



Asset Management

Política General de Remuneraciones de BBVA AM

Madrid, 20 de marzo 2024

Índice

1. Introducción	3
2. Objeto y ámbito de aplicación	5
3. Principios Generales	5
4. Disposiciones de la Política	8
4.1 Elementos retributivos	8
4.2 Remuneración de los miembros del Consejo de Administración.....	10
4.3 Particularidades aplicables al personal que ejerce funciones de control	11
4.4 Particularidades aplicables al personal que ejerce funciones relacionadas con la venta de productos y la prestación de servicios a clientes	11
4.5 Particularidades aplicables al Colectivo Identificado de BBVA AM	12
5. El Colectivo Identificado de BBVA AM.....	12
5.1 Procedimiento para la identificación	12
5.2 Reglas aplicables a la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado.....	14
5.3 Otras retribuciones de carácter variable del Colectivo Identificado	22
5.4 Pagos relacionados con la rescisión anticipada de un contrato.....	22
5.5 Límite de la retribución variable.....	23
5.6 Política de pensiones	23
6. Modelo de gobierno y supervisión de la Política.....	24
6.1 Órganos responsables.....	24
6.2 Funciones de control	24
7. Entrada en vigor y vigencia de la política de remuneración	25
8. Publicación.....	25
Control de cambios	26

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"** o el **"Banco"**). BBVA es la sociedad cabecera de un grupo financiero internacional, formado por sociedades legalmente autónomas, dedicadas principalmente al ejercicio de la actividad bancaria (el **"Grupo BBVA"** o **"Grupo"**). BBVA AM, a su vez, forma parte del Grupo BBVA.

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 transpone, en aquellos apartados que le son aplicables, la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA, cuya última actualización ha sido aprobada por el Consejo de Administración de BBVA el 29 de marzo de 2023 y es aplicable a todos los empleados del Grupo (en adelante, la **"Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA"**).

Esta Política tiene como principal objetivo propiciar una gestión sana y eficaz del riesgo de la Sociedad, y alinear su estrategia, objetivos, valores e intereses con los de las Instituciones de Inversión Colectiva (en adelante, **"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 con los valores e intereses de las IIC y carteras bajo gestión y con las prioridades estratégicas de BBVA AM y, adicionalmente, con aquellas otras que se definan a nivel de Grupo y que resulten compatibles con las anteriores.

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, que han sido actualizadas, en aquellos aspectos que le resulta de aplicación, en línea con las modificaciones introducidas en la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA.

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:

- a. 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**").
- b. 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**").
- c. Reglamento Delegado de la Comisión nº 231/2013, de 19 de diciembre de 2012, por el que se complementa la Directiva AIFMD.
- d. 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**").
- e. 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**")
- f. 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.
- g. 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.
- h. 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.
- i. 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.

- j. 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 miembros del Consejo de Administración de BBVA AM, en la medida en que perciban algún tipo de remuneración de la Sociedad, de los altos directivos de BBVA AM¹ y del resto de empleados.

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 sujetas a requisitos normativos en materia de remuneración equivalentes a los exigidos a BBVA AM² 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.

3. Principios Generales

3.1 La Política General de Remuneraciones de BBVA AM está orientada hacia la generación recurrente de valor para BBVA AM, el alineamiento de los intereses de la Entidad con los de las IIC y carteras que gestione y sus clientes, una gestión prudente del riesgo y el desarrollo de la estrategia definida.

¹ Los altos directivos de BBVA AM son las personas que dirigen las actividades de la entidad a la consecución de los objetivos y estrategias generales a nivel corporativo, lo que incluirá a los más altos cargos dentro del organigrama de la entidad, llevando a cabo sus funciones con autonomía y plena responsabilidad, solo limitadas por los criterios e instrucciones directas de los titulares de la sociedad o de sus órganos de gobierno y administración.

² 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.

3.2 Esta Política forma parte de los elementos diseñados por el Consejo de Administración como 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 y la igualdad retributiva entre hombres y mujeres;
- incentivar una conducta responsable y un trato justo de los clientes, así como a evitar los conflictos de intereses; y
- asegurar la transparencia del modelo retributivo.

3.3 En la adopción de la Política, se han respetado los principios de integridad, prudencia en la gestión de riesgos, transparencia, consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo y cumplimiento de la legislación aplicable en cada momento, que deben presidir la adopción y actualización de la Regulación Interna en BBVA AM y en el Grupo BBVA, de la cual esta Política forma parte.

