incumplimiento grave de funciones, mantendrá el derecho a la prestación, que será calculada sobre el total de las aportaciones realizadas por el Banco hasta esa fecha, más la correspondiente rentabilidad acumulada, sin que el Banco tenga que realizar aportación adicional alguna a partir de este momento.
- La aportación anual pactada asciende a **439 miles de euros** (15% de su Retribución Fija Anual).
- Por otro lado, a los efectos establecidos en la Circular 2/2016 del Banco de España, un 15% de la aportación anual tendrá la consideración de “beneficios discrecionales de pensión” y, por tanto, girará sobre componentes variables, quedando sujeto a las condiciones que para estos instrumentos establece la citada Circular.
- En concreto, el importe de los “beneficios discrecionales de pensión” se determinará por referencia al nivel de consecución alcanzado por el Incentivo a Corto Plazo generado por el Presidente en cada ejercicio y formará parte del monto total de retribuciones variables a los efectos del límite máximo entre la remuneración fija y variable. Además, el importe acumulado de los “beneficios discrecionales de pensión” estará sujeto a un periodo de retención de cinco años desde que el Presidente deje de prestar servicios al Banco por cualquier causa, se abonará íntegramente en acciones de BBVA, y podrá ser objeto de reducción o recuperación por aplicación de las cláusulas malus y clawback previstas en la Política durante dicho periodo de retención. En el apartado [3.2.Ac](#) “Aportaciones a sistemas de previsión social 2025” se desglosa el importe de la aportación anual a la pensión de jubilación del Presidente en 2025, en aplicación del sistema anteriormente descrito.
- La prestación podrá percibirse en forma de renta o de capital.
- No se prevé la posibilidad de percibir la pensión de jubilación de forma anticipada.
- La percepción de la prestación queda sujeta a que no se produzca su cese debido al incumplimiento grave de sus funciones.

Contingencias de fallecimiento e invalidez

- En el caso de fallecimiento en el ejercicio de su cargo, se establece el derecho a una pensión anual de viudedad y de orfandad para cada uno de sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, de cuantía equivalente al 50% y 20% (40% en caso de orfandad total), respectivamente, de la Retribución Fija Anual.
- Para el pago de la pensión se utilizaría el total del fondo acumulado para la prestación de jubilación en dicho momento, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro con objeto de completar la cobertura de la prestación. La acumulación de prestaciones de viudedad y orfandad no podrá exceder el 150% de la Retribución Fija Anual.
- En el caso de incapacidad permanente total o absoluta, estando en el ejercicio de su cargo, se establece el derecho a percibir una pensión anual de cuantía equivalente a un 60% de la Retribución Fija Anual.
- Para el pago de esta pensión, se utilizaría, en primer lugar, el total del fondo acumulado para la prestación de jubilación en dicho momento, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro con objeto de completar la cobertura de la prestación.
- En el caso de fallecimiento en situación de incapacidad, se establece el derecho a una pensión anual de viudedad y de orfandad para cada uno de sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, de cuantía equivalente al 85% y 35% (40% en caso de orfandad total), respectivamente, de la pensión de incapacidad que viniera percibiendo, limitada dicha reversión en todo caso a un 150% de la propia pensión de incapacidad.

Compromisos asumidos con el Consejero Delegado

El Banco no ha asumido compromisos por jubilación con el Consejero Delegado, si bien tiene reconocido en su contrato el derecho a una cantidad anual en efectivo, en lugar del otorgamiento de una prestación de jubilación (“*cash in lieu of pension*”), de cuantía equivalente al 30% de su Retribución Fija Anual.

Contingencias de fallecimiento e invalidez

- En el caso de fallecimiento en el ejercicio de su cargo, se establece el derecho a una pensión anual de viudedad y de orfandad para cada uno de sus hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, de cuantía equivalente al 50% y 20% (30% en caso de orfandad total), respectivamente, de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro para garantizar la cobertura de la prestación. La acumulación de prestaciones de viudedad y orfandad no podrá exceder el 100% de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores.
- En el caso de incapacidad permanente total o absoluta, estando en el ejercicio de su cargo, se establece el derecho a percibir una pensión anual de cuantía equivalente a un 62% de la Retribución Fija Anual de los 12 meses anteriores, con reversión al cónyuge e hijos en caso de fallecimiento en los mismos porcentajes anteriormente citados, limitada dicha reversión en todo caso al 100% de la pensión de incapacidad, asumiendo el Banco el importe de las correspondientes primas anuales de seguro para garantizar la cobertura de la prestación.

2.2.3. Otras condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos 2025

Complemento a la retribución fija del Consejero Delegado

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

Cláusulas de no competencia post-contractual

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



Extinción de la relación contractual

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

2.3. Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos 2025

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. Ver importes correspondientes a 2025 en el apartado 3.3. A y B .
Remuneración en especie	El Banco satisface las correspondientes primas de seguro médico y de accidentes	
Sistema de retribución fija con entrega diferida de acciones de BBVA	Asignación anual de un número de acciones teóricas, con entrega efectiva de acciones de BBVA tras el cese como consejero, siempre que este no se produzca por incumplimiento grave de funciones	Asignación de acciones teóricas equivalentes al 20% de la asignación fija anual en efectivo percibida en el ejercicio anterior

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

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

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

Estos importes fueron aprobados por el Consejo de Administración el 29 de mayo de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, previo análisis de las correspondientes comparativas de mercado.

3. Resultado de la aplicación de la Política en 2025

La Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicada durante el ejercicio cerrado (2025) 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 2025, siguiendo el proceso previsto al efecto en la propia Política y en los Reglamentos del Consejo de Administración y de la Comisión de Retribuciones, respecto del cual no se ha producido ninguna desviación en el ejercicio. Tampoco se han aplicado excepciones temporales a la Política, al no haber concurrido circunstancias que así lo aconsejaran o justificaran, de conformidad con el procedimiento previsto en ella.

La Comisión de Retribuciones ha dirigido y supervisado de forma directa la aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y el proceso para determinar las retribuciones individuales de los consejeros. Esta Comisión ha llevado a cabo, durante el ejercicio 2025, 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 2025 en relación con la Política de Remuneraciones de los Consejeros

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

Durante el ejercicio 2025, la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración han desarrollado las actuaciones necesarias para la implementación, supervisión y seguimiento de las disposiciones de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

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

Cuestiones retributivas de los consejeros ejecutivos

- Una vez superados los umbrales de Beneficio Atribuido y Ratio de Capital establecidos para la generación de la RVA 2024 y la concesión inicial del ILP 2024, el Consejo de Administración aprobó la concesión inicial de la **RVA del ejercicio 2024** de los consejeros ejecutivos. Esta RVA se componía de: (i) el **ICP del ejercicio 2024**, calculado sobre la base del resultado de los Indicadores Anuales y en atención a las correspondientes escalas de consecución, según la ponderación atribuida a cada indicador y en función de los objetivos establecidos para cada uno de ellos; y (ii) el **ILP del ejercicio 2024** en el escenario de nivel máximo de consecución (150%), si bien su importe final dependerá del resultado de los Indicadores de Largo Plazo que podrá situarse en un rango de consecución de entre 0% y 150%.
- Aprobó el **pago de la Parte Inicial de la RVA del ejercicio 2024** que procedía realizar en 2025 y que se correspondía con el primer pago del ICP 2024.

- Aprobó los **objetivos y escalas de consecución** asociados a los **Indicadores de Largo Plazo del ILP 2024** de los consejeros ejecutivos, los cuales resultan también aplicables al resto del Colectivo Identificado, incluyendo a los miembros de la Alta Dirección.
- Aprobó el **pago** a los consejeros ejecutivos de la **RVA Diferida de los ejercicios 2023, 2022, 2021 y 2019**, que correspondía en 2025, en atención a las políticas de remuneraciones aplicables en dichos ejercicios, una vez que la Comisión de Auditoría y la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, en el ámbito de sus respectivas competencias, y el propio Consejo, verificaron que no correspondía aplicar la cláusula malus prevista en las políticas retributivas aplicables en dichos ejercicios.
- Aprobó los **umbrales mínimos de Beneficio Atribuido y Ratio de Capital** para la generación de la **RVA 2025** de los consejeros ejecutivos, en línea con los aplicados al resto de la plantilla del Grupo BBVA, que servirían también para determinar la **concesión inicial del ILP** que forma parte de la RVA 2025.
- Aprobó los **Indicadores Anuales del ICP 2025** y sus ponderaciones, así como los **Indicadores de Largo Plazo** para calcular el importe final del **ILP 2025** 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 2025** de los consejeros ejecutivos.
- Aprobó los **umbrales y escalas de reducción** para los **indicadores de capital y liquidez**, cuyo resultado podrá determinar posibles **ajustes ex post por riesgo** a la Parte Diferida de la RVA 2023 y 2024 de los consejeros ejecutivos cuyo pago corresponde en 2026; todo lo cual resulta igualmente aplicable al resto del Colectivo Identificado, incluyendo a los miembros de la Alta Dirección.

Cuestiones retributivas de los consejeros no ejecutivos

- De conformidad con el marco estatutario y con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, en aplicación del sistema de retribución fija con entrega diferida de acciones de BBVA aplicable a los consejeros no ejecutivos, el Consejo de Administración aprobó la asignación a cada consejero no ejecutivo beneficiario del sistema, de un número de acciones teóricas correspondiente al 20% de su asignación fija anual en efectivo percibida en el ejercicio anterior.

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

- El Consejo de Administración, previo análisis de la Comisión de Retribuciones, analizó el resultado de la evaluación interna, central e independiente llevada a cabo por el área de Auditoría Interna sobre la aplicación la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA y de la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA en el ejercicio 2024.
- Asimismo, el Consejo de Administración, previo análisis de la Comisión de Retribuciones, ha sido informado del desarrollo y del resultado del proceso de identificación del Colectivo Identificado de BBVA y su Grupo para el ejercicio 2025, incluyendo el número de personas identificadas en cada área del Grupo.



Propuestas de acuerdos a la Junta General de Accionistas

El Consejo de Administración acordó someter a la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2025:

Aprobación de un nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la retribución total para determinados miembros del Colectivo Identificado

- 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 309 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. Este acuerdo fue aprobado por la Junta General de Accionistas del ejercicio 2025 con un 98,76% de votos a favor.

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BBVA 2024

- La votación consultiva del **Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA del ejercicio 2024**, 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, que fue aprobado por la Junta General de Accionistas del ejercicio 2025 con un 95,58% de votos a favor.

Para un mayor detalle sobre las actividades llevadas a cabo por la Comisión de Retribuciones en 2025, se puede consultar el informe de actividad de la Comisión en 2025, publicado en la página web del Banco.

Nueva política de remuneraciones de los consejeros de BBVA 2026-2029

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies, en el ejercicio 2026 corresponde someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de BBVA una nueva política de remuneraciones de los consejeros de BBVA.

A tal efecto, en el ejercicio 2025, la Comisión de Retribuciones ha llevado a cabo sus **trabajos de revisión y análisis de la Política, con vistas a presentar la correspondiente propuesta, junto con su informe específico al respecto, al Consejo de Administración**, para su posterior elevación a la Junta General de Accionistas del ejercicio 2026.



3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2025

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 2025 es el siguiente:

A. RETRIBUCIÓN FIJA 2025

a) Retribución Fija Anual 2025

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 2025

En el ejercicio 2025 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 de accidentes y al ingreso a cuenta no repercutido practicado por el Banco sobre primas de seguro.

Remuneración en especie (miles €)	
Presidente	132
Consejero Delegado	128

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

c) Aportaciones a sistemas de previsión social 2025

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 2025, el Banco ha realizado la siguiente aportación 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 31/12/2025
Presidente	456	29.821

De conformidad con la Política, en el ejercicio 2025, la aportación anual pactada para cubrir la contingencia de jubilación del Presidente, ha sido de 439 miles de euros, lo que representa un 15% de la Retribución Fija Anual del Presidente.

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

Por este motivo, de la aportación anual a la pensión del ejercicio 2024 (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 2024). Una vez cerrado el ejercicio 2024, se procedió a ajustar su importe a la vista del resultado del ICP 2024 del Presidente, lo que derivó en un ajuste al alza de la aportación a la pensión a realizar en 2025 de 17 miles de euros. De acuerdo con lo anterior, en el ejercicio 2025, se ha registrado un importe de 456 miles de euros.

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

Por su parte, el Banco ha satisfecho en 2025 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	236
Consejero Delegado	220

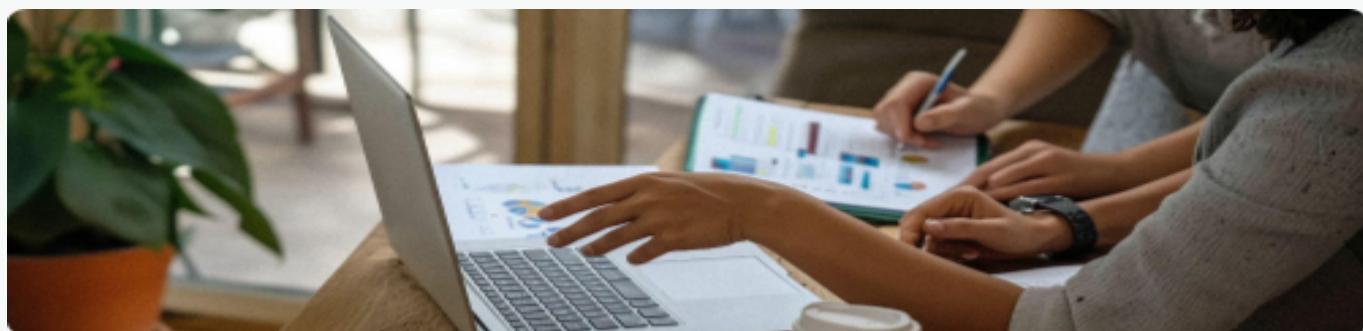
Estos importes se reflejan en la sección C.1. a) iv) “Detalle de otros conceptos” del Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe.

d) Otros complementos fijos 2025

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.

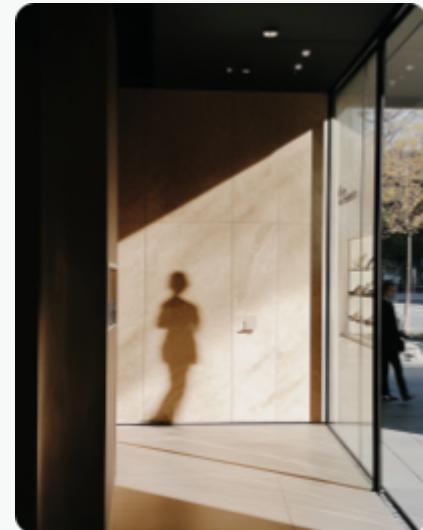


B. RETRIBUCIÓN VARIABLE 2025

a) Retribución Variable Anual 2025

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

De conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General el 17 de marzo de 2023, la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2025 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 2025

El Incentivo a Corto Plazo, en línea con el modelo corporativo aplicable al resto de los empleados del Grupo, 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 pre establecidos.

Para 2025, el **Incentivo a Corto Plazo Objetivo** de cada consejero ejecutivo es el siguiente:

Incentivo a Corto Plazo Objetivo 2025 (miles €)	
Presidente Carlos Torres Vila	2.286
Consejero Delegado Onur Genç	1.710

Indicadores Anuales ICP 2025

Los Indicadores Anuales establecidos para el cálculo del Incentivo a Corto Plazo del ejercicio 2025 y sus correspondientes ponderaciones fueron aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, al comienzo del ejercicio 2025.

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 2025, que tienen en consideración los objetivos fijados para las principales métricas de gestión.

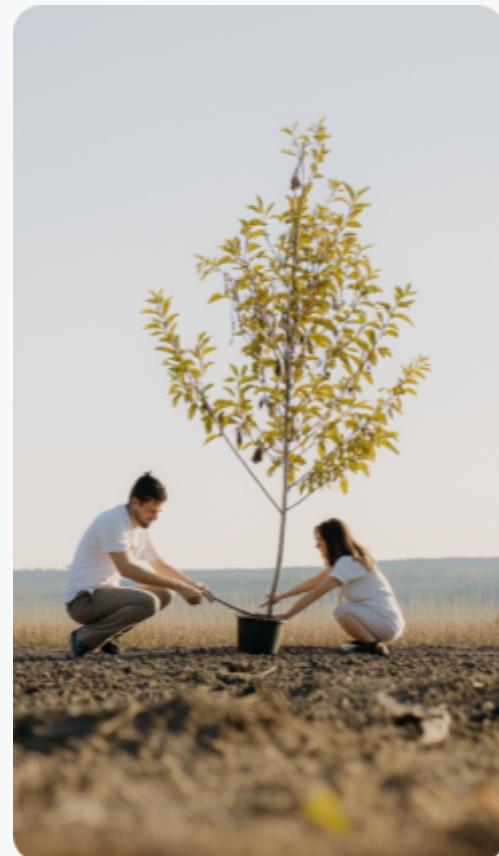
El importe del ICP, en aplicación de las correspondientes escalas de consecución, podrá situarse **entre un 0% y un 150% del ICP Objetivo**, de tal forma que la **oportunidad máxima de pago del ICP** de cada consejero ejecutivo está **limitada a 1,5 veces su ICP Objetivo**.

