

Política General de Remuneraciones

Madrid, 23 de junio de 2022



Mejor Estrategia de Sostenibilidad Global
Capital Finance International (CFI) 2022



Firmante de los Principios de Inversión
Responsable de las Naciones Unidas



Firmante
The Net Zero Asset Managers

Índice

Índice	2
1. Introducción	4
2. Objeto y ámbito de aplicación	7
3. Principios Generales	8
4. Disposiciones generales de la Política.....	10
4.1 Elementos retributivos	10
Retribución fija	10
Retribución variable.....	11
4.2 Remuneración de los miembros del Consejo de Administración	12
Remuneración de los consejeros	12
4.3 Particularidades aplicables al personal que ejerce funciones de control	13
4.4 Particularidades aplicables al personal que ejerce funciones relacionadas con la venta de productos y la prestación de servicios a clientes.....	13
4.5 Colectivo Identificado de BBVA AM y de BBVA	13
5. El colectivo identificado de BBVA AM	15
5.1 Procedimiento para la identificación	15
5.2 Reglas generales aplicables a la retribución variable del Colectivo Identificado	16
a) Equilibrio entre la retribución fija y variable:.....	16
b) Proporcionalidad:.....	16
c) Prohibición de coberturas	16
d) Forma de cálculo de la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado de AM.....	17
5.3 Reglas de concesión, consolidación y pago de la Retribución Variable Anual.....	18
a) Pago inicial:	18
b) Reglas de diferimiento:	18
c) Pago en acciones o participaciones de Instituciones de Inversión Colectiva o instrumentos financieros equivalentes:	19
d) Periodo de indisponibilidad:	19

e)	Ajustes ex post a la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual.....	19
f)	Cláusulas “Malus” y “Clawback”.....	20
g)	Otras condiciones aplicables a la Retribución Variable Anual:	21
5.4	Otros elementos variables de la remuneración del Colectivo Identificado.....	22
5.5	Pagos relacionados con la rescisión anticipada de un contrato	23
5.6	Sistemas de previsión social.....	23
5.7	Beneficios sociales	24
6.	Gobierno corporativo	25
6.1	Órganos responsables	25
6.2	Funciones de control.....	25
7.	Vigencia de la política de remuneración.....	27
8.	Publicación.....	28
9.	Control de cambios	29

1. Introducción

BBVA Asset Management S.A., S.G.I.I.C. (en lo sucesivo “**BBVA AM**”, la “**Sociedad**”, la “**Entidad**” o la “**SGIIC**”) es una sociedad gestora de instituciones de inversión colectiva participada en su totalidad, directa o indirectamente, por Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (“**BBVA**”) y, por tanto, forma parte del Grupo BBVA. BBVA es la sociedad cabecera de un grupo financiero internacional, formado por sociedades legalmente autónomas, dedicadas principalmente al ejercicio de la actividad bancaria y otras relacionadas directa o indirectamente con esta (el “**Grupo BBVA**” o “**Grupo**”).

BBVA AM desarrolla en este documento su política general de remuneraciones (en adelante la “**Política**” o la “**Política General de Remuneraciones de BBVA AM**”), en cumplimiento de la normativa que le resulta de aplicación y las directrices de sus autoridades supervisoras y constituye una transposición, en aquellos apartados que le son aplicables, de la política general de remuneraciones del Grupo BBVA, aprobada por el Consejo de Administración de BBVA el 30 de junio de 2021, para todos los empleados del Grupo (en adelante, la “**Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA**”).

Esta Política tiene como objetivo propiciar una gestión sana y eficaz del riesgo de la Sociedad, y alinear su estrategia, objetivos, valores e intereses con los de las IIC y carteras bajo gestión y sus inversores y clientes. A tal efecto, la Política mantiene un adecuado equilibrio entre los componentes fijos y variables de la remuneración; incluye elementos que garantizan la gestión prudente del riesgo, la prevención y gestión de los conflictos de interés, la sostenibilidad y la fortaleza del modelo de negocio, así como el crecimiento solvente y la rentabilidad del mismo; y se desarrollará a través de una serie de indicadores para el cálculo de la retribución variable anual que se alinean los valores e intereses de las IIC y carteras bajo gestión y con las prioridades estratégicas de BBVA AM y adicionalmente aquellas otras que se definan a nivel de Grupo y que resulten compatibles con las anteriores, y que podrán incluir, entre otros, indicadores relacionados con la sostenibilidad asociados a la acción directa del Grupo BBVA en materia de cambio climático.

En este contexto, en el ámbito retributivo, el Grupo BBVA está impulsando, asimismo, la incorporación de métricas relacionadas con la sostenibilidad y los riesgos "ESG" (Environmental, Social, Governance) en los esquemas de retribución variable de sus empleados.

La presente Política recoge las reglas específicas aplicables a las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de BBVA AM (en adelante, el “**Colectivo Identificado**” o el “**Colectivo Identificado de BBVA AM**”), las

particularidades aplicables al personal que ejerce funciones de control y los requisitos y principios aplicables al personal que desarrolla actividades relacionadas con la venta de productos y la prestación de servicios a clientes.