3.4 A partir de estos principios generales, BBVA AM ha definido la Política tomando en consideración, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado, habiendo incluido en ella elementos encaminados a reducir la exposición a riesgos excesivos y a alinear la remuneración con la estrategia empresarial, y a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad y de las IIC y clientes que gestione así como los del Grupo BBVA.

3.5 Los principios anteriormente enunciados se concretan en que 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 e intereses, así como a la 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 SGIIC 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 generación, concesión, consolidación y pago. A tal efecto, distingue de forma clara entre los criterios para el establecimiento de la retribución fija y la retribución variable y es transparente en cuanto a la fijación de objetivos y parámetros para su cálculo;
- contempla un sistema retributivo competitivo, con el objetivo de atraer y retener a los mejores profesionales y recompensar adecuadamente las funciones desempeñadas;
- 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, 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, 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 de la Política

4.1 Elementos retributivos

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

A. Retribución fija

4.1.2. 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.

4.1.3 Constituyen elementos de la retribución fija: la retribución básica anual (o sueldo base), la retribución en especie, las aportaciones a planes de pensiones y cualesquiera otros beneficios o complementos que, con carácter general, se apliquen a un mismo colectivo de empleados y no giren sobre parámetros variables.

4.1.4. La retribución básica anual o sueldo básico de cada empleado se determinará en el marco de la legislación vigente y con referencia a unas bandas salariales establecidas para cada función, diseñadas tomando en consideración tanto la competitividad externa como la equidad interna dentro de la estructura organizativa del Grupo, así como el principio de compensación igualitaria por las mismas funciones o funciones de igual valor.

4.1.5. Asimismo, los empleados podrán percibir otros beneficios o complementos salariales de naturaleza fija como parte de su paquete retributivo, establecidos dentro del marco regulatorio, la regulación interna del Grupo BBVA específica en este ámbito³, las prácticas habituales de mercado y/o a criterio de BBVA AM o del Grupo BBVA, cuando así se estime

³ Norma de Gestión y Control de Compromisos/Beneficios con Empleados del Grupo BBVA.

oportuno para atraer y retener talento y/o motivar a sus empleados, y cuyo pago podrá ser realizado en efectivo o en especie.

B. Retribución variable

4.1.6. 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 correspondiente al modelo corporativo (en los términos que se detallan a continuación) como, en su caso, otros esquemas de incentivación variable y cualquier otro componente variable que BBVA AM, en coordinación con el área global de Talento y Cultura, en cada momento, pudiera conceder a su personal o a determinados colectivos de empleados.

4.1.7. BBVA AM cuenta con un modelo corporativo de compensación variable, coordinado desde el área global de Talento y Cultura de BBVA, que, con carácter general, es de aplicación a toda la plantilla del Grupo, en atención a sus funciones, y consiste en el otorgamiento de un incentivo que refleja el desempeño medido a través del cumplimiento de unos objetivos alineados con el riesgo incurrido y que constituye la retribución variable anual de cada beneficiario, que será calculado sobre la base de:

- (i) unas métricas o indicadores de Grupo BBVA, del Área y del Individuo (financieros y no financieros) de medición anual, que tienen en cuenta las prioridades estratégicas definidas por BBVA AM y por el Grupo BBVA, así como los riesgos actuales y futuros (los "**Indicadores Anuales**").

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 del Individuo. 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 del Grupo BBVA y de BBVA AM.

- (ii) las correspondientes escalas de consecución que se establezcan, según la ponderación atribuida a cada Indicador Anual y en función de los objetivos establecidos para cada uno de ellos; y
- (iii) una retribución variable anual objetivo, que representa el importe de la retribución variable anual en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos preestablecidos, ("**Retribución Variable Anual Objetivo**" o "**RVA Objetivo**").

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.

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

4.1.9 Los Indicadores Anuales financieros estarán relacionados con las métricas de gestión más relevantes para el Grupo BBVA y para BBVA AM, y los no financieros con los objetivos estratégicos definidos a nivel de Grupo BBVA, de BBVA AM e individuales de cada beneficiario.

4.1.10. 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.

4.1.11. A tal efecto, el Consejo de Administración de BBVA, a propuesta de la Comisión de Retribuciones de BBVA, aprobará anualmente los umbrales mínimos de beneficio y ratio de capital que deberán alcanzarse por el Grupo BBVA para la generación de la Retribución Variable Anual.