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

De esta forma, los **indicadores** están alineados con las **métricas de gestión más relevantes del Grupo**, adecuadas a las funciones de los consejeros ejecutivos. En particular, se relacionan con la **capacidad de generación de beneficios**, el **crecimiento en los segmentos de empresas**, el **retorno sobre el capital** y los **riesgos presentes y futuros implícitos en los resultados**, el **grado de satisfacción del cliente**, el **crecimiento en clientes** y con la **canalización de negocio sostenible**.

Los Indicadores Anuales para el cálculo del ICP 2025 de los consejeros ejecutivos son los siguientes:

INDICADORES ANUALES (OBJETIVOS 2025)	PONDERACIÓN
RORC	35%
Resultado atribuido	15%
Ingresos por comisiones de empresas	10%
IReNe	15%
Clientes objetivo	15%
Canalización del negocio sostenible	10%



INDICADORES ANUALES ICP 2025

RORC

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

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

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



“Promover una mentalidad de creación de valor y capital”

INDICADORES ANUALES ICP 2025

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.



“Promover una mentalidad de creación de valor y capital”

Ingresos por comisiones de empresas

Como **novedad, para el cálculo de la RVA de 2025**, se ha incluido el indicador Ingresos por comisiones de empresas que mide las comisiones netas (cobradas menos pagadas) generadas por el negocio mayorista, es decir por los clientes que están incluidos en las áreas de *Corporate & Investment Banking* y Banca de Empresas e Instituciones. La finalidad de su incorporación es impulsar la actividad del negocio con empresas, fomentando su crecimiento y una mayor diversificación de productos (“cross-sell”), alineándose con la prioridad estratégica de crecer en todos los segmentos de empresas.



“Crecer en todos los segmentos de empresas”

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 y PyMEs), 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.



“Incorporar la perspectiva del cliente de una manera radical en todo lo que hacemos”

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, Banca de Empresas e Instituciones y *Corporate & Investment Banking*), 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 suma de las consecuciones de cada uno de los segmentos, ponderadas según su peso en el indicador. En el caso de los segmentos de Individuos, PyMEs y Banca de Empresas e Instituciones, su consecución 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. En el caso del segmento de *Corporate & Investment Banking*, la consecución se mide a nivel global, en función del objetivo establecido.



“Incorporar la perspectiva del cliente de una manera radical en todo lo que hacemos”

INDICADORES ANUALES ICP 2025

Canalización de negocio sostenible

Este indicador mide el importe de negocio sostenible canalizado por BBVA en el ámbito medioambiental (que incluye clima y capital natural) y en el ámbito social. Está directamente relacionado con la prioridad estratégica del Banco de “Impulsar la sostenibilidad como un motor de crecimiento”.

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



“Impulsar la sostenibilidad como un motor de crecimiento”

Por su parte, los **objetivos, escalas de consecución y ponderaciones establecidas para cada Indicador Anual** por el Consejo de Administración en 2025 fueron los siguientes:

INDICADORES ANUALES ICP (OBJETIVOS 2025)							
Indicador	Ponderación	Escala	Nivel consecución	Indicador	Ponderación	Escala	Nivel consecución
Retorno sobre el Capital Regulatorio (RORC)	35%	≥22,26%	150%	Índice de Recomendación Neta	15%	150	150%
		19,36%	100%			100	100%
		≤13,55%	0%			0	0%
Resultado atribuido	15%	≥ 11.093 mill. €	150%	Clientes objetivo	15%	150	150%
		9.646 mill. €	100%			100	100%
		≤6.752 mill. €	0%			0	0%
Ingresos por comisiones de empresas	10%	≥ 2.703 mill. €	150%	Canalización de negocio sostenible	10%	≥158.746 mill. €	150%
		2.350 mill. €	100%			114.740 mill. €	100%
		≤ 1.645 mill. €	0%			≤ 83.463 mill. €	0%



Vinculación del ICP con los resultados del Grupo BBVA en 2025

Se incluye el detalle de los resultados obtenidos para cada uno de los **Indicadores Anuales** aprobados por el Consejo de Administración para calcular el Incentivo a Corto Plazo 2025 de los consejeros ejecutivos:

ICP 2025				
Indicadores Anuales 2025	Resultado	Objetivo	Nivel de consecución	
RORC	21,13%	19,36%	123%	
Resultado Atribuido	10.511 mill. €	9.646 mill. €	122%	
Ingresos por comisiones de empresas	2.577 mill. €	2.350 mill. €	110%	
Índice de Recomendación Neta (IReNe) ¹	91	100	91%	
Clientes objetivo ¹	112	100	112%	
Canalización de negocio sostenible	133.778 mill. €	114.740 mill. €	122%	
Nivel de consecución final				115%

(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.

A efectos de determinar el grado de cumplimiento de estos indicadores, una vez cerrado el ejercicio 2025, 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 2025** para los distintos **Indicadores Anuales** reflejan una **consecución, a nivel agregado, de 115%**, que multiplicado por el **Incentivo a Corto Plazo Objetivo** da como resultado los siguientes importes:

RESULTADO DEL ICP 2025 (miles €)	
Presidente (Carlos Torres Vila)	2.627
Consejero Delegado (Onur Genç)	1.965

Incentivo a Largo Plazo 2025

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 2025 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 2025, el **Incentivo a Largo Plazo Objetivo** de cada consejero ejecutivo es el siguiente:

ILP OBJETIVO 2025 (miles €)	
Presidente (Carlos Torres Vila)	1.286
Consejero Delegado (Onur Genç)	962

Indicadores de Largo Plazo ILP 2025

Los **Indicadores de Largo Plazo** establecidos para el cálculo del Incentivo a Largo Plazo 2025 y sus correspondientes ponderaciones fueron aprobados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, al comienzo del ejercicio 2025. Estos indicadores son también aplicables para el cálculo del Incentivo a Largo Plazo del resto del Colectivo identificado.

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

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

INDICADORES DE LARGO PLAZO ILP 2025 (OBJETIVOS A 2028)

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:

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

Tanto numerador como denominador tienen en cuenta saldos puntuales.

A efectos **retributivos**, se procede a neutralizar el impacto que las distribuciones realizadas a los accionistas pudieran tener sobre el indicador TBV per share.

A tal efecto las cantidades distribuidas, vía dividendos y vía planes de recompra de acciones, se añaden al numerador. Asimismo, se incorpora al denominador el número de acciones recompradas por la Entidad.

Para los ILPs 2023 y 2024 el indicador se calcula de esta misma forma.

A efectos de la medición del indicador de la ILP 2025 se considerará la tasa de crecimiento anual compuesto (CAGR) para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2028.



“Promover una mentalidad de creación de valor y capital”

INDICADORES DE LARGO PLAZO ILP 2025 (OBJETIVOS A 2028)

**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 (1 de enero de 2025) como para la de finalización (31 de diciembre de 2028), 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.



“Promover una mentalidad de creación de valor y capital”

Descarbonización de la cartera

Este indicador mide el grado de cumplimiento de los objetivos de descarbonización de una serie de sectores (i.e. Petróleo y Gas, Generación de electricidad, Autos, Acero, Cemento y Carbón) para los que el Banco ha publicado objetivos concretos. Cada sector cuenta con una ponderación específica en el cómputo global, por lo que la consecución final del indicador será la suma de la consecución de cada uno de los sectores ponderada por su peso. Los objetivos para los sectores que componen este indicador se presentan en este ejercicio como el porcentaje que se consiga en 2028 sobre los objetivos de reducción fijados para el periodo del 31 de diciembre de 2022 (escenario base) al 31 de diciembre de 2030.



“Impulsar la sostenibilidad como un motor de crecimiento”

Porcentaje de mujeres en puestos directivos

Este indicador mide la evolución del porcentaje de mujeres en la plantilla que forman parte del equipo gestor del Grupo BBVA. A efectos de la medición del indicador se considerará el referido porcentaje de mujeres a 31 de diciembre de 2028. El equipo gestor a cierre del ejercicio 2025 estaba compuesto por 6.206 personas, lo que representa un 4,88% de la plantilla. Este indicador está plenamente alineado con la prioridad estratégica de “Fortalecer nuestra empatía, triunfar como un equipo ganador”, guiado por el Propósito del Banco y sus valores y comportamientos. Asimismo, está acompañado de otras iniciativas de diversidad, incluyendo un extenso plan de Talento que proporciona oportunidades de crecimiento para todos.



“Fortalecer nuestra empatía, triunfar como un equipo ganador”

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

Los **objetivos y escalas de consecución fijados para cada uno de los Indicadores de Largo Plazo** para el cálculo del ILP correspondiente al ejercicio 2025 de los consejeros ejecutivos y del resto del Colectivo Identificado, aprobados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones son los siguientes:

INDICADOR DE LARGO PLAZO (OBJETIVO A 2028)	Consecución	Ponderación
Valor Tangible en Libros por acción (TBV per share) (Objetivo sobre la tasa de crecimiento anual compuesto —CAGR— del TBV)	CAGR 2025-2028	40%
<i>Los puntos intermedios entre los tramos de la escala de consecución son calculados por interpolación lineal</i>		
CAGR ≤ 8%	0%	
CAGR = 12%	90%	
CAGR = 15%	100%	
CAGR ≥ 17,2%	150%	



INDICADOR DE LARGO PLAZO (OBJETIVO A 2028)	Consecución	Ponderación
Retorno Total para el Accionista Relativo (TSR Relativo)	Evolución TSR 2025-2028	40%
<i>Los puntos intermedios entre los tramos de la escala de consecución son calculados por interpolación lineal</i>		
Para TSR = 1 + % de variación en el periodo:		
TSR BBVA / TSR Euro Stoxx Banks ≤ 0,8	0%	
TSR BBVA / TSR Euro Stoxx Banks = 0,9	80%	
TSR BBVA / TSR Euro Stoxx Banks = 1,02	100%	
TSR BBVA / TSR Euro Stoxx Banks ≥ 1,32	150%	
<p>En la medida en que BBVA es un grupo financiero internacional con una amplia diversificación geográfica, que cuenta con presencia en países emergentes, fundamentalmente en México, Turquía y América del Sur, se ha considerado la volatilidad que ello puede implicar a la hora de establecer la escala de consecución del indicador.</p> <p>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%).</p>		

INDICADOR DE LARGO PLAZO (OBJETIVOS A 2028)						Ponderación
Descarbonización de la cartera						
Los objetivos para los sectores que componen este indicador se presentan en este ejercicio como el porcentaje que se consiga en 2028 sobre los objetivos de reducción fijados para el periodo del 31 de diciembre de 2022 (escenario base) al 31 de diciembre de 2030.						 15%
<i>Los puntos intermedios entre los tramos de la escala de consecución son calculados por interpolación lineal</i>						
Sector ¹	Peso	Métrica	Escenario base 2022	Escenario final 2030	Objetivo de reducción total 2022-2030	Consecución (% sobre objetivo de reducción total) 2028
					0%	50%
					100%	150%
Petróleo y Gas	25%	Emisiones absolutas upstream ² (Mn t CO2e)	12,5	9,8	2,7	38% 54% 70% 100%
Generación de electricidad	25%	Intensidad de las emisiones (kg CO2e/Mwh)	212	107	105	66% 75% 84% 100%
Autos	10%	Intensidad de las emisiones (g CO2/km)	195	110	85	63% 73% 83% 100%
Acero	10%	Intensidad de las emisiones (kg CO2/t acero)	1.200	984	216	51% 64% 76% 100%
Cemento	10%	Intensidad de las emisiones (kg CO2/t cemento)	690	579	111	59% 69% 80% 100%
Carbón	20%	Importe comprometido ³ Mn €	253	0	253	50% 63% 75% 100%

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

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

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

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



INDICADOR DE LARGO PLAZO (OBJETIVO A 2028)	Consecución	Ponderación
Porcentaje de mujeres en puestos directivos	A cierre 2028	5%
<i>Los puntos intermedios entre los tramos de la escala de consecución son calculados por interpolación lineal</i>		
≤36%	0%	
= 36,6%	50%	
= 36,8%	100%	
≥ 37,3%	150%	

Resultado de la RVA 2025 de los consejeros ejecutivos

Tras haberse verificado el cumplimiento de los **umbrales de Beneficio Atribuido y de Ratio de Capital** establecidos para 2025 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 2025 y la concesión inicial del Incentivo a Largo Plazo 2025**. El importe final del ILP dependerá del resultado de los Indicadores de Largo Plazo, que podrán tener un nivel de consecución de entre el 0% y el 150%.

Incentivo a Corto Plazo 2025

RESULTADO DEL ICP 2025 (miles €)	
Presidente (Carlos Torres Vila)	2.627
Consejero Delegado (Onur Genç)	1.965

Incentivo a Largo Plazo 2025

ESCENARIOS ILP 2025 (miles €)	Presidente	Consejero Delegado
Nivel de consecución objetivos Indicadores Largo Plazo	ILP	ILP
0%	0	0
100% (ILP Objetivo)	1.286	962
150% (importe máximo si todos los indicadores alcanzan su nivel máximo)	1.929	1.443

El ILP sólo podrá consolidarse en su importe máximo teórico en el caso de que el resultado obtenido para todos los Indicadores de Largo Plazo, a cierre del ejercicio 2028, 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 2025

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 2025 (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 2026, 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 2025 (año al que la RVA corresponde) y el 15 de enero 2026 (año siguiente), ambos inclusive, que ha sido de 20,10€ 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 2025 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 2025 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 (60%) 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 como referencia el valor razonable de la opción, determinado sobre la base de los informes emitidos por terceros independientes, que es de 3,9133€.

De conformidad con lo anterior, se han concedido 52.441 opciones al Presidente y 39.221 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 2025 y el 15 de enero 2026, ambos inclusive, que ha sido de 20,10€ por acción. El ejercicio de las opciones tendrá lugar en la fecha de vencimiento (15 de febrero de 2030), 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 2025 y el 15 de enero de 2026 (ambos inclusive).