Además, la Política cumple con los requisitos establecidos en las siguientes normas y recomendaciones en materia de retribuciones, que le son de aplicación a BBVA AM en su condición de sociedad gestora de instituciones de inversión colectiva:

1. Recomendación 2009/384/CE de la Comisión, de 30 de abril de 2009, sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros (en adelante, la “[Recomendación 2009/384/CE](#)”).
2. Directiva 61/2011/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 8 de junio de 2011 relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos y por la que se modifican las Directivas 2003/41/CE y 2009/65/CE y los Reglamentos (CE) nº 1060/2009 y (UE) nº 1095/2010 (en adelante, la “[Directiva AIFMD](#)”).
3. Reglamento Delegado de la Comisión nº 231/2013, de 19 de diciembre de 2012, por el que se complementa la Directiva AIFMD.
4. Directiva 2014/91/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, que modifica la Directiva 2009/65/CE por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (OICVM), en lo que se refiere a las funciones de depositario, las políticas de remuneración y las sanciones (en adelante, la “[Directiva UCITS V](#)”).
5. Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014 relativa a los mercados de instrumentos financieros (en adelante, la “[Directiva MIFID](#)”).
6. Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (en adelante, la “[LIIC](#)”), modificada por la Ley 22/2014, de 12 de noviembre.
7. Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva (en adelante, el “[RIIC](#)”), modificado por el Real Decreto 83/2015, de 13 de febrero.
8. Directrices de ESMA sobre políticas remunerativas adecuadas de gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva con arreglo a la Directiva AIFMD y a la Directiva UCITS y, en su condición de empresa que presta servicios de inversión, Directrices de ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración con arreglo a la Directiva MiFID. La CNMV ha venido comunicando a ESMA su intención de cumplir con estas Directrices y ha hecho público el propósito de incorporarlas a sus prácticas y procedimientos de supervisión.

9. Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.
10. Adicionalmente, BBVA AM se encuentra sujeta a los documentos de carácter normativo o aclaratorio que, sobre esta materia, pueda emitir la CNMV.

2. Objeto y ámbito de aplicación

El objeto de esta Política es regular las remuneraciones de los empleados y directivos de BBVA AM, así como de los miembros de su Consejo de Administración en la medida en que perciban algún tipo de remuneración de la Sociedad.

La Política será marco de referencia y deberá ser tenida en cuenta a la hora de establecer y desarrollar políticas generales, normas, procedimientos o modelos retributivos dentro de BBVA AM, los cuales habrán de ser coherentes y acordes con la misma.

La Política General de Remuneraciones de BBVA AM podrá extender su ámbito de aplicación a otras personas o entidades vinculadas con BBVA AM, cuando la normativa aplicable así lo requiera o cuando, por la naturaleza de dicha vinculación, su actuación profesional pueda afectar en alguna medida a la reputación o el buen nombre de BBVA AM. De esta forma, en el caso de que BBVA AM delegue actividades de gestión de inversiones o de gestión de riesgos en otras personas o entidades, se asegurará de que dichas personas o entidades estén sujetos a requisitos normativos en materia de remuneración equivalentes a los exigidos a BBVA AM¹ o, en su defecto, que asumen obligaciones equivalentes como consecuencia de la adopción de políticas de remuneración con objetivos y medidas equivalentes, aplicando mecanismos contractuales adecuados a tales efectos.

¹ A estos efectos, se considerará que están sujetas a requisitos normativos equivalentes aquellas entidades sujetas a la legislación que, en sus ordenamientos jurídicos, transponga las Directivas CRD V, UCITS, AIFMD y MIFID.

3. Principios Generales

Esta Política forma parte del sistema de gobierno corporativo de BBVA AM, para promover una gestión y supervisión adecuadas de la Entidad, y se basa en los siguientes principios:

- la creación de valor a largo plazo;
- la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos;
- la atracción y retención de los mejores profesionales;
- recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional;
- velar por la equidad interna y la competitividad externa;
- velar por la igualdad retributiva entre hombres y mujeres; y
- asegurar la transparencia del modelo retributivo.

A partir de estos principios generales, BBVA AM ha definido la Política tomando en consideración, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales, las mejores prácticas de mercado. De este modo, la Política:

- contribuye a la estrategia empresarial de BBVA AM, de forma consistente con la estrategia del Grupo BBVA, y a la consecución de los objetivos, valores, intereses, creación de valor y 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 BBVA AM, de forma consistente con la estrategia y la cultura de riesgos del Grupo BBVA. En particular, se ha diseñado prestando la debida consideración al modo en que la remuneración contribuye a prevenir una excesiva asunción de riesgos, a su eficiencia como SGIC y a la de las IIC y carteras que gestiona y a la coherencia con una gestión de riesgo efectiva;
- es compatible con el perfil de riesgo, la propensión al riesgo y la estrategia de BBVA AM y de las IIC y carteras que gestiona, su normativa y documentación legal;
- es clara, comprensible y transparente, contemplando una redacción sencilla que permite conocer los distintos elementos que componen la remuneración y las condiciones para su concesión, consolidación y pago. A tal efecto, distingue de forma clara entre los criterios para el establecimiento de la retribución fija y la retribución variable;
- 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, en particular aquellos inherentes a la gestión, administración y representación de las IIC y carteras de sus clientes, 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; y
- persigue que la remuneración no se base exclusiva o primordialmente en criterios cuantitativos, sino que también tenga en cuenta criterios cualitativos adecuados, que reflejen el cumplimiento de las normas aplicables. En ese marco, el importe total de la remuneración vinculada a los resultados se basa en una evaluación en la que se combinan los resultados de la persona y los de la unidad de negocio o las IIC/carteras afectadas y los resultados globales de BBVA AM y de todo el Grupo BBVA. Para la valoración de los resultados se establecerán tanto criterios financieros como no financieros.
- Adicionalmente, la remuneración variable del personal de BBVA AM y los miembros de su Colectivo Identificado tendrá en consideración la integración por BBVA AM (y el empleado o miembro del colectivo identificado afectado) de los riesgos de sostenibilidad, lo que tendrá reflejo en la determinación de objetivos y en la valoración del desempeño individual que se fije anualmente.