4.1.12. La Retribución Variable Anual estará alineada, en todo caso, con el marco normativo que sea de aplicación, así como con los principios que rigen esta Política. En ningún caso supondrá una limitación en la capacidad del Grupo BBVA 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.

4.1.13 La concesión de retribución variable garantizada tendrá carácter excepcional, en los términos establecidos en la normativa aplicable al Grupo BBVA, y sólo se efectuará, en su caso, cuando se contrate personal nuevo, limitándose al primer año de empleo.

4.2 Remuneración de los miembros del Consejo de Administración

4.2.1 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.

4.2.2 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

4.3.1 El personal que ejerza funciones de supervisión y 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.

4.3.2 Para reforzar la independencia y objetividad de dichas funciones y reflejar la naturaleza de sus responsabilidades, el elemento variable de su remuneración no será superior al 20% de su remuneración total.

4.3.3. Asimismo, en el *slotting* establecido para el cálculo de la Retribución Variable Anual de los empleados que ejercen funciones de control, los componentes de Área e Individuo tendrán un mayor peso frente al establecido para el componente de Grupo.

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

4.4.1 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, cumpliendo los principios establecidos en la Política General de Conducta con el Cliente y Gobierno de Producto, 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.

4.4.2 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 Particularidades aplicables al Colectivo Identificado de BBVA AM

4.5.1 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.

4.5.2 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.

4.5.3 Por último, en el caso de que algún empleado de la Sociedad cumpliera los criterios de identificación para formar parte del Colectivo Identificado de BBVA y de su Grupo, a dicho empleado le serán aplicables las particularidades establecidas en el apartado 4.4 de la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA⁴.

5. El Colectivo Identificado de BBVA AM

5.1 Procedimiento para la identificación

5.1.1 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 en BBVA AM, así como cualquier empleado que perciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de

⁴ La Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA puede ser consultada en el Portal de Regulación Interna del Grupo BBVA.

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.

5.1.2 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.

5.1.3 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 momento⁵ (en adelante, el “**Proceso de Identificación**”).

5.1.4 Los criterios cualitativos se definen en función del 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 y carteras gestionados por ella.

5.1.5 Los criterios cuantitativos, por su parte, establecen que el personal tiene incidencia significativa en el perfil de riesgo sobre la base de la remuneración total concedida (cuando su cuantía los sitúe en el mismo grupo que los comentados anteriormente, con independencia del cargo que ocupen), salvo que en el Proceso de Identificación se determine que, de hecho, la actividad de dicho personal no tiene incidencia en el perfil de riesgo. Para la aplicación de estos criterios, se tendrá en cuenta la remuneración total concedida en el ejercicio anterior o en la que en cada momento establezca la normativa aplicable.

5.1.6 Del resultado de dicho Proceso de Identificación 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.

5.1.7 El Proceso de Identificación será claro, coherente y estará debidamente documentado, incluyendo, como mínimo, la siguiente información:

⁵ 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”).

- que la identificación se efectúa en atención a la normativa aplicable y para todo el personal que tiene incidencia significativa en el perfil de riesgo;
- los criterios que en cada momento establezca la normativa aplicable para determinar los miembros del personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo;
- el enfoque utilizado para evaluar los riesgos derivados de las actividades y la estrategia de negocio de BBVA AM y del Grupo BBVA;
- cómo se evalúa al personal sujeto al Proceso de Identificación;
- los órganos sociales de BBVA AM y funciones de control que, en su caso, participan en el Proceso de Identificación de acuerdo con sus funciones respectivas;
- el resultado del Proceso de Identificación, incluyendo el número total de personas identificadas, las responsabilidades que ostentan y el área en que llevan a cabo su actividad, así como una comparación con los resultados del proceso del año anterior; y
- los miembros del personal que, no obstante haber sido identificados según criterios cuantitativos, queden excluidos del Colectivo Identificado por no tener sus actividades profesionales incidencia significativa en el perfil de riesgo, incluyendo los motivos que sustentan dichas exclusiones.

5.1.8 Del Proceso de Identificación se dará debida cuenta a los órganos sociales de BBVA AM, que supervisarán su adecuación conforme a lo establecido en la presente Política.

5.2 Reglas aplicables a la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado

5.2.1 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 podrá hacer que estos puedan llegar a reducirse, en su caso, hasta su totalidad.