De conformidad con todo lo anterior, en 2026 procede abonar a los consejeros ejecutivos la **Parte Inicial (36%) de la RVA 2025**, 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 2028):

PARTE INICIAL RVA 2025		Primer pago ICP 2025	
Consejero ejecutivo	Efectivo (50%) miles €	Número de Acciones (50%)	
Presidente	821	40.850	
Consejero Delegado	614	30.552	

Los importes en efectivo de la Parte Inicial de la RVA 2025 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 2025 (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 2025". El número de acciones correspondiente a la Parte Inicial de la RVA 2025, 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 2025** 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, para garantizar que el pago 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

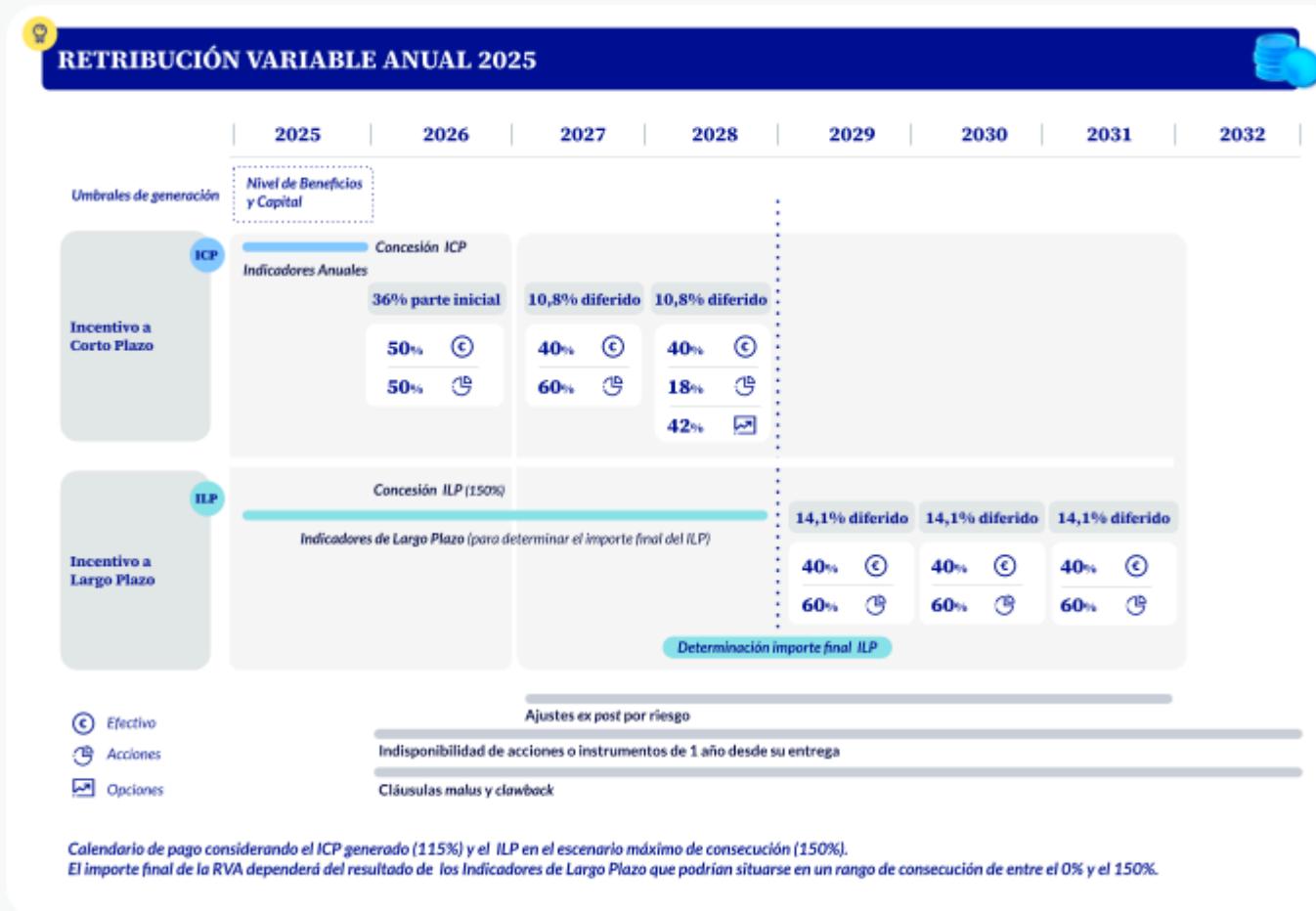
A tal efecto, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y previo análisis de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, establecerá anualmente los umbrales mínimos que deberán alcanzar los indicadores *Common Equity Tier 1 (CET1) Fully Loaded* y *Liquidity Coverage Ratio (LCR)*, para la percepción de la RVA Diferida 2025 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. Los indicadores de CET1 y LCR para la realización de posibles ajustes *ex post* por riesgo contarán con una ponderación del 50% cada uno.

En todo caso, el importe de la parte en acciones de BBVA o en instrumentos vinculados a las acciones de BBVA de la RVA Diferida 2025 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 2025 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%.

Se muestra a continuación el [calendario de consolidación y pago aplicable a la Retribución Variable Anual \(ICP + ILP\) del ejercicio 2025](#) de los consejeros ejecutivos:



b) “Beneficios discretionales de pensión” registrados en 2025 a aportar en 2026

En 2025, 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 discretionales de pensión**”. Una vez cerrado el ejercicio, se ha procedido a ajustar dicho importe por referencia al resultado del Incentivo a Corto Plazo 2025 del Presidente, quedando determinados en un importe de 76 miles de euros, lo que supone un ajuste positivo de 10 miles de euros a la cantidad inicial. Este importe se aportará al fondo acumulado en el ejercicio 2026 y quedará sujeto, al igual que el resto de los “**beneficios discretionales de pensión**”, a las condiciones establecidas para los mismos en la Política.

c) Retribución Variable Anual Diferida de ejercicios anteriores cuyo pago corresponde en 2026

De conformidad con las políticas retributivas aplicables a los consejeros ejecutivos en los ejercicios 2024, 2023, 2022 y 2021⁵, a los efectos de alinear la retribución con los riesgos y resultados a largo plazo, como mínimo el 60% de la Retribución Variable Anual de cada ejercicio quedó diferida en el tiempo.

Retribución Variable Anual Diferida 2024

El 63% de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2024 de los consejeros ejecutivos quedó diferida, procediendo su abono una vez transcurridos cada uno de los cinco años de diferimiento (la “RVA Diferida 2024” o “RVAD 2024”). Los dos primeros pagos se corresponden con la parte diferida del Incentivo a Corto Plazo. Los tres últimos pagos se corresponden con el Incentivo a Largo Plazo, que sólo se abonará una vez transcurrido el periodo de medición de objetivos de los Indicadores de Largo Plazo establecidos para calcular su importe final.

En 2026 corresponde el primer pago diferido de la RVA 2024:



Cada uno de los pagos de la RVA Diferida 2024 (tanto del ICP como del ILP), están sujetos a ajustes ex post por riesgo explícitos que podrán implicar la reducción, hasta en su totalidad, de la porción cuya consolidación y pago corresponda en cada ejercicio, en caso de no alcanzarse unos determinados umbrales de capital y liquidez aprobados por el Consejo de Administración:

RVA Diferida 2024 (ajustes ex post por riesgo)				
Indicador	Ponderación	Resultado ¹ 2025	Umbrales reducción 0% RVAD 2024 a abonar en 2026	Ajuste ex post RVAD 2024 a abonar en 2026
CET1 Fully Loaded	50%	13,19% ●	≥ 10,50%	0%
Liquidity Coverage Ratio (LCR)	50%	140,08% ●	≥ 110%	0%

(1) Calculado como la media de los resultados del indicador de los 12 meses del ejercicio 2025.

⁵ A la RVA Diferida 2023 y 2024 le resulta de aplicación la política de remuneraciones de los consejeros de BBVA aprobada por la Junta General el 17 de marzo de 2023. A la RVA Diferida 2021 y 2022 le resulta de aplicación la política de remuneraciones de los consejeros de BBVA aprobada por la Junta General el 20 de abril de 2021.

Atendiendo al resultado de estos indicadores de capital y liquidez, se ha verificado que se han superado los umbrales aprobados, de forma que **no procede realizar ningún ajuste de reducción sobre la porción del ICP 2024 a abonar en 2026** a los consejeros ejecutivos.

Por su parte, a cierre del ejercicio 2025, el **resultado intermedio de los indicadores para el cálculo del ILP 2024 (objetivos a cierre 2027)** es el siguiente:

Resultados intermedios Indicadores de Largo Plazo ILP 2024			
Indicador Largo Plazo	Ponderación	Resultado 2024-2025	Objetivo a 2027
Valor Tangible en Libros por acción (TBV per share) ¹	40%	CAGR = 15,71%	CAGR = 12,00%
Retorno Total para el Accionista (TSR) Relativo	40%	TSR BBVA / TSR Euro Stoxx Banks = 1,09	TSR BBVA / TSR Euro Stoxx Banks = 1,02
Indicador Largo Plazo	Ponderación	Resultado 31 diciembre 2025	Objetivo a 2027
Descarbonización de la cartera	15%	97%	66% ²
Porcentaje de mujeres en puestos directivos	5%	36,09%	37,00%

- (1) En el resultado del TBV *per share* se neutraliza, a efectos de incentivación, el impacto del reparto de dividendos y de los programas de recompra de acciones (ver definición del indicador en el apartado 3.2. B. a) Retribución Variable Anual 2025).
- (2) Porcentaje a conseguir en 2027 sobre los objetivos de reducción fijados para el periodo del 31 de diciembre de 2022 (escenario base) al 31 de diciembre de 2030.

Retribución Variable Anual Diferida 2023

El 63% de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2023 de los consejeros ejecutivos quedó diferida, procediendo su abono una vez transcurridos cada uno de los cinco años de diferimiento (la “**RVA Diferida 2023**” o “**RVAD 2023**”). Los dos primeros pagos se corresponden con la parte diferida del Incentivo a Corto Plazo. Los tres últimos pagos se corresponden con el Incentivo a Largo Plazo, que sólo se abonará una vez transcurrido el periodo de medición de objetivos de los Indicadores de Largo Plazo establecidos para calcular su importe final.

En 2026 corresponde el **segundo pago diferido de la RVA 2023**:



Cada uno de los pagos de la RVA Diferida 2023 (tanto del ICP como del ILP), están sometidos a ajustes *ex post* por riesgo explícitos que podrán implicar la reducción, hasta en su totalidad, de la porción cuya consolidación y pago corresponda en cada ejercicio, en caso de no alcanzarse unos determinados umbrales de capital y liquidez aprobados por el Consejo de Administración:

RVA Diferida 2023 (ajustes <i>ex post</i> por riesgo)				
Indicador	Ponderación	Resultado ¹ 2025	Umbral reducción 0% RVAD 2023 a abonar en 2026	Ajuste <i>ex post</i> RVAD 2023 a abonar en 2026
CET1 Fully Loaded	50%	13,19% ●	≥ 10,50%	0%
Liquidity Coverage Ratio (LCR)	50%	140,08% ●	≥ 110%	0%

(1) Calculado como la media de los resultados del indicador de los 12 meses del ejercicio 2025.

Atendiendo al resultado de estos indicadores de capital y liquidez, se ha verificado que se han superado los umbrales aprobados, de forma que **no procede realizar ningún ajuste de reducción sobre la porción del ICP 2023 a abonar en 2026** a los consejeros ejecutivos.

Por su parte, a cierre del ejercicio 2025, el **resultado intermedio de los indicadores para el cálculo del ILP 2023 (objetivos a cierre 2026)** es el siguiente:

Resultados intermedios Indicadores de Largo Plazo ILP 2023			
Indicador Largo Plazo	Ponderación	Resultado 2023-2025	Objetivo a 2026
Valor Tangible en Libros por acción (TBV per share)¹	40%	CAGR = 16,41%	CAGR = 12,00%
Retorno Total para el Accionista (TSR) Relativo	40%	TSR BBVA / TSR Euro Stoxx Banks = 1,29	TSR BBVA / TSR Euro Stoxx Banks = 1,02
Indicador Largo Plazo	Ponderación	Resultado 31 diciembre 2025	Objetivo a 2026
Descarbonización de la cartera²	15%	112%	63% ³
Porcentaje de mujeres en puestos directivos	5%	36,09%	36,80%

- (1) En el resultado del TBV *per share* se neutraliza, a efectos de incentivación, el impacto del reparto de dividendos y de los programas de recompra de acciones (ver definición del indicador en el apartado 3.2. B. a) Retribución Variable Anual 2025).
- (2) La información presentada para este indicador es el resultado de la agregación de los distintos sectores, ponderados según su peso relativo. Los resultados a cierre de 2025 difieren entre el ILP 2023 y el ILP 2024 debido a que los objetivos tienen perímetros distintos en el caso del sector carbón. El ILP 2023 consideraba clientes del carbón con expectativas limitadas de transición (objetivo de descarbonización completa en 2026), mientras que el ILP 2024 incluye clientes del sector del carbón en países desarrollados sujetos a seguimiento estrecho. Al tratarse de grupos distintos, la medición intermedia no es comparable.
- (3) Porcentajes a conseguir en 2026 sobre los objetivos de reducción fijados para el periodo del 31 de diciembre de 2022 (escenario base) al 31 de diciembre de 2030.



Retribución Variable Anual Diferida 2022

El 60% de la Retribución Variable Anual del 2022 de los consejeros ejecutivos quedó diferida, procediendo su abono una vez transcurridos cada uno de los cinco años de diferimiento (la “RVA Diferida 2022” o “RVAD 2022”).

En 2026 corresponde el **tercer pago de la RVA Diferida 2022**:



El importe de los tres últimos pagos de la RVA Diferida 2022, quedó sujeto al **resultado de los indicadores de evaluación plurianual** aprobados en 2022, de tal forma que, en caso de no alcanzarse los umbrales fijados para cada uno de ellos, el importe diferido pendiente de pago podría verse reducido, pero nunca incrementado.

El importe de la **RVA Diferida 2022** pendiente de pago ha quedado determinado a la vista del resultado de los indicadores de evaluación plurianual, que ha sido calculado una vez finalizado el tercer año de diferimiento (2025), sobre un periodo de medición de tres años (2023-2025). Atendiendo al resultado de los indicadores de evaluación plurianual de la RVA Diferida 2022, se ha verificado que no procede aplicar reducción alguna sobre el importe de la RVA Diferida 2022 pendiente de pago:

Indicadores de evaluación plurianual RVAD 2022 (2023-2025)	Solvencia		Liquidez		Rentabilidad	
	CET1 Fully Loaded	LCR (Liquidity Coverage Ratio)	ROTE (Return on Tangible Equity)	TSR ¹ (Total Shareholder Return)		
Ponderación	40%	20%	30%		10%	
Umbrales para no reducción	≥9,61%	≥105%	≥3,5%		1 ^a -7 ^a	
Resultado	12,94% ●	144,88% ●	18,67% ●		3 ^a Posición ●	
% Reducción RVAD 2022	0%	0%	0%		0%	

(1) Grupo de referencia a efectos del TSR: BBVA, Banco Santander, CaixaBank, BNP Paribas, Société Générale, Barclays, HSBC, Lloyds Banking Group, Deutsche Bank, Commerzbank, Unicredito Italiano, Intensa San Paolo, ING Group, Scotiabank y Banorte. BBVA ha alcanzado la 3^a posición, por lo que no procede reducción en aplicación del umbral establecido, al situarse entre los 7 primeros.

Retribución Variable Anual Diferida 2021

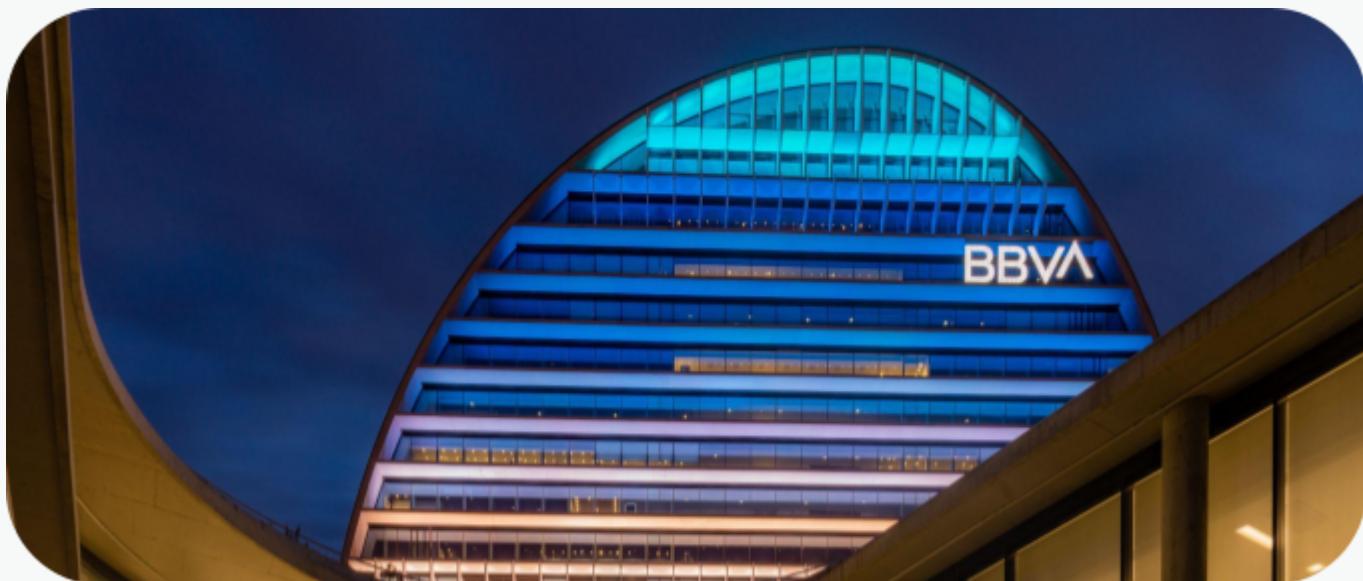
El 60% de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2021 de los consejeros ejecutivos quedó diferida, procediendo su abono una vez transcurridos cada uno de los cinco años de diferimiento (la “RVAD Diferida 2021” o “RVAD 2021”).