4. Disposiciones generales de la Política

4.1 Elementos retributivos

El modelo retributivo aplicable, con carácter general, a toda la plantilla de BBVA AM consiste en:

Retribución fija

La retribución fija tiene en cuenta el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada empleado, los principios de equidad interna y el valor de la función en el mercado. La concesión y el importe de la retribución fija se basan en criterios objetivos predeterminados y no discrecionales.

La retribución fija constituirá la parte preponderante de la remuneración total, resultando en todo caso una parte suficientemente elevada, de modo que se permita la máxima flexibilidad respecto de la remuneración variable, tal y como exige la normativa aplicable a BBVA AM en materia de remuneraciones.

La retribución fija está compuesta por la retribución básica anual (o retribución fija anual), las retribuciones en especie y cualesquiera otros beneficios o complementos que, con carácter general, se apliquen a un mismo colectivo de empleados y que no giren sobre parámetros variables o supeditados al nivel de desempeño. Entre estos se encuentran:

Sistemas de previsión social.

En BBVA AM la retribución fija puede incluir aportaciones a planes de pensiones de empleo para la cobertura de contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad. Las características de las aportaciones se concretarán en función de las distintas categorías profesionales.

Beneficios sociales

Como complemento a lo anterior, podrán definirse beneficios sociales para los empleados y personas que presten sus servicios para BBVA AM, siguiendo los procedimientos establecidos en el Grupo BBVA² para su establecimiento.

² Norma de Gestión y Control de Compromisos/Beneficios con Empleados del Grupo BBVA

Retribución variable

La retribución variable estará constituida por aquellos pagos o beneficios adicionales a la retribución fija, monetarios o no, que giren sobre parámetros variables, y comprenderá tanto la retribución variable anual (en los términos que se detallan a continuación) como, en su caso, la retribución variable diferida u otros componentes variables que BBVA AM, en cada momento, pudiera conceder a su personal o a determinados colectivos de empleados.

La retribución variable anual refleja el desempeño medido a través del cumplimiento de unos objetivos alineados con el riesgo incurrido y será calculada sobre la base de:

1. unos indicadores de evaluación anual de Grupo BBVA, del Área y del Individuo (financieros y no financieros), que tienen en cuenta los riesgos actuales y futuros así como las prioridades estratégicas definidas por BBVA AM, y adicionalmente aquellas otras que se definan a nivel de Grupo y que resulten compatibles con las anteriores (los “Indicadores de Evaluación Anual”);
2. las escalas de consecución que en su caso se establezcan, según la ponderación atribuida a cada Indicador de Evaluación Anual y en función de los objetivos establecidos para cada uno de ellos; y
3. una retribución variable anual “objetivo”, que representa el importe de la retribución variable anual en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos, siendo un importe único para cada función (“Retribución Variable Anual Objetivo” o “Bono Target”).

El importe a percibir de la retribución variable anual, en aplicación de las correspondientes escalas de consecución, podrá situarse entre un 0% y un 150% de la Retribución Variable Anual Objetivo.

La cantidad resultante constituirá la retribución variable anual (“**Retribución Variable Anual**” o “**RVA**”) de cada beneficiario.

Cada función dentro de la organización tiene asignada una ponderación o slotting que determina en qué medida la Retribución Variable Anual está ligada al desempeño del Grupo BBVA, del Área o Individual. La ponderación de cada uno de los componentes del slotting (“Grupo, Área e Individuo”) depende del nivel de vinculación que la función tenga con respecto a la estrategia global de BBVA AM y del Grupo BBVA.

A los efectos de asegurar el alineamiento con los resultados y con la sostenibilidad a largo plazo, la Retribución Variable Anual correspondiente a cada ejercicio no se generará, o se verá

reducida en su generación, en caso de no alcanzarse un determinado nivel de beneficios y ratio de capital en atención a lo establecido en la normativa aplicable en cada momento.

Asimismo, la Retribución Variable Anual se reducirá en el momento de la evaluación del desempeño de cada beneficiario en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados del Grupo BBVA en su conjunto, de BBVA AM o de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.

La retribución variable estará alineada, en todo caso, con el marco normativo que sea de aplicación, así como con los principios que rigen esta Política. La concesión de retribución variable garantizada tendrá carácter excepcional, en los términos establecidos en la normativa aplicable al Grupo BBVA, y sólo se efectuará cuando se contrate personal nuevo, limitándose al primer año de empleo.