La retribución variable anual de cada miembro del Colectivo Identificado de BBVA AM estará alineada con los resultados de la Entidad y del Grupo BBVA y la consecución de su respectiva estrategia, considerando el riesgo incurrido.

5.2.2 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 a 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 las 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 las 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.

5.2.3 Condiciones para la generación y concesión de la Retribución Variable Anual:

A la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado le serán de aplicación las reglas de generación, concesión, consolidación y pago establecidas a continuación.

Al igual que para el resto de empleados del Grupo BBVA, la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse un determinado nivel de beneficios y ratio de capital, estando sometida igualmente al resto de condiciones para la generación de Retribución Variable Anual establecidas para el resto de empleados en el apartado 4.1.b de esta Política.

Estas condiciones constituirán ajustes ex ante de la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado a los efectos establecidos en la normativa aplicable.

i. Reglas para la concesión

La Retribución Variable Anual de cada miembro del Colectivo Identificado se determinará aplicando las reglas de cálculo descritas en el apartado 4.1.b de esta Política para la Retribución Variable Anual del resto de empleados de BBVA AM y el Grupo BBVA.

No obstante, 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, la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado de BBVA AM tomará en consideración para su cálculo, adicionalmente, indicadores plurianuales o a largo plazo (en adelante “**Indicadores Plurianuales**”) de naturaleza financiera y no financiera.

Así pues, la Retribución Variable Anual de cada miembro del Colectivo Identificado de BBVA AM se calculará en función de:

- Los Indicadores Anuales (financieros y no financieros) de medición anual y los objetivos establecidos para cada uno de ellos establecidos en el apartado 4.1.b. anterior;
- Los Indicadores Plurianuales (financieros) de medición plurianual o a largo plazo y los objetivos establecidos para cada uno de ellos;

Los Indicadores Plurianuales financieros se alinearán con las métricas de gestión más relevantes de BBVA AM, entre otros, las relacionadas con la capacidad de generación de beneficios, así como aquellos relacionados con el performance relativo de los vehículos gestionados.

La evaluación de los resultados de los Indicadores Plurianuales se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de las IIC gestionadas por la SGIIC, 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.

Los Indicadores Plurianuales serán objeto de aprobación anual por el Consejo de Administración de BBVA AM, a propuesta del Comité de Remuneraciones de BBVA AM.

- las correspondientes escalas de consecución, según la ponderación atribuida a cada Indicador Anual y Plurianual.

Como método para determinar en qué medida se han cumplido los criterios de rendimiento en el ejercicio al que el corresponda la Retribución Variable Anual, una vez cerrado el ejercicio se comparará el resultado de cada Indicador Anual y Plurianual con su objetivo y, en función de su grado de consecución, aplicando las correspondientes escalas y según la ponderación asignada a cada indicador, se calculará el importe de la misma.

El importe de la Retribución Variable Anual podrá situarse entre el 0% y el 150% de la Retribución Variable Anual Objetivo.

ii. Reglas para la 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 consolidación y pago:

a. Diferimiento y calendario de pago:

Una vez concedida la Retribución Variable Anual, en el ejercicio siguiente al que corresponda, conforme a lo establecido en el apartado i. 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 trimestre del ejercicio siguiente al que la Retribución Variable Anual corresponda (la **"Parte Inicial"** de la Retribución Variable Anual).

A efectos de garantizar que el pago efectivo de la Retribución Variable Anual tiene lugar a lo largo de un periodo que tenga en cuenta el ciclo económico de BBVA y de la Entidad y sus riesgos, el importe restante (en su caso, un 40% de la Retribución Variable Anual) 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, una vez transcurrido cada uno de los años de diferimiento y no se abonará más rápidamente que de manera proporcional.

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 5.2.2 anterior.

En este sentido, el Consejo de Administración de BBVA AM, a propuesta del Comité de Remuneraciones de BBVA AM, 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 mencionadas reglas de diferimiento y calendario de pago.

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:

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

b. Pago en acciones, participaciones de Instituciones de Inversión Colectiva o instrumentos financieros equivalentes:

Una parte sustancial de la Retribución Variable Anual de cada miembro del Colectivo Identificado podrá abonarse en instrumentos financieros (acciones, participaciones de Instituciones de Inversión Colectiva u otros instrumentos financieros equivalentes). En caso

de que el pago en instrumentos financieros resulte de aplicación, será de al menos un 50% de la Parte Inicial y, en su caso, de la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual.