En 2026 corresponde el cuarto pago de la **RVA Diferida 2021**:



El importe de los tres últimos pagos de la RVA Diferida 2021, quedó sujeto al **resultado de los indicadores de evaluación plurianual** aprobados en 2021, de tal forma que, en caso de no alcanzarse los umbrales fijados para cada uno de ellos, el importe diferido pendiente de pago podría verse reducido, pero nunca incrementado.

El resultado de los indicadores de evaluación plurianual de la RVA Diferida 2021 fue calculado en 2025 (una vez finalizado el tercer año de diferimiento) sobre un periodo de medición de tres años (2022-2024), verificándose que, atendiendo a dicho resultado, no procedía aplicar reducción alguna sobre el importe de la RVA Diferida 2021 pendiente de pago. Lo anterior fue reportado en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2024, que se encuentra publicado en la página web de la Sociedad⁶.



⁶https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2025/02/12_Informe_Anual_sobre_Remuneraciones_de_los_Consejeros_de_BBVA_2024_punto_8_del_Orden_del_Dia.pdf

De conformidad con lo anterior, los importes en efectivo, acciones y, en su caso, opciones sobre acciones derivados de la **RVA Diferida de ejercicios anteriores (2024, 2023, 2022 y 2021), cuya entrega corresponde en 2026** son los siguientes:

Presidente	RVA Diferida Total ¹				RVA Diferida a entregar en 2026					RVA Diferida pendiente de entrega en ejercicios futuros		
	RVA Diferida	Efectivo (miles €)	Acciones	Opciones	Efectivo (miles €)	Act. IPC ²	Acciones	Opciones ³	Ajuste	Efectivo ⁴ (miles €)	Acciones	Opciones
2024 ICP	431	43.619	165.332		215	6	33.410	-	0%	215	10.209	165.332
2024 ILP ⁵	772	119.709	-		-	-	-	-	-	772	119.709	-
2023 ICP	431	50.683	189.609		215	13	11.862	189.609	0%	-	-	-
2023 ILP ⁵	772	139.119	-		-	-	-	-	-	772	139.119	-
2022	1.112	284.705	-		222	20	56.941	-	0%	445	113.882	-
2021	1.018	286.625	-		204	31	57.325	-	0%	204	57.325	-
Total	4.534	924.460	354.941		857	71	159.538	189.609	-	2.407	440.244	165.332

Consejero Delegado	RVA Diferida Total ¹				RVA Diferida a entregar en 2026					RVA Diferida pendiente de entrega en ejercicios futuros		
	RVA Diferida	Efectivo (miles €)	Acciones	Opciones	Efectivo (miles €)	Act. IPC ² (miles €)	Acciones	Opciones ³	Ajuste	Efectivo ⁴ (miles €)	Acciones	Opciones
2024 ICP	322	32.622	123.652		161	5	24.987	-	0%	161	7.635	123.652
2024 ILP ⁵	577	89.529	-		-	-	-	-	-	577	89.529	-
2023 ICP	322	37.906	141.809		161	9	8.872	141.809	0%	-	-	-
2023 ILP ⁵	577	104.049	-		-	-	-	-	-	577	104.049	-
2022	855	218.965	-		171	16	43.793	-	0%	342	87.586	-
2021	774	217.760	-		155	24	43.552	-	0%	155	43.552	-
Total	3.427	700.831	265.461		648	54	121.204	141.809	-	1.812	332.351	123.652

(1) RVA Diferida concedida en cada ejercicio, incluyendo pagos ya realizados en ejercicios anteriores.

(2) Actualización ("Act.") de cantidades en efectivo en aplicación del Índice de Precios al Consumo (IPC).

(3) De conformidad con el calendario de consolidación y pago establecido en la Política de Remuneraciones, las opciones que forman parte del ICP Diferido 2023 se consolidarán en 2026. Sin embargo, ello no implicará el ejercicio de las opciones. Las opciones sobre acciones concedidas como parte de la RVA 2023 son intransmisibles y sólo podrán ser ejercitadas en la fecha de vencimiento, que tendrá lugar en 2028, siempre y cuando la cotización de cierre de la acción de BBVA en esa fecha se sitúe por encima del precio de ejercicio.

(4) Estas cantidades serán actualizadas en aplicación del IPC.

(5) Considerando un nivel de consecución del ILP de la RVA 2024 y del ILP de la RVA 2023 del 150% del ILP Objetivo de cada consejero ejecutivo. El importe final dependerá del resultado de los indicadores de largo plazo una vez finalizado su periodo de medición, que podrán situarse en un rango de consecución de entre 0% y 150%.

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 2024, 2023, 2022 y 2021 a abonar en 2026, incluyendo su actualización en aplicación del IPC, se refleja en la sección C.1. a) i) "Retribución variable a largo plazo"; y (ii) el número de acciones a la RVAD 2024, 2023, 2022 y 2021 (y opciones sobre acciones en el caso de la RVAD 2023) cuya entrega corresponde en 2026 se refleja en la sección C.1. a) ii) "Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio".

Ajustes implícitos a la RVA Diferida de ejercicios anteriores cuyo pago corresponde en 2026

La parte en acciones de la RVA Diferida de ejercicios anteriores (2024, 2023, 2022 y 2021) cuya entrega corresponde en 2026, incorpora el **alineamiento con los intereses de los accionistas y con el valor de la acción**.

Los consejeros ejecutivos **asumen el riesgo derivado de la evolución de la cotización de la acción de BBVA durante el periodo de diferimiento**, en la medida en que el número de acciones de la Parte Diferida de la RVA se determina cuando se concede la retribución⁷ y, sin embargo, los consejeros ejecutivos percibirán las acciones al precio de mercado en la fecha de la entrega de esta remuneración, transcurridos los años de diferimiento que en cada caso correspondan.

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

Los precios utilizados para determinar el número de acciones de la RVA Diferida que corresponde entregar en 2026 fueron:	RVAD 2024	RVAD 2023	RVAD 2022	RVAD 2021
	9,668 €	8,319 €	5,857 €	5,330 €

A efectos informativos (en tanto que estas acciones no han sido aún entregadas), el precio que se ha utilizado para estimar el “beneficio bruto de las acciones” cuya entrega corresponde en 2026 incluido en el 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 2025 y el 15 de enero de 2026, ambas incluidas, que ha sido de **20,095 €/acción**.



⁷ Considerando el precio medio de cierre de la acción de BBVA correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre del ejercicio al que la RVA Diferida corresponde y el 15 de enero del año siguiente, ambas incluidas.

3.3. Remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2025

En aplicación del sistema retributivo descrito en el apartado [2.3.](#), el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2025 es el siguiente:

A. Asignación fija anual 2025

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	(miles €)	
									2025	2024
José Miguel Andrés Torrecillas	129	167	165	—	—	115	—	50	625	625
Jaime Caruana Lacorte	129	167	—	107	—	46	—	—	449	455
Enrique Casanueva Nárdiz ³	129	—	66	107	—	—	—	—	302	223
Sonia Dulá	129	—	66	107	—	—	—	—	302	302
Raúl Galamba de Oliveira	129	—	—	214	—	46	43	80	512	512
Belén Garijo López	129	167	—	—	—	46	—	—	342	378
Connie Hedegaard	129	—	66	—	—	—	—	—	195	195
Lourdes Máiz Carro	129	—	66	—	43	—	—	—	238	238
Cristina de Parias Halcón ³	129	—	—	—	—	46	43	—	218	167
Ana Peralta Moreno	129	—	66	—	43	—	—	—	238	238
Ana Revenga Shanklin	129	—	—	107	107	—	43	—	386	364
Carlos Salazar Lomelín	129	—	—	—	43	—	—	—	172	172
Jan Verplancke	129	—	—	—	43	—	43	—	214	214
Total ⁴	1.673	500	497	642	278	301	171	130	4.193	4.083

- (1) Incluye los importes correspondientes a los cargos en el Consejo y en las distintas Comisiones, cuya composición fue modificada por última vez el 26 de abril de 2024.
- (2) Importes correspondientes a los cargos de Vicepresidente del Consejo de Administración y Consejero Coordinador.
- (3) Consejeros nombrados por la Junta General celebrada el 15 de marzo de 2024. Remuneraciones en 2024 correspondientes al periodo en el cargo durante el ejercicio.
- (4) El total consignado para el ejercicio 2024 no incluye los importes correspondientes a los cargos en el Consejo y en las distintas Comisiones percibidos por José Maldonado Ramos y Juan Pi Llorens, que cesaron en su cargo el 15 de marzo de 2024, y cuya remuneración por dichos conceptos en el ejercicio 2024 ascendió a 85 miles de euros y 81 miles de euros, respectivamente.

Los importes correspondientes a 2025 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 2025

En el ejercicio 2025, el Banco ha satisfecho 103 miles de euros en concepto de remuneración en especie, que corresponden a primas por seguros médicos y de accidentes 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 2025

Consejeros no ejecutivos	2025		2024	
	Acciones teóricas asignadas ¹	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre	Acciones teóricas asignadas ¹	Acciones teóricas acumuladas a 31 de diciembre
José Miguel Andrés Torrecillas	10.930	158.385	13.407	147.455
Jaime Caruana Lacorte	7.959	114.269	11.350	106.310
Enrique Casanueva Nárdiz ²	3.894	3.894	—	—
Sonia Dulá	5.279	10.321	5.042	5.042
Raúl Galamba de Oliveira	8.944	49.135	10.423	40.191
Belén Garijo López	6.598	117.191	9.401	110.593
Connie Hedegaard	3.410	10.587	3.914	7.177
Lourdes Máiz Carro	4.159	81.136	5.384	76.977
Cristina de Parias Halcón ²	2.915	2.915	—	—
Ana Peralta Moreno	4.159	51.872	5.384	47.713
Ana Revenga Shanklin	6.364	37.525	6.947	31.161
Carlos Salazar Lomelín	2.998	24.010	3.882	21.012
Jan Verplancke	3.747	44.370	4.851	40.623
Total³	71.356	705.610	79.985	634.254

(1) El precio al que se asignaron las acciones en 2025 y 2024 fue de 11,45 y 8,84 euros por acción, respectivamente.

(2) Consejeros nombrados por la Junta General el 15 de marzo de 2024, por lo que la asignación de acciones teóricas se realizó por primera vez en 2025.

(3) El total de acciones teóricas asignadas durante el ejercicio 2024 no incluye las 7.735 y 8.157 acciones teóricas asignadas, respectivamente, a José Maldonado Ramos y Juan Pi Llorens, que cesaron en su cargo el 15 de marzo de 2024, y quienes, en aplicación del sistema, percibieron, tras su cese, un total de 154.609 y 156.699 acciones de BBVA, respectivamente, lo que equivale al total de acciones teóricas acumuladas por cada uno de ellos hasta dicha fecha.

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

Sin perjuicio de que no se trate de un sistema de retribución basado en acciones, a los efectos de cumplir con las instrucciones de la CNMV para cumplimentar el Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe, se han equiparado las acciones teóricas que se asignan anualmente a los consejeros no ejecutivos a acciones, si bien no se corresponden con este instrumento. Las acciones teóricas asignadas en 2025 se incluyen en la sección C.1 a) ii) "Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio" del Apéndice estadístico.

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

Variación interanual de las remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos

Retribución total (miles €)	2025	2024 ¹	Variación
Asignación Fija Anual	4.193	4.250	-1,34%
Especie	103	112	-8,04%

(1) El total consignado para el ejercicio 2024 incluye los importes correspondientes a los cargos en el Consejo y en las distintas Comisiones percibidos por José Maldonado Ramos y Juan Pi Llorens, que cesaron en su cargo el 15 de marzo de 2024.

La variación interanual de esta remuneración se debe a los cambios en la composición del Consejo y de sus Comisiones.

3.4. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2025

A. Pagos por extinción de la relación contractual

El Banco no cuenta con compromisos de pago de indemnizaciones en favor de los consejeros por extinción de la relación contractual ni 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 2025 en tanto que no se ha producido el cese de ningún consejero ejecutivo.

C. Créditos, anticipos y garantías

Los consejeros no han devengado en 2025 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 2025, no se ha procedido a reducir o reclamar la devolución de remuneración variable a los consejeros ejecutivos.

E. Remuneraciones satisfechas por otras sociedades del Grupo

El consejero no ejecutivo Carlos Salazar Lomelín ha percibido en 2025, 171 miles de euros, en concepto de honorarios por la asistencia a las reuniones del órgano de administración de BBVA México, S.A. de C.V. y de Grupo Financiero BBVA México, S.A. de C.V. y al foro de estrategia de BBVA México, S.A. de C.V.

Estos 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 importe de 909 miles de euros. Adicionalmente, en 2024 autorizó la concesión por BBVA México de una nueva operación de riesgo de crédito en favor de este consejero, que ascendió a 1.906 miles de euros. Ambas operaciones continúan vigentes a la fecha de este Informe, si bien no constituyen una remuneración al haberse concedido en condiciones de mercado y sin ningún tipo de trato preferencial derivado de su condición de consejero. Por esta razón, estos importes⁸ no se incluyen en el Apéndice estadístico de CNMV incluido en el apartado 5 de este Informe.

F. Otras remuneraciones

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.

⁸ Importes en euros con tipo de cambio de cierre de diciembre de 2021 (PMX/EUR) y cierre de diciembre de 2024 (USD/EUR), respectivamente.

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 Administración⁹ 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.

⁹ 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** asociada al **modelo corporativo** de los miembros del Colectivo Identificado, al igual que la de los consejeros ejecutivos, comprenderá 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** del ejercicio 2025 de los miembros del Colectivo Identificado, incluida la Alta Dirección, son las mismas que las que resultan aplicables en 2025 a los consejeros ejecutivos (sin perjuicio de que estas incluyen determinadas especificidades derivadas de su condición de consejeros) y, por tanto, incluyen:

- **Periodo de diferimiento:** como mínimo el 40% de la Retribución Variable Anual —60% en el caso de miembros del Colectivo Identificado con retribuciones variables de cuantías especialmente elevadas y miembros de la Alta Dirección de BBVA— quedará diferido durante un periodo de 4 años. Para los miembros de la Alta Dirección de BBVA, al igual que para los consejeros ejecutivos, el periodo de diferimiento será de 5 años.
- **Pago en acciones o instrumentos vinculados a las acciones:** un 50% del Retribución Variable Anual, tanto de la Parte Inicial como de la Parte Diferida, se abonará en acciones de BBVA o en instrumentos vinculados a las acciones de BBVA. Para los miembros de la Alta Dirección, al igual que para los consejeros ejecutivos, el porcentaje será del 50% de la Parte Inicial y del 60% de la Parte Diferida.
- **Periodo de indisponibilidad de las acciones o instrumentos:** las acciones o instrumentos concedidos en concepto de Retribución Variable Anual serán indisponibles durante un año desde su entrega. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que procediera enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las acciones o instrumentos.
- **Prohibición de estrategias de cobertura:** no se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la retribución variable y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión prudente de los riesgos.
- **Ajustes ex post por riesgo:** la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual estará sometida a posibles ajustes *ex post* por riesgo, en los mismos términos que la de los consejeros ejecutivos, de tal forma que no se consolidará o podrá verse reducida en caso de que no se alcancen unos determinados umbrales de capital y liquidez.
- **Cláusulas malus y clawback:** la totalidad de la Retribución Variable Anual de los miembros del Colectivo Identificado, tanto en efectivo como en acciones de BBVA o instrumentos vinculados a las acciones de BBVA, estará sometida a cláusulas de reducción y recuperación de la retribución variable durante la totalidad del periodo de diferimiento e indisponibilidad de las acciones o instrumentos.

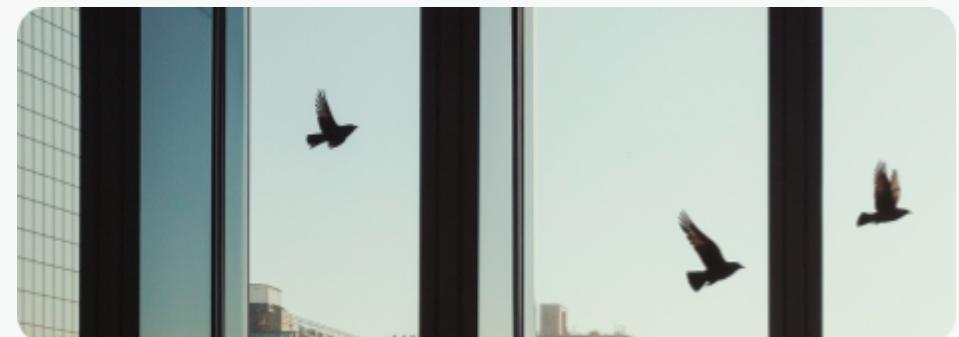
Como resultado de lo anterior, el **Grupo BBVA viene aplicando a lo largo del tiempo una política retributiva consistente**, que contribuye a la ejecución de la estrategia y al rendimiento sostenible, y que se encuentra alineada con los intereses a largo plazo de la Entidad, con los intereses de sus accionistas y con una gestión prudente de los riesgos.