4.2 Remuneración de los miembros del Consejo de Administración

Remuneración de los consejeros

- **Consejeros no ejecutivos**

Los miembros del Consejo de Administración que no tengan funciones ejecutivas en la entidad percibirán una remuneración fija anual en efectivo determinada de conformidad con la responsabilidad, dedicación y régimen de incompatibilidades en función del cargo que desempeñan como consejeros y, en su caso, miembros de las distintas comisiones. La determinación de esta asignación anual corresponderá a la Junta General de Accionistas de BBVA AM.

Los consejeros sin funciones ejecutivas no percibirán otra retribución de carácter fijo ni variable distinta de dicha asignación anual.

- **Consejeros ejecutivos**

La remuneración fija de los miembros de este Colectivo se corresponde con el importe anual recibido por el desempeño de sus funciones, que refleja principalmente el nivel de responsabilidad en dichas funciones y la experiencia profesional, velando por que sea competitiva con la aplicada en funciones equivalentes en el conjunto de las principales instituciones financieras internacionales comparables en Europa y Estados Unidos, y que constituya un importe relevante de la compensación total. Adicionalmente, podrán percibir la retribución variable que les corresponda como empleados o alta dirección de BBVA AM de acuerdo con lo descrito en esta Política.

4.3 Particularidades aplicables al personal que ejerce funciones de control

El personal que ejerza funciones de control será independiente de las unidades que supervise, contará con la autoridad necesaria y será remunerado principalmente en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones.

Para reforzar la independencia y objetividad de dichas funciones, los componentes fijos de su remuneración tendrán un peso mayor que los componentes variables, estando estos últimos relacionados, en su mayor parte, con los objetivos propios de la función.

4.4 Particularidades aplicables al personal que ejerce funciones relacionadas con la venta de productos y la prestación de servicios a clientes

En el diseño y establecimiento de la remuneración del personal de BBVA AM involucrado en la prestación de servicios a clientes deberá velarse por la protección de los intereses de estos y por la calidad de los servicios prestados, de tal forma que:

- se fomente una conducta empresarial responsable y un trato justo de los clientes;
- no se establezcan incentivos que puedan inducir al personal a anteponer sus propios intereses o los de BBVA AM en posible detrimento de los intereses de sus clientes;
- no se vincule la remuneración primordial o exclusivamente con la venta de un producto o una categoría o tipo concreto de productos, como aquellos productos que sean más lucrativos para la entidad o el empleado, existiendo otros más acordes con las necesidades del cliente, ni se fije tal objetivo como el de mayor ponderación en la remuneración; y
- se mantenga un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.

Adicionalmente, BBVA AM deberá cumplir con los requisitos de remuneración específicos que en la misma se establezcan en cada momento para el personal al que se refiere este apartado, así como con cualquier otra normativa que le sea aplicable a este colectivo.

4.5 Colectivo Identificado de BBVA AM y de BBVA

En atención a los requerimientos normativos aplicables a BBVA AM, determinados empleados podrán tener la consideración de miembros del Colectivo Identificado de BBVA AM. A estos les resultarán de aplicación las reglas que se indican en el apartado 5 de esta Política, definidas

conforme a la normativa y las recomendaciones aplicables a los esquemas de remuneración de este Colectivo.

Adicionalmente a lo dispuesto en los apartados 4.2. (Consejeros Ejecutivos), 4.3. y 4.4 anteriores, al personal que ejerce las funciones que en ellos se mencionan y que, a su vez, sea identificado como miembro del Colectivo Identificado, le resultarán también de aplicación las particularidades recogidas en el apartado 5.

Por último, en el caso de que algún empleado de la Sociedad cumpliera los criterios de identificación para formar parte del Colectivo Identificado del Grupo BBVA, a dicho empleado le serán aplicables las particularidades establecidas en el apartado 4.4 de la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA³.

³ La Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA puede ser consultada en el Portal de Regulación Interna del Grupo BBVA.

5. El colectivo identificado de BBVA AM

5.1 Procedimiento para la identificación

El Colectivo Identificado de BBVA AM estará integrado en cada momento por aquellas categorías de personal que puedan ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la SGIIC y de las IIC o carteras que gestiona, incluidos los altos directivos, los responsables de asumir riesgos y las personas que ejercen funciones de control así como cualquier empleado que perciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de BBVA AM.

Podrán considerarse integrantes del Colectivo Identificado de BBVA AM aquellas personas que, no siendo empleados de BBVA AM sino de BBVA o de otras entidades de su grupo, sean miembros del Consejo de Administración de BBVA AM o tengan autoridad para dirigir o controlar las actividades de BBVA AM, siempre y cuando su actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de BBVA AM y de las IIC o carteras que gestiona.

La selección de las personas que conforman el Colectivo Identificado de BBVA AM se enmarca dentro de un proceso anual de autoevaluación, efectuado por BBVA AM a principios de cada ejercicio y actualizado, si procede, durante el año, tomando en consideración todas las áreas y personas que forman parte de las mismas, y cuya determinación se basa en los criterios cualitativos y cuantitativos establecidos en la normativa aplicable en cada momento⁴ (en adelante, el “[Proceso de Autoevaluación](#)”).

Los criterios cualitativos se refieren básicamente al nivel de responsabilidad asumido en el desempeño de funciones que tienen incidencia sobre el perfil de riesgo definido en base a un mapa de riesgos que toma en consideración tanto a BBVA AM como a los vehículos gestionados por ella.