5. Apéndice estadístico CNMV

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

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

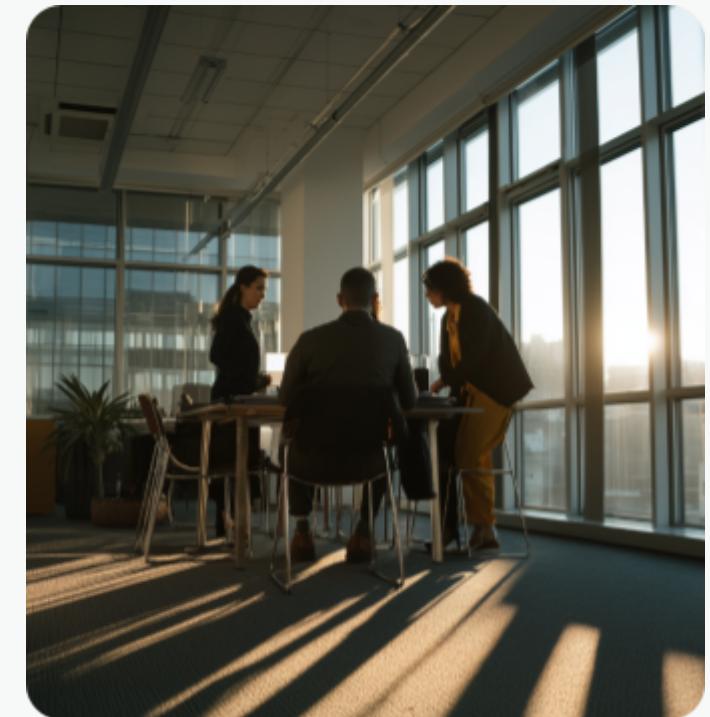
	Número	% sobre el total
Votos emitidos	4.202.061.744	72,91
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	164.013.378	3,90
Votos a favor	4.016.314.360	95,58
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	21.734.006	0,52



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 2024 obtuvo un apoyo del 95,58% de los votos en la Junta General de Accionistas celebrada el 21 de marzo de 2025.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Carlos Torres Vila	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Onur Genç	Consejero Delegado	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
José Miguel Andrés Torrecillas	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Jaime Félix Caruana Lacorte	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Enrique Casanueva Nárdiz	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Sonia Lilia Dulá	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Raúl Catarino Galamba de Oliveira	Consejero Coordinador Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Belén Garijo López	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Connie Hedegaard Koksbang	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
María Lourdes Máiz Carro	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Cristina de Parias Halcón	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Ana Cristina Peralta Moreno	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Ana Leonor Revenga Shanklin	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Carlos Vicente Salazar Lomelín	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Jan Paul M. Verplancke	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025



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 €)

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 2025 en efectivo, cuyo pago corresponde en 2026.
- Retribución variable a largo plazo: Parte Diferida de la Retribución Variable Anual de ejercicios anteriores, en efectivo, cuyo pago corresponde en 2026, incluyendo su actualización conforme al IPC:
 - primer pago de la Parte Diferida de la RVA 2024 (17,9% de la RVAD 2024, asumiendo el escenario de nivel máximo de consecución del ILP 2024: 150% del ILP Objetivo);
 - segundo pago de la Parte Diferida de la RVA 2023 (17,9% de la RVAD 2023, asumiendo el escenario de nivel máximo de consecución del ILP 2023: 150% del ILP Objetivo));
 - tercer pago de la Parte Diferida de la RVA 2022 (20% de la RVAD 2022); y
 - cuarto pago de la Parte Diferida de la RVA 2021 (20% de la RVAD 2021).

Las remuneraciones incluidas en la celda de “Otros conceptos” se corresponden con el complemento de renting de vehículo y ADSL en el caso del Presidente y, en el caso del Consejero Delegado, con los compromisos asumidos relativos al pago de una cantidad anual, en lugar de la realización de una aportación para cubrir la contingencia de jubilación (“cash in lieu of pension”), de cuantía equivalente al 30% de la Retribución Fija Anual vigente en cada momento, y una cantidad anual en concepto de complemento de movilidad.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 2025 en acciones			117.644	117.644	40.850	40.850	20,10	821			76.794	76.794
	RVA 2025 en opciones			52.441	52.441			0,00				52.441	52.441
	RVAD 2024 en acciones	163.328	163.328			33.410	33.410	20,10	672			129.918	129.918
	RVAD 2024 en opciones	165.332	165.332					0,00				165.332	165.332
	RVAD 2023 en acciones	150.981	150.981			11.862	11.862	20,10	238			139.119	139.119

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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	
Onur Genç	RVAD 2023 en opciones	189.609	189.609			189.609		0,00				189.609	189.609
	RVAD 2022 en acciones	170.823	170.823			56.941	56.941	20,10	1.145			113.882	113.882
	RVAD 2021 en acciones	114.650	114.650			57.325	57.325	20,10	1.152			57.325	57.325
	RVA 2025 en acciones			87.986	87.986	30.552	30.552	20,10	614			57.434	57.434
	RVA 2025 en opciones			39.221	39.221			0,00				39.221	39.221
	RVAD 2024 en acciones	122.151	122.151			24.987	24.987	20,10	502			97.164	97.164
	RVAD 2024 en opciones	123.652	123.652					0,00				123.652	123.652
	RVAD 2023 en acciones	112.921	112.921			8.872	8.872	20,10	178			104.049	104.049
	RVAD 2023 en opciones	141.809	141.809			141.809		0,00				141.809	141.809
José Miguel Andrés Torrecillas	RVAD 2022 en acciones	131.379	131.379			43.793	43.793	20,10	880			87.586	87.586
	RVAD 2021 en acciones	87.104	87.104			43.552	43.552	20,10	875			43.552	43.552
Jaime Félix Caruana Lacorte	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	147.455	147.455	10.930	10.930			0,00				158.385	158.385
	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	106.310	106.310	7.959	7.959			0,00				114.269	114.269
Enrique Casanueva Nádiz	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	-	-	3.894	3.894			0,00				3.894	3.894
Sonia Lilia Dulá	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	5.042	5.042	5.279	5.279			0,00				10.321	10.321
Raúl Catarino Galamba de Oliveira	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	40.191	40.191	8.944	8.944			0,00				49.135	49.135

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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	
Belén Garijo López	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	110.593	110.593	6.598	6.598			0,00				117.191	117.191
Connie Hedegaard Koksbang	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	7.177	7.177	3.410	3.410			0,00				10.587	10.587
María Lourdes Máz Carro	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	76.977	76.977	4.159	4.159			0,00				81.136	81.136
Cristina de Parias Halcón	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	-	-	2.915	2.915			0,00				2.915	2.915
Ana Cristina Peralta Moreno	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	47.713	47.713	4.159	4.159			0,00				51.872	51.872
Ana Leonor Revenga Shanklin	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	31.161	31.161	6.364	6.364			0,00				37.525	37.525
Carlos Vicente Salazar Lomelín	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	21.012	21.012	2.998	2.998			0,00				24.010	24.010
Jan Paul M. Verplancke	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	40.623	40.623	3.747	3.747			0,00				44.370	44.370

Para los **consejeros ejecutivos**:

- Las cantidades incluidas en las celdas "Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025" e "instrumentos financieros al final del ejercicio 2025" se corresponden con el número de acciones concedidas y aún no consolidadas al principio y al final del ejercicio 2025, respectivamente.
- Las cantidades incluidas en la celda "Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025" se corresponden con la totalidad de las acciones e instrumentos concedidos en virtud de la RVA 2025, si bien la parte correspondiente al ILP 2025, que asciende a 57.594 acciones en el caso del Presidente y 43.074 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 2025 en acciones, cuya entrega corresponde en 2026.
- Retribución variable a largo plazo: Parte Diferida de la Retribución Variable Anual de ejercicios anteriores, en acciones, cuya entrega corresponde en 2026:
 - primer pago de la Parte Diferida de la RVA 2024 (17,9% de la RVAD 2024, asumiendo el escenario de nivel máximo de consecución del ILP 2024: 150% del ILP Objetivo);
 - segundo pago de la Parte Diferida de la RVA 2023 (17,9% de la RVAD 2023, asumiendo el escenario de nivel máximo de consecución del ILP 2023: 150% del ILP Objetivo);
 - tercer pago de la Parte Diferida de la RVA 2022 (20% de la RVAD 2022); y
 - cuarto pago de la Parte Diferida de la RVA 2021 (20% de la RVAD 2021).

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 2025. 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 2025 y el 15 de enero de 2026, que ha sido de 20,10 €/acción.

El precio que sirvió inicialmente para determinar el número de acciones de la Parte Diferida de la RVA 2024, 2023, 2022 y 2021 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 2024 fue de 9,668 €/acción, en el caso de la RVAD 2023 fue de 8,319€/acción, en el caso de la RVAD 2022 fue de 5,857 €/acción y en el caso de la RVAD 2021 fue de 5,330 €/acción.

Las **opciones sobre acciones** que forman parte de la RVAD 2023, que han consolidado a cierre del ejercicio 2025, por la naturaleza y las características del instrumento, son intransmisibles, no cotizan en ningún mercado, y sólo podrán ser ejercitadas en la fecha de vencimiento, que tendrá lugar en 2028, siempre y cuando la cotización de cierre de la acción de BBVA en esa fecha se sitúe por encima del precio de ejercicio. Así pues, a la fecha de emisión de este Informe, las opciones no han generado ningún beneficio y no es posible estimarlo.

Para los **consejeros no ejecutivos**:

- Las cantidades incluidas en la celda “Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025” 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 2025. 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 2025” 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 2024). 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 al final del ejercicio 2025” se corresponden con las acciones teóricas acumuladas por cada consejero no ejecutivo a 31 de diciembre de 2025. 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								
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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Carlos Torres Vila			456	456			29.821	26.893

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

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Carlos Torres Vila	Primas de seguro médico y de accidentes e ingreso cuenta no repercutido sobre primas de seguro	132
	Primas de seguro asociadas a las contingencias de fallecimiento e invalidez	236
Onur Genç	Primas de seguro médico y de accidentes e ingreso cuenta no repercutido sobre primas de seguro	128
	Primas de seguro asociadas a las contingencias de fallecimiento e invalidez	220
José Miguel Andrés Torrecillas	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	10
Enrique Casanueva Nádiz	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	18
Belén Garijo López	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	18

Nombre	Concepto	Importe retributivo
María Lourdes Máiz Carro	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	24
Cristina de Parias Halcón	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	20
Ana Cristina Peralta Moreno	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	10

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

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Carlos Vicente Salazar Lomelín	171								171	113

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.

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalente	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalente	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalente	
Sin datos													

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro							
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 2025 Ejercicio 2024
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025 Ejercicio 2024
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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Carlos Torres Vila	4.713	4.028		368	9.109						9.109
Onur Genç	4.748	3.049		348	8.145						8.145
José Miguel Andrés Torrecillas	626			10	636						636
Jaime Félix Caruana Lacorte	449				449						449
Enrique Casanueva Nárdiz	302			18	320						320
Sonia Lilia Dulá	302				302						302
Raúl Catarino Galamba de Oliveira	512				512						512
Belen Garijo López	342			18	360						360
Connie Hedegaard Koksbang	195				195						195
María Lourdes Máiz Carro	238			24	262						262
Cristina de Parias Halcón	218			20	238						238
Ana Cristina Peralta Moreno	238			10	248						248
Ana Leonor Revenga Shanklin	386				386						386
Carlos Vicente Salazar Lomelín	172				172	171				171	343
Jan Paul M. Verplancke	215				215						215
Total	13.656	7.077		816	21.549	171				171	21.720

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 2025	% variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Carlos Torres Vila	9.109	14,75	7.938	3,89	7.641	0,80	7.580	22,63	6.181
Onur Genç	8.145	11,16	7.327	9,28	6.705	1,44	6.610	19,31	5.540
Consejeros externos									
José Miguel Andrés Torrecillas	636	0,00	636	5,65	602	12,31	536	0,19	535
Jaime Félix Caruana Lacorte	449	-1,54%	456	-9,16	502	-11,62	568	0,00	568
Enrique Casanueva Nárdiz	320	43,50	223	-	0	-	0	-	0
Sonia Lilia Dulá	302	0,00	302	35,43	223	-	0	-	0
Raúl Catarino Galamba de Oliveira	512	0,00	512	11,06	461	38,86	332	19,00	279
Belén Garijo López	360	-8,86	395	-8,56	432	18,68	364	0,28	363
Connie Hedegaard Koksbang	195	0,00	195	12,72	173	61,68	107	-	0
María Lourdes Máiz Carro	262	0,38	261	0,38	260	0,39	259	0,78	257
Cristina de Parias Halcón	238	-30,21	341	-	0	-	0	-	0
Ana Cristina Peralta Moreno	248	0,00	248	0,40	247	0,00	247	0,41	246
Ana Leonor Revenga Shanklin	386	6,04	364	18,57	307	15,85	265	12,29	236
Carlos Vicente Salazar Lomelín	343	20,35	285	19,25	239	-8,78	262	-4,03	273
Jan Paul M. Verplancke	215	0,00	215	0,00	215	0,00	215	0,00	215
Resultados consolidados de la sociedad	16.226.556	5,33	15.405.434	24,05	12.418.738	19,92	10.355.883	42,91	7.246.568
Remuneración media de los empleados	48	0,00	48	11,63	43	13,16	38	11,76	34

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

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

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

- La variación de la remuneración entre los ejercicios 2025 y 2024 se debe fundamentalmente al valor de la acción de BBVA (20,10 € por acción), que es el utilizado a efectos de calcular el valor en efectivo de las acciones consolidadas a cierre del ejercicio 2025.
- La variación de la remuneración entre los ejercicios 2024 y 2023 se debe fundamentalmente a las diferentes retribuciones variables diferidas de ejercicios anteriores a abonar en cada ejercicio en virtud de las distintas políticas de remuneraciones aplicables a cada una de ellas.
- La variación de la remuneración entre los ejercicios 2023 y 2022 se debe, por un lado, a la inclusión de los importes correspondientes a las primas de seguro asociadas a las contingencias de fallecimiento e invalidez a partir del ejercicio 2023 en la sección C.1. a) iv) “Detalle de otros conceptos” del presente Apéndice estadístico de CNMV y, por otro lado, al resultado de la RVA de cada ejercicio en atención al grado de consecución de los objetivos definidos para los indicadores establecidos para su cálculo.
- La variación de la remuneración entre los ejercicios 2022 y 2021 se debe, por un lado, al importe de la RVA 2022 generada en atención a los buenos resultados obtenidos por el Banco en 2022 y, por otro lado, a que en 2022 fue el primer año que se puso de manifiesto el cambio en el calendario de pago de las retribuciones variables diferidas operado por la Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA aprobada por la Junta General de Accionistas el 20 de abril de 2021 en virtud del cual la RVA Diferida concedida al amparo de dicha política, se abona, a prorrata, durante cada uno de los cinco años de diferimiento. El solapamiento de este calendario de pago con los aplicables bajo las políticas de remuneraciones de los consejeros aplicables a retribuciones variables de ejercicios anteriores resultó en un aumento de las remuneraciones variables diferidas devengadas en 2022 (abonadas en 2023) con respecto a las devengadas en 2021 (abonadas en 2022).

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

- La variación de la remuneración de Enrique Casanueva entre los ejercicios 2025 y 2024 se debe a que fue nombrado por la Junta General en 2024 y, en consecuencia, en dicho ejercicio, no desempeñó el cargo durante el ejercicio completo. La variación de la remuneración de Cristina de Parias entre dichos ejercicios se debe a la misma razón, unido a que en 2024 percibió retribución variable diferida generada en su anterior condición de directiva de BBVA, así como remuneración por su pertenencia a órganos de administración

de sociedades del Grupo BBVA en México; cargos en los que cesó en 2024. Por su parte, la variación de la remuneración de Carlos Salazar entre los ejercicios 2025 y 2024 se debe al incremento de los honorarios por la asistencia a las reuniones de los órganos de administración de las sociedades del Grupo en México de los que forma parte.