Los criterios cuantitativos, por su parte, se relacionan con la remuneración total concedida a personas cuya función tiene incidencia en el perfil de riesgo de BBVA AM o de los vehículos que gestiona, y cuya elevada cuantía los sitúa en el mismo grupo que los comentados anteriormente, con independencia del cargo que ocupan.

⁴ Estos criterios se encuentran recogidos a esta fecha en las Directrices de ESMA sobre políticas remunerativas adecuadas de gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva con arreglo a la Directiva AIFMD y a la Directiva UCITS, así como en los criterios de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“CNMV”).

Del resultado de dicho proceso de autoevaluación se da debida cuenta a los órganos sociales de BBVA AM, que supervisarán la adecuación del proceso, conforme a lo establecido en la presente Política.

5.2 Reglas generales aplicables a la retribución variable del Colectivo Identificado

a) Equilibrio entre la retribución fija y variable:

En la remuneración total del Colectivo Identificado los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados, constituyendo la remuneración fija una parte suficientemente elevada de la remuneración total y permitiendo una política plenamente flexible en lo que se refiere al pago de los componentes variables, que podrán llegar a reducirse, en su caso, hasta su totalidad. La proporción entre ambos componentes se establecerá teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por cada beneficiario y, en consecuencia, su impacto en el perfil de riesgo de la Entidad. El componente variable de la remuneración del Colectivo Identificado de BBVA AM correspondiente a un ejercicio no estará limitado a un porcentaje del componente fijo de la remuneración total.

b) Proporcionalidad:

Los requisitos relativos al diferimiento, al pago de la remuneración variable en acciones, participaciones o instrumentos, al periodo de indisponibilidad de dichas acciones, participaciones o instrumentos, así como la aplicación de cláusulas “malus” y “clawback”, señalados en el apartado 5.3 siguiente, podrán aplicarse para todo el Colectivo Identificado o parte del mismo o, incluso, no aplicarse de acuerdo con las dimensiones, organización interna y naturaleza, alcance y complejidad de actividades de la sociedad gestora o las distintas categorías de empleados y su incidencia en el nivel de riesgo.

Todo ello, en base a lo establecido por la regulación y directrices supervisoras en vigor y, en todo caso, previa aprobación por parte del Consejo de Administración de BBVA AM, a propuesta del Comité de Remuneraciones de BBVA AM.

c) Prohibición de coberturas

Los miembros del Colectivo Identificado de BBVA AM no podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración variable y la responsabilidad que

menoscaben los efectos de alineación de dicha retribución con la gestión prudente de los riesgos.

d) Forma de cálculo de la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado de AM

Para alinear de forma eficaz las remuneraciones de los miembros del Colectivo Identificado de BBVA AM con los intereses a largo plazo de la sociedad, de las carteras de clientes e IIC bajo gestión y sus partícipes o accionistas, su sistema de remuneración variable combinará tanto los indicadores anuales establecidos en el apartado 4.1 anterior, como indicadores plurianuales (a largo plazo), de naturaleza financiera y no financiera.

Los indicadores financieros de evaluación anual y plurianual se alinearán con las métricas de gestión más relevantes tanto del Grupo BBVA como de BBVA AM, entre otros, las relacionadas con la capacidad de generación de beneficios, eficiencia, retorno sobre el capital y los riesgos presentes y futuros implícitos en los resultados, así como aquellos relacionados con el performance relativo de los vehículos gestionados. Respecto de los indicadores no financieros, estarán relacionados con el grado de satisfacción del cliente y con los objetivos estratégicos definidos a nivel de BBVA AM y del Grupo BBVA.

La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de las IIC gestionadas por la SGIIIC, a fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a más largo plazo y que la liquidación efectiva de los componentes de la remuneración basados en los resultados se extienda a lo largo de un período que tenga en cuenta la política de reembolso de las IIC que gestione y sus riesgos de inversión.

En el caso de las funciones de control, en que la remuneración variable no debe comprometer su independencia ni crear conflictos de intereses con su papel de asesor al Comité de Remuneraciones y del Consejo de Administración, los indicadores de evaluación irán mayoritariamente vinculados al desarrollo de sus funciones.

Estos indicadores de evaluación plurianual serán objeto de aprobación anual por el Consejo de Administración de BBVA AM, a propuesta del Comité de Remuneraciones de BBVA AM.

La remuneración variable estará sujeta a ajustes ex ante en función de la estimación de los riesgos actuales y futuros que en cada momento se establezcan, de acuerdo con lo indicado en el apartado de retribución variable del punto 4.1.

5.3 Reglas de concesión, consolidación y pago de la Retribución Variable Anual

La Retribución Variable Anual de cada miembro del Colectivo Identificado estará sometida a las siguientes reglas de concesión, consolidación y pago:

a) Pago inicial:

Una vez concedida la Retribución Variable Anual, cuyo importe se determina aplicando las reglas de cálculo descritas en el apartado 4.1 anterior, un porcentaje de la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado (60% o 100%, en función de lo aprobado por el Consejo de Administración de BBVA AM en cada momento con base en el principio de proporcionalidad) se consolidará y se abonará, de darse las condiciones para ello, como regla general en el primer cuatrimestre del ejercicio siguiente al que la Retribución Variable Anual corresponda (la **“Parte Inicial”** de la Retribución Variable Anual).

b) Reglas de diferimiento:

Un porcentaje significativo de la Retribución Variable Anual de cada ejercicio (con un límite mínimo del 40%) podrá quedar diferido por un periodo de 3 años (la **“Parte Diferida”** de la Retribución Variable Anual o la **“Retribución Variable Anual Diferida”**).