- La variación de la remuneración de Sonia Dulá entre los ejercicios 2024 y 2023 se debe a que fue nombrada por la Junta General en 2023 y, en consecuencia, en dicho ejercicio, no desempeñó el cargo durante el ejercicio completo.
- La variación de la remuneración de Connie Hedegaard Koksbang entre los ejercicios 2023 y 2022 se debe a que fue nombrada por la Junta General en 2022 y así, en dicho ejercicio, no desempeñó el cargo durante el ejercicio completo ni formó parte de ninguna comisión del Consejo.
- La variación de la remuneración de Raúl Galamba de Oliveira entre los ejercicios 2022 y 2021 se debe a su nombramiento como Consejero Coordinador en 2022.

En la de celda de “Resultados consolidados de la sociedad”, se incluye el resultado antes de impuestos que figura en las cuentas anuales consolidadas formuladas y auditadas de cada ejercicio.

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

En 2025 la ratio entre la remuneración del Presidente y la “Remuneración media de los empleados” del Grupo a nivel consolidado es de 190, mientras que la del Consejero Delegado es de 170.

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, se facilita también el dato de la remuneración media de los empleados de BBVA, S.A., que en el ejercicio 2025 ha ascendido a 90 miles de euros, al ser España donde la Sociedad tiene su domicilio social y su sede principal.

En el ejercicio 2025, la ratio entre la remuneración del Presidente y la “Remuneración media de los empleados” de BBVA, S.A. es de 101, mientras que en el caso del Consejero Delegado es 91.

Este Informe Anual de Remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 9 de febrero de 2026.

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 2026

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA vigente a la fecha de este Informe es la Política aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de marzo de 2023 para los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026, detallada en el apartado [2](#).

Tal y como dispone el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, una vez llegado el último ejercicio previsto para su aplicación, procede someter a la consideración de la Junta General una nueva política, antes de que finalice el ejercicio 2026.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y contando con el análisis previo de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, ha aprobado una nueva política, que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad que se celebrará, previsiblemente, el 20 de marzo de 2026 y que, de ser aprobada, resultará aplicable desde el propio ejercicio 2026, en sustitución de la anterior, y durante los tres ejercicios siguientes: 2027, 2028 y 2029 (en adelante, a los efectos de este apartado [6](#), la “Política de Remuneraciones de los Consejeros” o la “Política”).

Por tanto, el proceso de toma de decisiones para la aprobación de la nueva Política es el que se ha descrito previamente en el apartado [2.1](#) de este Informe.

La nueva Política es el resultado de la reflexión, seguimiento y análisis continuos llevados a cabo por la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración durante los últimos años. El elevado nivel de apoyo de los accionistas recibido en 2023, respaldado igualmente en las votaciones consultivas del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de los ejercicios 2023 y 2024, junto al diálogo constante y constructivo que BBVA mantiene con sus accionistas, inversores y otros grupos de interés, los buenos resultados del Grupo y la sólida cultura del Banco, han permitido confirmar la efectividad y el adecuado funcionamiento del modelo retributivo vigente.

Este proceso ha permitido constatar que los sistemas retributivos de los consejeros de BBVA, tanto ejecutivos como no ejecutivos, están alineados con la normativa aplicable, las mejores prácticas y estándares de mercado, las expectativas de nuestros accionistas e inversores y la estrategia del Grupo.



En particular, el modelo de retribución variable anual de los consejeros ejecutivos, contribuye al desarrollo de las prioridades estratégicas del Grupo, a la creación de valor y a la consecución de los intereses a largo plazo de la Sociedad. A través de la selección de indicadores relevantes y alineados con la estrategia y las principales métricas de gestión, se vincula de forma directa la retribución variable con los resultados del Grupo y, a su vez, con una gestión adecuada y prudente de los riesgos.

Sin perjuicio de lo anterior, como parte de la evolución y mejora constante del Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA, del cual las políticas retributivas son una pieza fundamental, con ocasión de la necesidad de aprobar una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de BBVA, se ha realizado una revisión para identificar posibles mejoras a implementar.

Las modificaciones incorporadas en la nueva Política buscan garantizar que la retribución de los consejeros de BBVA continúa siendo competitiva y apta para atraer y retener a los mejores profesionales, que está alineada con los intereses de los accionistas e inversores, y que constituye una palanca clave para seguir impulsando la estrategia y los resultados del Grupo a largo plazo.

La Política ha sido elaborada en un momento marcado por la finalización exitosa de un ciclo estratégico (2021-2024) y el inicio del nuevo Plan Estratégico aprobado por el Consejo de Administración para los ejercicios 2025-2029 y los ambiciosos objetivos asociados.

Hasta la fecha, la gestión del Presidente y el Consejero Delegado en sus respectivos ámbitos de competencia ha sido fundamental, tanto en la definición de la estrategia como en su ejecución, habiendo situado al Grupo BBVA en un excelente punto de partida para afrontar este nuevo ciclo.

Mirando hacia el futuro, la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración consideran esencial contar con un esquema retributivo que sea competitivo y que, en línea con la práctica de mercado, retribuya adecuadamente y sirva para reconocer la trayectoria de los consejeros ejecutivos, permitiendo retener el talento en un entorno de alta competencia y exigencia. Asimismo, consideran que el esquema retributivo debe constituir, a su vez, un elemento motivador que impulse el liderazgo y la ejecución exitosa del nuevo Plan Estratégico.

En este contexto, la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración han concluido que el esquema retributivo actual requiere de una actualización, considerando, entre otras cuestiones, que desde el nombramiento del Presidente y el Consejero Delegado, a finales de 2018, su retribución total objetivo se ha mantenido sin incrementos, si bien, durante este periodo el Grupo BBVA ha experimentado una profunda transformación y una evolución muy positiva, con resultados récord, que han superado ampliamente los objetivos marcados.

La nueva Política no sólo busca acompañar esa transformación y reconocer dicho desempeño, sino, además, alinear la competitividad retributiva de BBVA con la realidad del mercado para garantizar que el Grupo cuenta con el liderazgo y las palancas necesarias para ejecutar su estrategia.



Todo ello, en un entorno de negocio muy exigente, marcado por la disruptión tecnológica y la entrada de nuevos competidores en todos los mercados, que generan una elevada competencia por el talento a nivel global.

Para ello, se ha decidido implementar un esquema diseñado para retener y motivar a los consejeros ejecutivos, reforzando aún más el vínculo entre su retribución variable y los resultados y la creación de valor a largo plazo, en línea con los intereses de nuestros accionistas e inversores.

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

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

6.1. Cuestiones consideradas para la implementación de los cambios a la Política aplicable en 2026

Como parte de la reflexión para la mejora y evolución de la Política, la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración han realizado un análisis tanto del contexto de mercado y el entorno del negocio bancario, como del desempeño y la situación del Grupo, el esquema retributivo de los consejeros y las retribuciones que para posiciones semejantes tienen establecidas las entidades que componen el grupo de comparación de BBVA a efectos retributivos (“Peer Group”), incluyendo los incrementos retributivos que estas entidades han implementado durante los últimos años.

Asimismo, se han tenido en cuenta los resultados de la interacción que BBVA mantiene con sus accionistas, inversores y otros grupos de interés. Esta interacción permite al Banco desarrollar un diálogo en el que se comparten reflexiones, opiniones e intereses, que permiten identificar las expectativas del mercado y las líneas de evolución esperadas en la política retributiva de la Entidad, y que también ha motivado la introducción de los cambios que se detallan a continuación.



Desempeño y resultados del Grupo BBVA

Mientras que los importes de la retribución de los consejeros ejecutivos se han mantenido sin cambios en los últimos siete años (sin perjuicio de la redistribución de conceptos efectuada en el caso del Presidente en la política aprobada en 2021), el Grupo BBVA ha tenido un excelente desempeño en el último ciclo estratégico (2021-2024), superando, de manera consistente, los objetivos establecidos, lo que se ha visto reflejado en la positiva evolución de los resultados y de las métricas clave de creación de valor, rentabilidad y eficiencia, entre otras, así como en la valoración de la acción de BBVA en el mercado.

En concreto, para el periodo 2021-2024, el valor para el accionista, medido a través del Valor Tangible en Libros por acción, registró una tasa de crecimiento anual compuesto (CAGR) del 18,1%, duplicando el objetivo previsto, y, en términos de rentabilidad y eficiencia, a cierre de 2024, el ROTE se situó en un 19,7% y el Ratio de Eficiencia en un 40%.

Asimismo, en este periodo se ha fortalecido la capacidad del Grupo de captación de negocio con un aumento de la base de nuevos Clientes Objetivo, llegando, en términos acumulados, a más 14 de millones de nuevos clientes a cierre de 2024. Igualmente, el Banco había canalizado, a cierre de 2024, un total acumulado desde 2018 de 304.000 millones de euros de negocio sostenible, superando, incluso antes de tiempo, el objetivo de canalización de 300.000 millones de euros establecido para 2025.

Por su parte, la evolución del Retorno Total para el Accionista (TSR) en el periodo 2021-2024 ha sido igualmente positiva, alcanzando un 201% para BBVA, frente al 149% del Euro Stoxx Banks.



Nuevo Plan Estratégico 2025-2029

El Consejo de Administración ha aprobado un nuevo Plan Estratégico del Grupo BBVA para el periodo 2025-2029, con objetivos ambiciosos a largo plazo para impulsar el crecimiento y la creación de valor sostenible.

El nuevo esquema retributivo incorpora un incremento del elemento variable de la retribución y, en particular, del componente variable a largo plazo. Este refuerzo de la retribución ligada a resultados constituye una palanca clave para impulsar el nuevo Plan Estratégico para los próximos cuatro años, coincidentes con el periodo de vigencia de esta Política.



Transformación del negocio bancario, competitividad externa y retención del talento

El contexto de mercado y el entorno operativo del negocio bancario ha experimentado una profunda transformación en los últimos años. Nos enfrentamos a un entorno cada vez más competitivo, con un negocio bancario sometido a mayores exigencias estructurales derivadas de la entrada de nuevos competidores, la disruptión tecnológica, marcada por la Inteligencia Artificial, y la aceleración de los procesos de transformación, con nuevos riesgos emergentes (como la ciberseguridad o los riesgos geopolíticos, entre otros); que se traducen en nuevos retos y oportunidades para la industria bancaria y en una mayor exigencia de capacidades para el desarrollo de las funciones de los consejeros ejecutivos.

Este contexto ha tensionado el mercado global del talento directivo, incrementando su competitividad, y constatándose una competencia creciente por perfiles internacionales que combinen una sólida experiencia financiera y de gestión con capacidades de transformación tecnológica y de gestión de riesgos no financieros. Todo ello, ha venido elevando significativamente la competencia desde el punto de vista retributivo en el sector bancario.

En concreto, se ha constatado una tendencia generalizada al alza de la retribución de los altos ejecutivos en el sector, lo que ha generado un mercado cada vez más competitivo para atraer y retener talento. Específicamente, en el Peer Group de BBVA a efectos retributivos, en los últimos siete años, se ha producido un incremento promedio¹⁰ de la retribución fija de un 9% y de un 26% de la retribución total objetivo.

El Peer Group de BBVA a efectos retributivos, que se ha mantenido estable durante los últimos años, está compuesto por 14 entidades bancarias que son las que se considera que mejor comparan con 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)



¹⁰ Excluido Banorte.

Este grupo de entidades se analiza de forma recurrente 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.

Estas entidades son grupos bancarios que, o bien cuentan con un buen posicionamiento doméstico en mercados relevantes para el Grupo BBVA, 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 tecnología y la innovación como prioridad estratégica.

BBVA es un banco que compite por el talento directivo a nivel global, lo que exige sistemas retributivos competitivos, alineados con el mercado y comparables con los de otras grandes entidades financieras.

Por las razones expuestas, durante los últimos siete años, desde el nombramiento del Presidente y el Consejero Delegado, en los que su retribución objetivo no ha sido actualizada, la evolución del mercado en el ámbito retributivo ha llevado a que la retribución de los consejeros ejecutivos de BBVA se sitúe significativamente por debajo de la mediana del Peer Group retributivo, a pesar de que, en términos de capitalización bursátil, nivel de ingresos, número de empleados y volumen de activos totales, el tamaño de BBVA se sitúa en línea con la mediana de este grupo de entidades comparables. Lo anterior, a juicio de la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración, requiere ser reconsiderado, al entender que el posicionamiento retributivo de BBVA debería también situarse en torno a la mediana del mercado.

En concreto, en términos comparativos, la retribución actual del Presidente y del Consejero Delegado, tomando como referencia la mediana del Peer Group (percentil 50), se sitúa en el percentil 41 y en el percentil 35, respectivamente.

Todo ello, ha llevado a la conclusión de la necesidad de actualizar la retribución de los consejeros ejecutivos, con el objetivo de garantizar que continúa siendo competitiva en el contexto actual de mercado y apta para los profesionales que el Banco necesita para liderar el nuevo ciclo estratégico.

La actualización establecida en cada caso se ha determinado buscando una estructura en la que se incremente el peso de la retribución variable a largo plazo y otros elementos, como la proporción de retribución variable en acciones, dirigidos a lograr un mayor alineamiento de los intereses de los consejeros ejecutivos con los de los accionistas, y que sirva como elemento de motivación y retención, teniendo, asimismo, en cuenta el perfil, la trayectoria y las responsabilidades y funciones desempeñadas por cada consejero ejecutivo, así como su posicionamiento en relación con el Peer Group, con el objetivo de garantizar la competitividad.



Refuerzo del alineamiento con la gestión prudente y eficaz de los riesgos

Con el objetivo de profundizar en el alineamiento con la gestión prudente y eficaz de los riesgos, se ha considerado conveniente introducir un nuevo ajuste *ex ante* a la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos, que resultará igualmente aplicable al resto de la plantilla del Grupo.

En concreto, para la generación y concesión de la retribución variable anual, además de los umbrales de beneficio y ratio de capital exigidos hasta la fecha, se deberá alcanzar, con carácter adicional, un nuevo umbral de liquidez. De esta forma, se refuerza la vinculación de la retribución variable con las principales métricas de solvencia y liquidez del Marco de Apetito de Riesgo del Grupo.



Condiciones de retribución y empleo de la plantilla

El Consejo de Administración y la Comisión de Retribuciones son conscientes de que resulta esencial que los consejeros cuenten con una política retributiva que sea competitiva, adecuada para recompensar su nivel de responsabilidad y su trayectoria profesional, capaz de atraer y retener a los mejores profesionales, y que, tomando en consideración las condiciones del resto de la plantilla, incorpore las especificidades que sean necesarias para reflejar el impacto de sus decisiones, su elevado grado de responsabilidad y la complejidad de las funciones que desempeñan. En este sentido, la política de remuneraciones de los consejeros de BBVA está alineada con los principios generales que inspiran la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA.

La actualización propuesta para los consejeros ejecutivos busca alinear la remuneración con la realidad del mercado, para mantener la competitividad externa, y con las responsabilidades y la complejidad de las funciones desempeñadas, como elemento de atracción y retención del talento.

Todo lo anterior, ha llevado a la **Comisión de Retribuciones a elevar al Consejo de Administración la propuesta de las modificaciones que a continuación se exponen** y que son las que ha considerado más oportunas, teniendo en cuenta las consideraciones expuestas en este apartado, y que han sido incorporadas en la propuesta de Política sometida por el Consejo de Administración a la consideración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de BBVA del ejercicio 2026.