La Retribución Variable Anual Diferida se abonará, de darse las condiciones para ello, de manera proporcional, una vez transcurrido cada uno de los años de diferimiento.

Las reglas de diferimiento podrán exceptuarse, en aplicación del principio de proporcionalidad, en los casos establecidos en la normativa y directrices supervisoras aplicables y previa aprobación por el Consejo de Administración de la Sociedad, tal y como se menciona en el apartado 5.2 anterior.

El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Remuneraciones, determinará, teniendo en cuenta, entre otros criterios, el principio de proporcionalidad, los miembros del Colectivo Identificado de BBVA AM a los que les serán de aplicación las reglas de diferimiento.

De este modo, según haya determinado el Consejo de Administración para cada uno de los miembros del Colectivo Identificado de BBVA AM, se consolidará y abonará, en su caso, de:

- El 100% de la Retribución Variable Anual o
- Un 60% de la Retribución Variable Anual, difiriéndose el pago del 40% restante durante un periodo de 3 años.

c) Pago en acciones o participaciones de Instituciones de Inversión Colectiva o instrumentos financieros equivalentes:

Una parte sustancial de la remuneración variable (al menos el 50%) de cada ejercicio, tanto de la Parte Inicial como de la Parte Diferida, podrá abonarse en instrumentos financieros (acciones o participaciones de Instituciones de Inversión Colectiva u otros instrumentos financieros equivalentes).

No obstante lo anterior, esta regla podrá exceptuarse, para todo el Colectivo Identificado o una parte del mismo, abonándose el 100% de la remuneración variable en efectivo, en aplicación del principio de proporcionalidad, de acuerdo con lo previsto en la normativa y directrices supervisoras aplicables y previa aprobación por el Consejo de Administración de la Sociedad, tal y como se menciona en el apartado 5.2 anterior.

Corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Remuneraciones, la determinación de la forma en que pueda realizarse el pago.

d) Periodo de indisponibilidad:

Las acciones, participaciones o instrumentos que pudieran concederse en concepto de Remuneración Variable Anual, tanto de la Parte Inicial como, en su caso, de la Parte Diferida, serán indisponibles para sus beneficiarios durante un periodo de un año desde su entrega.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones, participaciones o instrumentos que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de su entrega o a la remuneración abonada, en su caso, íntegramente en efectivo.

e) Ajustes ex post a la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual.

La Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado de BBVA AM puede estar sometida a ajustes ex post por riesgo para garantizar la consideración de los resultados a largo plazo, el ciclo económico de la entidad y sus riesgos.

A estos efectos, la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual de los miembros del Colectivo Identificado de BBVA AM podría verse reducida, pudiendo incluso llegar a ser cero, pero nunca incrementada, en función del resultado de indicadores plurianuales alineados con las métricas fundamentales de control y gestión de riesgos del Grupo BBVA (“Ajustes ex post por riesgo”), que podrán complementarse, eventual y justificadamente, con otros indicadores plurianuales propios de BBVA AM que contribuyan a un mejor ajuste. Estos Ajustes ex post por riesgo están relacionados con:

- La solvencia
- La liquidez
- La rentabilidad
- La creación de valor

Los Ajustes ex post por riesgo propios de AM que, en su caso, se determinen, serán objeto de aprobación anual por el Consejo de Administración de BBVA AM, a propuesta del Comité de Remuneraciones de BBVA AM.

Una vez cerrado el ejercicio correspondiente al tercer año de diferimiento de la Retribución Variable Anual, el resultado de los Ajustes ex post por riesgo establecido para cada ejercicio determinará la realización de los ajustes ex post que, en su caso, corresponda efectuar sobre la cantidad pendiente de abono de la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual. Para aquellos miembros del Colectivo Identificado de BBVA AM a los que, en aras al principio de proporcionalidad, no se les haya aplicado inicialmente la regla de diferimiento parcial, si con posterioridad les resulta de aplicación, el Consejo de Administración de BBVA AM, a propuesta del Comité de Remuneraciones de BBVA AM, determinará aquellos Ajustes ex post por riesgo que justificadamente se consideren más apropiados en cada caso.

f) Cláusulas “Malus” y “Clawback”

Hasta el 100% de la Retribución Variable Anual de cada miembro del Colectivo Identificado de BBVA AM correspondiente a cada ejercicio estará sometida a cláusulas de reducción (“malus”) y de recuperación (“clawback”), ligadas ambas a un deficiente desempeño financiero de BBVA AM en su conjunto o de una división o área concreta o de las exposiciones generadas por un miembro del Colectivo Identificado de BBVA AM, cuando dicho desempeño deficiente derive de cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Conductas irregulares, fraude o incumplimientos graves del Código de Conducta y demás normativa interna aplicable por parte del miembro del Colectivo Identificado de BBVA AM.
- Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a una unidad concreta o al personal responsable de aquellos.
- Fallos importantes en la gestión de riesgos cometidos por BBVA AM o por una unidad de negocio o de control de riesgos, a los que haya contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente del miembro del Colectivo Identificado de BBVA AM.
- Reformulación de las cuentas anuales de BBVA AM, excepto cuando venga motivada por una modificación de la normativa contable que le resulte de aplicación.