6.2. Detalle de los cambios introducidos en la Política aplicable en 2026

En línea con las mejores prácticas y las sugerencias de nuestros accionistas e inversores, **para reforzar la vinculación de la retribución con los resultados, la creación de valor a largo plazo y el alineamiento con sus intereses, así como para impulsar el nuevo Plan Estratégico 2025-2029:**

- Se modifica el esquema retributivo para **dar un mayor peso al incentivo a largo plazo, que pasa a representar un 50% de la retribución variable anual** de los consejeros ejecutivos (frente a un 36% bajo la política anterior) y se incrementa la **proporción de retribución variable en acciones o instrumentos vinculados a las acciones**, que pasa a representar un 62,5% de la retribución variable anual (frente a un 56% bajo la política anterior), con el objetivo de priorizar la creación de valor a largo plazo.
- De esta forma **el incentivo a largo plazo y el incentivo a corto plazo pasan a representar, cada uno, un 50% de la retribución variable anual**, frente a la política anterior en la que el incentivo a largo plazo representaba un 36% y el incentivo a corto plazo un 64%.
- A lo anterior se une, un incremento **de la proporción de retribución variable objetivo, que pasa a representar un 57% de la retribución objetivo**¹¹ (frente a un 55% bajo la política anterior), y sigue manteniendo un adecuado equilibrio con los componentes fijos de la remuneración.
- En línea con lo anterior, se actualizan los importes de la **retribución variable anual objetivo**, en un 15% en el caso del Presidente y un 38% en el caso del Consejero Delegado y, en menor medida, se actualiza la retribución fija¹², en un 5% en el caso del Presidente y un 1% en el caso del Consejero Delegado.
- De esta forma, la **actualización se concentra, en ambos casos, en el elemento variable de la remuneración de los consejeros ejecutivos y, en particular, en la remuneración variable a largo plazo**, de manera especialmente notable en caso del Consejero Delegado, como máximo responsable de la gestión ordinaria del negocio del Grupo.

¹¹ A estos efectos, la retribución objetivo de los consejeros ejecutivos comprende la Retribución Fija Anual y la Retribución Variable Anual Objetivo.

¹² A estos efectos, la retribución total objetivo fija incluye la Retribución Fija Anual y, en el caso del Presidente, la aportación anual al sistema de previsión social para cubrir la contingencia de jubilación y, en el caso del Consejero Delegado, el "Cash in lieu of pension".

- Asimismo, los **complementos fijos** que ambos consejeros ejecutivos tenían, respectivamente, bajo la política anterior **pasan a integrarse en su retribución fija anual**, para una mayor simplicidad de su esquema retributivo, en respuesta a las sugerencias formuladas por nuestros accionistas e inversores y, en el caso del **Consejero Delegado**, **se reduce el porcentaje sobre la retribución fija anual destinado al Cash in lieu of pension** (cantidad anual en efectivo que tiene reconocida en lugar del otorgamiento de una prestación de jubilación), que pasa a ser de un 25% (frente a un 30% bajo la política anterior), para mitigar el efecto de la integración de su complemento de movilidad en la retribución fija.
- Lo anterior, da como resultado una **actualización**, en términos totales, **de la retribución total objetivo de los consejeros ejecutivos de un 10% en el caso del Presidente y un 17% en el caso del Consejero Delegado**, situándose en una posición más cercana a la mediana del grupo de referencia de entidades comparables de BBVA (percentiles 48 y 43, respectivamente), con el objetivo fundamental de reforzar el alineamiento con la creación de valor a largo plazo y los intereses de nuestros accionistas e inversores y, a su vez, de garantizar la competitividad.

En todo caso, el importe máximo de la retribución variable anual continúa estando limitado al 150% de la retribución variable anual objetivo, límite marcado en las escalas de consecución de objetivos, sin que se haya introducido ningún cambio en la Política en relación con este límite máximo.

Asimismo, con el objetivo de **reforzar el alineamiento de la retribución con la gestión prudente y eficaz de los riesgos y una mayor vinculación con el Marco de Apetito de Riesgo**:

- Se introduce **un nuevo umbral de liquidez para la generación de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos**(ajustes *ex ante*), que resultará igualmente aplicable al resto de la plantilla del Grupo.

Por último, se incorporan **otras mejoras técnicas** para seguir avanzando en su transparencia y mejor comprensión de la política.

Por lo que se refiere al sistema retributivo de los **consejeros no ejecutivos** previsto en la nueva Política para 2026, este se mantiene sin cambios con respecto a lo previsto en la Política aplicable en 2025.



6.3. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2026

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

6.3.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2026

La nueva Política mantiene los **elementos que integran la retribución de los consejeros ejecutivos**, si bien, introduce una actualización de sus importes, en los términos que se exponen a continuación.

Concepto	Características e importes de conformidad con lo previsto en la Política	
Retribución Fija Anual (RFA) (Sueldo)	<ul style="list-style-type: none"> Presidente (Carlos Torres Vila): 3.110 miles € (incluye los anteriores complementos de renting de vehículo y ADSL). Consejero Delegado (Onur Genç): 2.779 miles € (incluye el anterior complemento de movilidad de 600 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. 	
Aportación a sistemas de previsión social	<p>Jubilación</p> <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 467 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 por jubilación. En su lugar: Cash in lieu of pension (695 miles € (25% RFA)). 	<p>Fallecimiento e invalidez</p> <p>El Banco satisface las primas de seguro para la cobertura de las contingencias de fallecimiento e invalidez de los dos consejeros ejecutivos.</p>
Retribución Variable Anual (RVA)	<ul style="list-style-type: none"> RVA Objetivo (ICP Objetivo + ILP Objetivo) <ul style="list-style-type: none"> Umbráles mínimos de beneficio, liquidez y ratio de capital para la generación de la RVA (ajustes <i>ex ante</i>) y concesión inicial del ILP. 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 umbráles 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). Indisponibilidad de las acciones o instrumentos de un año desde su entrega. 	<p>Presidente</p> <p>RVA Objetivo: 4.123 miles €</p> <ul style="list-style-type: none"> ICP Objetivo (50%): 2.061,5 miles € ILP Objetivo (50%): 2.061,5 miles € <p>Consejero Delegado</p> <p>RVA Objetivo: 3.684 miles €</p> <ul style="list-style-type: none"> ICP Objetivo (50%): 1.842 miles € ILP Objetivo (50%): 1.842 miles €
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. 	

La nueva Política contempla una modificación de la **proporción relativa teórica entre los principales componentes fijos y variables de la remuneración** de los consejeros ejecutivos (“ratios objetivo”), incrementando el porcentaje del elemento variable para reforzar la vinculación de la remuneración con los resultados y la creación de valor a largo plazo. En todo caso, en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa prudencial europea aplicable al Banco como entidad de crédito, los **componentes fijos y los componentes variables continúan estando debidamente equilibrados**:

Consejero ejecutivo	Retribución Fija Anual	Retribución Variable Anual Objetivo
Presidente	43%	57%
Consejero Delegado	43%	57%

Por lo que se refiere al modelo de retribución variable, al igual que en la política anterior, bajo la nueva Política, los consejeros ejecutivos cuentan con una **Retribución Variable Anual** que se concede en cada ejercicio y que está integrada por un **Incentivo a Corto Plazo** y un **Incentivo a Largo Plazo**, con las novedades descritas anteriormente.

Por lo demás, no se ha introducido ninguna otra modificación en el modelo de retribución variable de los consejeros ejecutivos que continúa sometido a las restantes reglas de generación, concesión, consolidación y pago aplicables a la Retribución Variable Anual, que han sido descritas en el apartado [2.2.1](#) de este Informe.

Se incluye a continuación un ejemplo gráfico de las **reglas de generación, concesión, consolidación y pago de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos establecidas en la nueva Política**:



6.3.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos 2026

Las características principales de los contratos de los consejeros ejecutivos y de los compromisos asumidos con ellos en materia de previsión social, son las descritas en el apartado [2.2.2.](#) de este Informe, si bien, en el caso del Consejero Delegado, se reduce el porcentaje sobre la Retribución Fija Anual destinado al “*Cash in lieu of pension*”, que pasa a representar un 25% (frente al 30% establecido en la política anterior).

En cuanto a las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos descritas en el apartado [2.2.3.](#) de este Informe, en la nueva Política, los complementos fijos que los consejeros ejecutivos tenían, respectivamente, bajo la política anterior, de renting de vehículo y ADSL en el caso del Presidente y de movilidad en el caso del Consejero Delegado, pasan a integrarse en la Retribución Fija Anual.

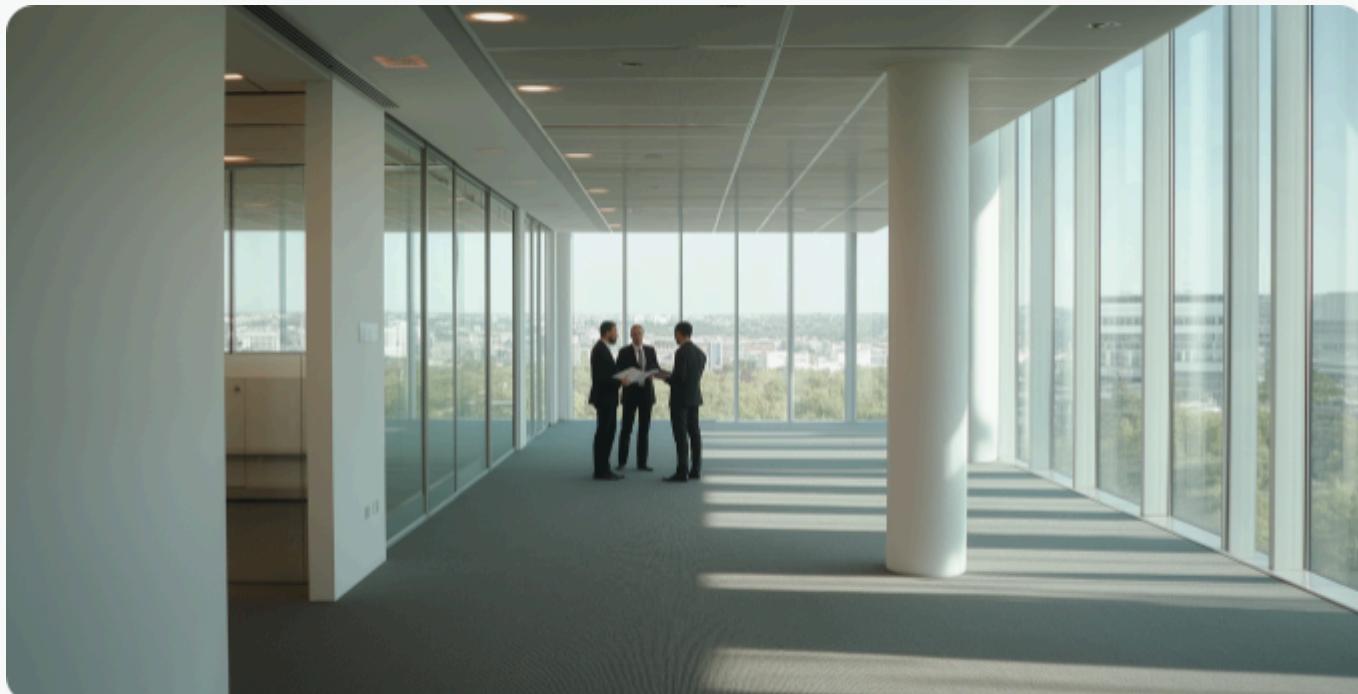
Por su parte, los contratos continúan incluyendo cláusulas de no competencia post-contractual, en los términos descritos en el apartado [2.2.3.](#) de este Informe y no recogen el derecho al pago de una indemnización en el caso de extinción de la relación contractual.

6.4. Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos 2026

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

Como se ha indicado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33º bis de los Estatutos Sociales, el sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos se basa en los criterios de responsabilidad, dedicación e incompatibilidades inherentes al cargo que desempeñan y consiste en una retribución exclusivamente fija.

La nueva Política no prevé cambios con respecto a los elementos que integran la retribución de los consejeros no ejecutivos y, por tanto, son los que han sido expuestos en el apartado [2.3.](#) de este Informe.



6.5. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2026

A. RETRIBUCIÓN FIJA 2026

a) Retribución Fija Anual 2026

Retribución Fija Anual (sueldo) (miles €)	
Presidente	3.110
Consejero Delegado	2.779

En la nueva Política, la Retribución Fija Anual de los consejeros ejecutivos integra los complementos fijos anteriormente reconocidos, de forma separada, al Presidente y al Consejero Delegado.

b) Remuneración en especie 2026

Los consejeros ejecutivos son beneficiarios de pólizas de seguro médico y de accidentes 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 2026 por los anteriores conceptos se incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del próximo ejercicio.

c) Aportación a sistemas de previsión social 2026

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a compromisos en materia de previsión social asumidos por el Banco cuyas características principales no se han modificado y son las indicadas en el apartado [2.2.2.](#) de este Informe.

A partir del ejercicio 2026, la cuantía de la aportación anual al sistema de previsión social del Presidente para cubrir la contingencia de jubilación se actualiza en la misma medida que su Retribución Fija Anual, estableciéndose en un importe de 467 miles de euros, de forma que continúa representando un 15% de su Retribución Fija Anual.

Por lo que se refiere al Consejero Delegado, el Banco no ha asumido compromisos por jubilación, 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”*) que, a partir de 2026, tendrá un cuantía equivalente al 25% de su Retribución Fija Anual (695 miles de euros).

Por último, se mantienen sin cambios los compromisos asumidos por el Banco tanto con el Presidente como con el Consejero Delegado para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez, en los términos detallados en el apartado [2.2.2.](#) de este Informe.

Las cuantías de las aportaciones y de las primas de seguro satisfechas en virtud de estos sistemas en 2026 se detallarán en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del próximo ejercicio.

B. RETRIBUCIÓN VARIABLE 2026

Retribución Variable Anual 2026

De conformidad con la Política, la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2026, 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](#), con las novedades expuestas en el apartado [6.2](#) de este Informe.

Asimismo, a la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2026 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) potenciales ajustes *ex post* por riesgo; (v) cláusulas *malus* y *clawback* al 100% de la RVA, tanto en efectivo como en acciones o instrumentos; y (vi) 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 continúa manteniendo 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 [2.2.1](#) 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 2026

El Incentivo a Corto Plazo Objetivo de cada consejero ejecutivo previsto en la nueva Política para 2026, representa un 50% de su Retribución Variable Anual Objetivo, y es el siguiente:

Incentivo a Corto Plazo Objetivo 2026 (miles €)	
Presidente	2.061,5
Consejero Delegado	1.842

Indicadores Anuales ICP 2026

Los Indicadores Anuales establecidos para el cálculo de la Incentivo a Corto Plazo del ejercicio 2026 y sus correspondientes ponderaciones, han sido aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para impulsar el nuevo Plan Estratégico del Grupo, garantizando la coherencia con cada una de las prioridades estratégicas en él definidas.

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

En particular, los indicadores financieros se relacionan con la capacidad de **generar beneficios, la creación de valor y la generación capital y los riesgos presentes y futuros implícitos en los resultados**. Además, para el ejercicio 2026 se incluye, al igual que en 2025, un **indicador para impulsar el crecimiento en el segmento de empresas**.

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

Cada Indicador Anual tendrá un objetivo y unas escalas de consecución asociadas, aprobadas por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones que tendrán en consideración los objetivos fijados para las principales métricas de gestión. Las escalas de consecución se elaboran sobre la base del Incentivo a Corto Plazo Objetivo, que representa el importe del Incentivo a Corto Plazo en caso de cumplirse los objetivos establecidos en un 100%.

INDICADORES ANUALES (OBJETIVOS 2026)	Ponderación
Retorno sobre el Capital Regulatorio (RORC)	35%
Resultado atribuido	15%
Ingresos por comisiones de empresas	10%
Índice de Recomendación Neta (IReNe)	15%
Clientes objetivo	15%
Canalización de negocio sostenible	10%



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

El Incentivo a Corto Plazo correspondiente al ejercicio 2026 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](#), con las novedades expuestas en el apartado [6.3.1](#). de este Informe.

Incentivo a Largo Plazo 2026

El Incentivo a Largo Plazo se concederá en 2027 en caso de que el Grupo alcance los umbrales mínimos de beneficio, liquidez y ratio de capital aprobados en 2026 por el Consejo de Administración para la generación de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2026.

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 2026, de conformidad con lo previsto en la nueva Política, el **Incentivo a Largo Plazo Objetivo** de cada consejero ejecutivo, representa un 50% de su Retribución Variable Anual Objetivo, y es el siguiente:

Incentivo a Largo Plazo Objetivo 2026 (miles €)	
Presidente	2.061,5
Consejero Delegado	1.842

Indicadores a Largo Plazo ILP 2026

Los Indicadores a Largo Plazo establecidos para el cálculo del importe final del Incentivo a Largo Plazo correspondiente a 2026, aprobados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, son los siguientes:

INDICADORES LARGO PLAZO (OBJETIVOS A 2029)	Ponderación
Valor Tangible en Libros por acción (TBV per share)	40%
Retorno Total para el Accionista Relativo (TSR Relativo)	40%
Descarbonización de la cartera	15%
Porcentaje de mujeres en puestos directivos	5%



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

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

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

El Incentivo a Largo Plazo 2026 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](#), con las novedades expuestas en el apartado [6.3.1](#). de este Informe.