A estos efectos, BBVA AM comparará la evaluación del desempeño realizada para el miembro del Colectivo Identificado de BBVA AM con el comportamiento a posteriori de algunas de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos.

Tanto las cláusulas de reducción como las de recuperación aplicarán sobre la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio en que se produjo el evento que da lugar a la aplicación de la cláusula, y estarán vigentes durante el periodo de diferimiento y de indisponibilidad de las acciones o instrumentos que resulte aplicable a dicha Retribución Variable Anual.

No obstante, en el caso de que las circunstancias anteriores resulten en un despido o cese por incumplimiento grave y culpable de los deberes del miembro del Colectivo Identificado, los mecanismos de reducción podrán aplicarse a la totalidad de la Retribución Variable Anual Diferida de ejercicios anteriores pendiente de abono a la fecha en que se adopte la decisión del despido o cese, en función del perjuicio causado.

Asimismo, en el caso de que las circunstancias anteriores, con independencia del impacto financiero causado, produzcan un daño reputacional relevante para el Grupo BBVA, los mecanismos de reducción y de recuperación podrán también aplicarse a la Retribución Variable Anual, incluidos los importes diferidos de ejercicios anteriores, cuyo pago corresponda realizar o se haya realizado en el ejercicio en el que se ponga de manifiesto el daño.

Corresponderá al Consejo de Administración de BBVA AM, previo informe del Comité de Remuneraciones de BBVA AM, la determinación de si han concurrido las circunstancias que dan lugar a la aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación de la Retribución Variable Anual de los miembros del Colectivo Identificado y, en función del impacto del evento en cuestión, el importe de la Retribución Variable Anual que deba ser reducido o recuperado y la forma en que ello deba llevarse a cabo.

La aplicación de cláusulas *malus* y *clawback* podrá exceptuarse, para todo el Colectivo Identificado o una parte del mismo, en aplicación del principio de proporcionalidad previsto en la normativa aplicable y las directrices supervisoras, y previa aprobación por el Consejo de Administración de la Sociedad, tal y como se menciona en el apartado 5.2 anterior.

g) Otras condiciones aplicables a la Retribución Variable Anual:

- Las cantidades en efectivo de la Retribución Variable Anual Diferida que finalmente se consoliden podrán ser objeto de actualización, aplicando el índice de precios al consumo (IPC) medido como variación interanual de precios, o cualesquiera otros criterios

establezca a tal efecto el Consejo de Administración de BBVA AM con la misma finalidad.

- En el caso de extinción de la relación contractual de un miembro del Colectivo Identificado con anterioridad a la concesión de la Retribución Variable Anual, este tendrá derecho a percibir, de darse las condiciones para ello, la parte proporcional de dicha Retribución Variable Anual, calculada a prorrata del tiempo de prestación de servicios en dicho ejercicio y quedando sujeta, en todo caso, al mismo sistema de concesión, consolidación y pago que le sería aplicable si hubiese permanecido en activo, conforme a las reglas descritas en esta Política. Lo anterior no será de aplicación a los supuestos de extinción de la relación contractual por baja voluntaria o despido procedente, en los que no se generará el derecho a la Retribución Variable Anual.
- En todo caso, lo previsto en esta Política se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a los miembros del Colectivo Identificado correspondientes a las cantidades diferidas de la Retribución Variable Anual de ejercicios anteriores, que se someterán a las condiciones establecidas para dichas retribuciones en sus correspondientes políticas.

Si se produce algún evento, circunstancia u operación societaria en BBVA AM que, en opinión del Consejo de Administración de BBVA AM, pudiera afectar de manera significativa al cobro de la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual o de otros componentes de remuneración variable diferidos, este podrá alterar las reglas de consolidación y pago previstas en la presente Política.

5.4 Otros elementos variables de la remuneración del Colectivo Identificado

En el caso de que los miembros del Colectivo Identificado tuvieran derecho a percibir cualquier otro concepto retributivo, distinto de la Retribución Variable Anual, que, con arreglo a esta Política o a la normativa aplicable, tuviera la consideración de remuneración variable, esta estará sujeta a las reglas de concesión, consolidación y pago que le sean aplicables de acuerdo con la configuración del propio elemento retributivo y con su naturaleza y, en todo caso, se estará a lo requerido en la normativa aplicable en cada momento.

En particular, las primas de retención a las que pudieran tener derecho los miembros del Colectivo Identificado de conformidad con sus contratos, tendrán la consideración de remuneración variable y estarán sujetas a las condiciones que para las mismas se establecen en la normativa aplicable. Así, cumplirán con los requisitos relativos al pago en acciones o instrumentos, reglas de diferimiento, ajustes ex post por riesgo y aplicación de cláusulas *malus*

y *clawback* que se establecen para la Retribución Variable Anual en la presente Política, y se computarán como remuneración variable a los efectos del cálculo de la ratio entre la remuneración fija y variable.