6.6. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2026

El Consejo de Administración no ha aprobado cambios al sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos para 2026.

A. Asignación fija anual 2026

Los importes de remuneración de los consejeros no ejecutivos para 2026 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, reflejados en el apartado [2.3](#). de este Informe, permanecerán en vigor hasta que se adopte un nuevo acuerdo del Consejo.

El detalle de las cantidades satisfechas por este concepto en 2026 se incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del próximo ejercicio.

B. Remuneración en especie 2026

Conforme a la Política, el Banco abonará en 2026 las correspondientes primas de seguro médico y de accidentes.

El detalle de las cantidades satisfechas por el Banco en 2026 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 2026

De conformidad con el sistema de retribución fija con entrega diferida de acciones de BBVA, el número de acciones teóricas a asignar a cada consejero no ejecutivo en 2026 será el equivalente al 20% de la asignación fija anual en efectivo percibida en el ejercicio 2025, 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 2025.

El detalle de las acciones teóricas asignadas en 2026 se incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del próximo ejercicio.

6.7. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2026

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. Créditos, anticipos y garantías

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

C. Remuneraciones satisfechas por otras sociedades del Grupo

El detalle de los importes que, en su caso, se satisfagan en 2026 por este concepto se incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del próximo ejercicio.

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

Anexo 1

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

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

Apartados del Modelo de CNMV	Apartados en el Informe en formato libre
<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>	Apartado 6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2026.
Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.	Apartados 6.5. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2026 y 6.6. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2026.
En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos: a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones. b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad. c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.	Apartados 2.1. Proceso de toma de decisiones para la aprobación de la Política y 6.3.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2026.
d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.	Apartado 2.1. Proceso de toma de decisiones para la aprobación de la Política.
<p>A1.2 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>	Apartado 6.5. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2026.
En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.	Apartado 6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2026 y, por referencia, apartado 2. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2025 y 4. Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA.
Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.	Apartado 6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2026 y, por referencia, apartado 2.2.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2025.

<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>	Apartado 6.6. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2026 y, por referencia, apartado 3.3. Remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2025.
<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>	Apartado 6.5. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2026 y, por referencia, apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2025.
<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>	Apartados 6.5. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2026 y 6.6. Remuneraciones de los consejeros no ejecutivos 2026.
<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>	Apartado 6.5. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2026, subapartado B. (Retribución Variable Anual 2026) y, por referencia, apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2025, subapartado B. a) (Retribución Variable Anual 2025).
<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>	Apartado 6.5. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2026, subapartado B. (Retribución Variable Anual 2026).
<p>A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo.</p> <p>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>	Apartado 6.5. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 2026, subapartado A. c) (Aportación a sistemas de previsión social) y, por referencia, apartados 2.2.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2025 y 2.2.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos.
<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>	Apartado 6.7. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2026 y, por referencia, apartado 2.2.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos.

<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>	Apartado 6.7. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2026 y, por referencia, apartado 2.2.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos.
<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>	Apartado 6.7. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2026. Se indica que, a la fecha de este Informe, no existen otros conceptos retributivos distintos de los descritos.
<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>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> <ul style="list-style-type: none">a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.	Apartado 6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2026.
<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>	Apartado 6. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2026.
<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>	Apartado 5. Apéndice estadístico CNMV.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

Apartados del Modelo de CNMV	Apartados en el Informe en formato libre
B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe.	Apartado 3. Resultado de la aplicación de la Política en 2025.
Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.	Apartado 3.1 Actividad de los Órganos Sociales en 2025 en relación con la Política de Remuneraciones de los Consejeros.
B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.	Apartado 3. Resultado de la aplicación de la Política en 2025.
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.	Se indica que no se ha producido ninguna desviación del procedimiento para la aplicación de la Política en el ejercicio cerrado.
Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.	Apartado 3. Resultado de la aplicación de la Política en 2025.
B.2 Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.	Apartado 2. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2025 y, en particular, apartado 2.2.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2025; apartado 3. Resultado de la aplicación de la Política en 2025 y, en particular, apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2025 subapartado B (Retribución Variable); y apartado 4. Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA.
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 2025 y, en particular, apartado 2.2.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2025; apartado 2.3. Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos 2025; y apartado 3. Resultado de la aplicación de la Política en 2025.
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 2025 y, en particular, apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2025, subapartado B (Retribución Variable) y, en concreto, los apartados "Vinculación del ICP con los resultados del Grupo BBVA en 2025", "Reglas de consolidación y pago aplicables a la RVA 2025" y "Retribución Variable Anual Diferida de ejercicios anteriores cuyo pago corresponde en 2026".

<p>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:</p>	Apartado 5. Apéndice estadístico CNMV.
<p>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.</p>	Apartado 3.3. Remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2025.
<p>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.</p>	Apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2025 y, en particular, subapartado A. a) (Retribución Fija Anual 2025).
<p>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:</p> <p>a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, períodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.</p> <p>b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitarse dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.</p> <p>c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.</p> <p>d) En su caso, se informará sobre los períodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los períodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.</p> <p>Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos</p> <p>Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos</p>	Apartado 2.2.1. Elementos del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 2025 y apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2025 y, en particular, subapartado B (Retribución Variable Anual 2025).
<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>	Apartado 3.4. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2025. Se indica que en el ejercicio 2025, no se ha procedido a reducir o reclamar la devolución de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos.

<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>	Apartado 2.2.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos y apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2025 y, en particular, A. c) (Aportación al sistema de previsión social 2025).
<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>	Apartado 2.2.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos y apartado 3.4. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2025.
<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>	Apartado 2. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2025 y, en particular, apartado 2.2.2. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos.
<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>	Apartado 3.4. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2025. Se indica que, a la fecha de este Informe, no existen otros conceptos retributivos distintos de los descritos en el Informe.
<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>	Apartado 3.4. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2025.
<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>	Apartado 3.3. Remuneraciones devengadas por los consejeros no ejecutivos en 2025, subapartado A. b) (Remuneración en especie 2025); y apartado 3.2. Remuneraciones devengadas por los consejeros ejecutivos en 2025, subapartado A. b) (Remuneración en especie 2025).
<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>	Apartado 3.4. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2025. Se indica que, a la fecha de este Informe, no existen otros conceptos retributivos distintos de los descritos en el Informe.
<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>	Apartado 3.4. Otras cuestiones relativas al ejercicio 2025. Se indica que, a la fecha de este Informe, no existen otros conceptos retributivos distintos de los descritos en el Informe.
<p>C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS</p>	<p>Apartado 5. Apéndice estadístico CNMV</p>

BBVA

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: 31/12/2025

CIF: A48265169

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	4.202.061.744	72,91

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	164.013.378	3,90
Votos a favor	4.016.314.360	95,58
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	21.734.006	0,52

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don CARLOS TORRES VILA	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ONUR GENÇ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JAIME FÉLIX CARUANA LACORTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 21/12/2025
Don ENRIQUE CASANUEVA NÁRDIZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña SONIA LILIA DULÁ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don RAÚL CATARINO GALAMBA DE OLIVEIRA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña BELÉN GARIJO LÓPEZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña CONNIE HEDEGAARD KOKSBANG	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA LOURDES MÁIZ CARRO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña CRISTINA DE PARIAS HALCÓN	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ANA LEONOR REVENGA SHANKLIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don CARLOS VICENTE SALAZAR LOMELÍN	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JAN PAUL M. VERPLANCKE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	Total ejercicio 2024
Don CARLOS TORRES VILA				2.924	821	927		41	4.713	4.729
Don ONUR GENÇ				2.179	614	701		1.254	4.748	4.787
Don JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	179		447						626	626
Don JAIME FÉLIX CARUANA LACORTE	129		320						449	456
Don ENRIQUE CASANUEVA NÁRDIZ	129		173						302	223
Doña SONIA LILIA DULÁ	129		173						302	302
Don RAÚL CATARINO GALAMBA DE OLIVEIRA	209		303						512	512
Doña BELÉN GARIJO LÓPEZ	129		213						342	378
Doña CONNIE HEDEGAARD KOKSBANG	129		66						195	195
Doña MARÍA LOURDES MÁIZ CARRO	129		109						238	238
Doña CRISTINA DE PARIAS HALCÓN	129		89						218	196
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	129		109						238	238
Doña ANA LEONOR REVENGA SHANKLIN	129		257						386	364
Don CARLOS VICENTE SALAZAR LOMELÍN	129		43						172	172
Don JAN PAUL M. VERPLANCKE	129		86						215	215

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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
Don CARLOS TORRES VILA	RVA 2025 en acciones			117.644	117.644	40.850	40.850	20,10	821		76.794	76.794
Don CARLOS TORRES VILA	RVA 2025 en opciones			52.441	52.441			0,00			52.441	52.441
Don CARLOS TORRES VILA	RVAD 2024 en acciones	163.328	163.328			33.410	33.410	20,10	672		129.918	129.918
Don CARLOS TORRES VILA	RVAD 2024 en opciones	165.332	165.332					0,00			165.332	165.332
Don CARLOS TORRES VILA	RVAD 2023 en acciones	150.981	150.981			11.862	11.862	20,10	238		139.119	139.119
Don CARLOS TORRES VILA	RVAD 2023 en opciones	189.609	189.609			189.609		0,00			189.609	189.609
Don CARLOS TORRES VILA	RVAD 2022 en acciones	170.823	170.823			56.941	56.941	20,10	1.145		113.882	113.882
Don CARLOS TORRES VILA	RVAD 2021 en acciones	114.650	114.650			57.325	57.325	20,10	1.152		57.325	57.325
Don ONUR GENÇ	RVA 2025 en acciones			87.986	87.986	30.552	30.552	20,10	614		57.434	57.434
Don ONUR GENÇ	RVA 2025 en opciones			39.221	39.221			0,00			39.221	39.221
Don ONUR GENÇ	RVAD 2024 en acciones	122.151	122.151			24.987	24.987	20,10	502		97.164	97.164
Don ONUR GENÇ	RVAD 2024 en opciones	123.652	123.652					0,00			123.652	123.652

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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
Don ONUR GENÇ	RVAD 2023 en acciones	112.921	112.921			8.872	8.872	20,10	178		104.049	104.049
Don ONUR GENÇ	RVAD 2023 en opciones	141.809	141.809			141.809		0,00			141.809	141.809
Don ONUR GENÇ	RVAD 2022 en acciones	131.379	131.379			43.793	43.793	20,10	880		87.586	87.586
Don ONUR GENÇ	RVAD 2021 en acciones	87.104	87.104			43.552	43.552	20,10	875		43.552	43.552
Don JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	147.455	147.455	10.930	10.930			0,00			158.385	158.385
Don JAIME FÉLIX CARUANA LACORTE	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	106.310	106.310	7.959	7.959			0,00			114.269	114.269
Don ENRIQUE CASANUEVA NÁRDIZ	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones			3.894	3.894			0,00			3.894	3.894
Doña SONIA LILIA DULÁ	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	5.042	5.042	5.279	5.279			0,00			10.321	10.321

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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
Don RAÚL CATARINO GALAMBA DE OLIVEIRA	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	40.191	40.191	8.944	8.944			0,00			49.135	49.135
Doña BELÉN GARIJO LÓPEZ	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	110.593	110.593	6.598	6.598			0,00			117.191	117.191
Doña CONNIE HEDEGAARD KOKSBANG	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	7.177	7.177	3.410	3.410			0,00			10.587	10.587
Doña MARÍA LOURDES MÁIZ CARRO	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	76.977	76.977	4.159	4.159			0,00			81.136	81.136
Doña CRISTINA DE PARIAS HALCÓN	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones			2.915	2.915			0,00			2.915	2.915
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	47.713	47.713	4.159	4.159			0,00			51.872	51.872

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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
Doña ANA LEONOR REVENGA SHANKLIN	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	31.161	31.161	6.364	6.364			0,00			37.525	37.525
Don CARLOS VICENTE SALAZAR LOMELÍN	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	21.012	21.012	2.998	2.998			0,00			24.010	24.010
Don JAN PAUL M. VERPLANCKE	Sistema retribución fija con entrega diferida de acciones	40.623	40.623	3.747	3.747			0,00			44.370	44.370

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don CARLOS TORRES VILA			456	456			29.821	26.893

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don CARLOS TORRES VILA	Primas de seguro médico e ingreso cuenta no repercutido sobre primas de seguro	132
Don CARLOS TORRES VILA	Primas de seguro asociadas a las contingencias de fallecimiento e invalidez	236
Don ONUR GENÇ	Primas de seguro médico e ingreso cuenta no repercutido sobre primas de seguro	128
Don ONUR GENÇ	Primas de seguro asociadas a las contingencias de fallecimiento e invalidez	220
Don JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	10
Don ENRIQUE CASANUEVA NÁRDIZ	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	18
Doña BELÉN GARIJO LÓPEZ	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	18
Doña MARÍA LOURDES MÁIZ CARRO	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	24
Doña CRISTINA DE PARIAS HALCÓN	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	20
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	Primas de seguro médico y seguro de accidentes	10

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

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 2025	Total ejercicio 2024
Don CARLOS VICENTE SALAZAR LOMELÍN		171							171	113

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos		
Sin datos											

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don CARLOS TORRES VILA	4.713	4.028		368	9.109						9.109
Don ONUR GENÇ	4.748	3.049		348	8.145						8.145
Don JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	626			10	636						636
Don JAIME FÉLIX CARUANA LACORTE	449				449						449
Don ENRIQUE CASANUEVA NÁRDIZ	302			18	320						320
Doña SONIA LILIA DULÁ	302				302						302
Don RAÚL CATARINO GALAMBA DE OLIVEIRA	512				512						512
Doña BELÉN GARIJO LÓPEZ	342			18	360						360
Doña CONNIE HEDEGAARD KOKSBANG	195				195						195
Doña MARÍA LOURDES MÁIZ CARRO	238			24	262						262

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña CRISTINA DE PARIAS HALCÓN	218			20	238						238
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	238			10	248						248
Doña ANA LEONOR REVENGA SHANKLIN	386				386						386
Don CARLOS VICENTE SALAZAR LOMELÍN	172				172	171				171	343
Don JAN PAUL M. VERPLANCKE	215				215						215
TOTAL	13.656	7.077		816	21.549	171				171	21.720

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 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	
Consejeros ejecutivos										

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Don CARLOS TORRES VILA	9.109	14,75	7.938	3,89	7.641	0,80	7.580	22,63	6.181
Don ONUR GENÇ	8.145	11,16	7.327	9,28	6.705	1,44	6.610	19,31	5.540
Consejeros externos									
Don JOSÉ MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	636	0,00	636	5,65	602	12,31	536	0,19	535
Don JAIME FÉLIX CARUANA LACORTE	449	-1,54	456	-9,16	502	-11,62	568	0,00	568
Don ENRIQUE CASANUEVA NÁRDIZ	320	43,50	223	-	0	-	0	-	0
Doña SONIA LILIA DULÁ	302	0,00	302	35,43	223	-	0	-	0
Don RAÚL CATARINO GALAMBA DE OLIVEIRA	512	0,00	512	11,06	461	38,86	332	19,00	279
Doña BELÉN GARIJO LÓPEZ	360	-8,86	395	-8,56	432	18,68	364	0,28	363
Doña CONNIE HEDEGAARD KOKSBANG	195	0,00	195	12,72	173	61,68	107	-	0
Doña MARÍA LOURDES MÁIZ CARRO	262	0,38	261	0,38	260	0,39	259	0,78	257
Doña CRISTINA DE PARIAS HALCÓN	238	-30,21	341	-	0	-	0	-	0
Doña ANA CRISTINA PERALTA MORENO	248	0,00	248	0,40	247	0,00	247	0,41	246

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

	Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	
Doña ANA LEONOR REVENGA SHANKLIN	386	6,04	364	18,57	307	15,85	265	12,29	236	
Don CARLOS VICENTE SALAZAR LOMELÍN	343	20,35	285	19,25	239	-8,78	262	-4,03	273	
Don JAN PAUL M. VERPLANCKE	215	0,00	215	0,00	215	0,00	215	0,00	215	
Resultados consolidados de la sociedad										
	16.226.556	5,33	15.405.434	24,05	12.418.738	19,92	10.355.883	42,91	7.246.568	
Remuneración media de los empleados										
	48	0,00	48	11,63	43	13,16	38	11,76	34	

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:

[09/02/2026]

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

- [] Si
[√] No