En todo caso, las primas de retención contarán con una justificación adecuada y se concederán una vez finalice el periodo de retención.

5.5 Pagos relacionados con la rescisión anticipada de un contrato

Los pagos a los miembros del Colectivo Identificado de BBVA AM por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo. En ningún caso recompensarán malos resultados o conductas indebidas y no podrán concederse en los casos en los que haya habido incumplimientos evidentes y graves que justifiquen la cancelación inmediata del contrato o el despido del miembro del Colectivo Identificado.

BBVA AM tiene establecido un marco de decisión adecuado para determinar y aprobar los pagos a los miembros del Colectivo Identificado de BBVA AM relacionados con la rescisión anticipada de un contrato, atendiendo, en todo caso, a las disposiciones establecidas por la legislación laboral nacional vigente y a la normativa aplicable a las sociedades gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva. Las decisiones en este ámbito serán motivadas, justificando las razones del otorgamiento de la indemnización, los criterios aplicados para la determinación de su importe y la adecuación del importe concedido.

5.6 Sistemas de previsión social

En su condición de empleados o profesionales que prestan sus servicios para BBVA AM, los miembros del Colectivo Identificado de BBVA AM, con exclusión de los miembros del Consejo de Administración que no tengan funciones ejecutivas en la entidad, tendrán derecho al régimen de previsión social general que aplique en cada momento a la totalidad de la plantilla.

El régimen de aportaciones o prestaciones de sistemas de previsión social no se configuran, en ningún caso, como beneficio discrecional, sino que se aplica de manera objetiva en función de la pertenencia o el acceso del profesional a una categoría determinada.

5.7 Beneficios sociales

Adicionalmente, tendrán derecho al resto de beneficios sociales que aplique en cada momento en la entidad, siguiendo los procedimientos establecidos en el Grupo BBVA⁵ para el establecimiento de beneficios sociales.

⁵ Norma de Gestión y Control de Compromisos/Beneficios con Empleados del Grupo BBVA

6. Gobierno corporativo

6.1 Órganos responsables

Los órganos responsables del diseño, aprobación y supervisión de la Política General de Remuneraciones de BBVA AM son:

- El Consejo de Administración de BBVA AM
- El Comité de Remuneraciones de BBVA AM.

El Consejo de Administración de BBVA AM es el responsable, de acuerdo con la normativa aplicable y las directrices de las autoridades supervisoras, de aprobar la política de remuneración de la entidad, vigilar su aplicación, evaluar su eficacia y, en su caso, adoptar las medidas que sean necesarias o convenientes para paliar sus deficiencias.

El Comité de Remuneraciones tiene como principal cometido asistir al Consejo de Administración en las cuestiones relativas a la preparación de las decisiones relativas a la Política General de Remuneraciones, asesorar y apoyar al Consejo de Administración en cuanto a su diseño y supervisión con el detalle recogido en el reglamento interno del Consejo de Administración, las facultades adicionales que pueda atribuirle el Consejo de Administración, la normativa aplicable y las directrices de las autoridades supervisoras vigentes en cada momento.

Periódicamente el Consejo de Administración de BBVA AM, con el apoyo y asesoramiento del Comité de Remuneraciones y las aportaciones de las funciones de control, revisará el contenido de esta Política para adaptarlo a la normativa y directrices en vigor. El Consejo de Administración podrá, asimismo, introducir las modificaciones que estime convenientes para asegurar su plena eficacia en cualquier momento.

6.2 Funciones de control

De acuerdo con la normativa aplicable y las directrices de las autoridades supervisoras, las funciones de control deben tener un papel activo en el diseño, supervisión y revisión de la Política de Remuneración, dando soporte al Consejo de Administración y al Comité de Remuneraciones en el cumplimiento de sus funciones.

En aplicación de lo anterior:

- La función de gestión de riesgos deberá valorar el modo en que la estructura de remuneración variable afecta al perfil de riesgo de la sociedad de gestión.
- La función de cumplimiento normativo deberá analizar el modo en que la estructura de remuneraciones da cumplimiento a la legislación, reglamentos y políticas vigentes.
- La función de auditoría interna deberá llevar a cabo, periódicamente, una revisión independiente del diseño, la aplicación y los efectos de la Política de Remuneración de la sociedad de gestión.

7. Vigencia de la política de remuneración

Esta Política ha sido elaborada y coordinada por BBVA AM y ha sido aprobada por el Consejo de Administración de BBVA AM en **fecha XX de junio de 2022**, a propuesta del Comité de Remuneraciones de BBVA AM.

La Política surtirá efectos desde la fecha de su aprobación y permanecerá en vigor en tanto el Consejo de Administración de BBVA AM no acuerde su modificación o la aprobación de una nueva política que la sustituya.

8. Publicación

El documento completo con la Política de Remuneración vigente en cada momento se encuentra disponible en la página web de BBVA AM para todos los profesionales afectados.

9. Control de cambios

V.	Fecha modificación	Aprobado por	Resumen de cambios
5	23/06/2022	Consejo de Administración de BBVA AM SGIC	Adaptación de la política de BBVA AM a la nueva política de BBVA, haciendo suyos aquellos requerimientos internos compatibles con la normativa sectorial.