En el caso de que el pago se efectúe en acciones de BBVA o, en su caso, en instrumentos vinculados a las mismas, para el cálculo del número de acciones se tomará como referencia el precio medio de cierre de la acción de BBVA entre el 15 de diciembre del año al que la Retribución Variable Anual corresponda y el 15 de enero del año siguiente (ambos inclusive) (el "**Precio de la Acción**").

No obstante, lo anterior, esta regla podrá exceptuarse, para todo el Colectivo Identificado o una parte del mismo, abonándose el 100% de la Retribución Variable Anual 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 5.2.2 anterior.

En este sentido, corresponderá al Consejo de Administración de BBVA AM, a propuesta del Comité de Remuneraciones de BBVA AM, la determinación de la forma en que pueda realizarse el pago.

c. Periodo de indisponibilidad de las acciones, participaciones o instrumentos financieros:

En caso de que el pago en instrumentos financieros resulte de aplicación, las acciones, participaciones o instrumentos que se reciban 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 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.

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

Para asegurar que la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado de BBVA AM guarda relación con la evolución de los riesgos de la Entidad y del Grupo BBVA, la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual de cada miembro del Colectivo Identificado estará sometida a **cláusulas malus y clawback** y así:

1. Hasta el 100% de la Retribución Variable Anual de cada miembro del Colectivo Identificado de BBVA AM correspondiente a cada ejercicio, tanto en efectivo como en instrumentos, estará sometida a cláusulas de reducción de la retribución variable

(*malus*) y de recuperación de la retribución variable ya satisfecha (*clawback*), ligadas ambas a un deficiente desempeño financiero de BBVA AM o del Grupo BBVA en su conjunto o de una división o área concreta o de las exposiciones generadas por un miembro del Colectivo Identificado, 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 o del Grupo BBVA, 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 tanto sobre la parte en efectivo como, en su caso, sobre la parte en instrumentos de 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, participaciones 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 descritas anteriormente, 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.

En todo caso, la Retribución Variable Anual se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación del Grupo BBVA en su conjunto y si se justifica en función de los resultados del Grupo BBVA, de BBVA AM y del miembro del Colectivo Identificado de que se trate.

Corresponderá al Consejo de Administración de BBVA AM, previo informe del Comité de Remuneraciones de BBVA AM, y del análisis de las Comisiones de BBVA AM que correspondan en el ámbito de sus respectivas funciones, 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 5.2.2 anterior.

5.2.4 Otras condiciones aplicables a la Retribución Variable Anual:

- Las cantidades en efectivo de la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual que finalmente consoliden serán 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.
- Los miembros del Colectivo Identificado no podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la Retribución Variable Anual y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión prudente de los riesgos. En particular, dichas estrategias no podrán cubrir la responsabilidad y los efectos que se pudiesen derivar de la aplicación de la cláusula *clawback* establecida en esta Política o de lo dispuesto en cualquier otra política de recuperación de remuneración variable que sea objeto de aprobación.
- 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, a las mismas reglas de generación, concesión, consolidación y pago que le serían aplicables si el miembro del Colectivo Identificado hubiese permanecido en activo, conforme a lo establecido en esta Política. Lo anterior no será de aplicación en 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 a aquel en que se produzca la extinción de la relación contractual del miembro del Colectivo Identificado. Estas cantidades, tanto en efectivo como en acciones, participaciones o instrumentos, continuarán sometidas a las reglas de consolidación y pago (incluyendo periodos de diferimiento y potenciales ajustes *ex post*) que les resulten aplicables de conformidad con las políticas retributivas vigentes en el ejercicio al que correspondan, de tal forma que la extinción de la relación contractual no constituirá una condición de consolidación anticipada de dichas retribuciones.
- En el caso de que se produjese algún evento, circunstancia u operación societaria en BBVA o BBVA AM que, en opinión del Consejo de Administración de BBVA o BBVA AM, según corresponda, pudiera afectar de manera significativa al cobro, en particular, de la Parte Diferida de la Retribución Variable Anual o de otros componentes de remuneración variable diferidos, se podrán alterar las reglas de generación, concesión, consolidación y pago previstas en la presente Política.
- En particular, en el supuesto de que se produjera una toma o cambio de control en BBVA como consecuencia de una Oferta Pública de Adquisición (OPA), se procederá, en su caso, a liquidar anticipadamente la parte diferida de cualquier componente de la remuneración variable pendiente de abono en acciones de BBVA o en instrumentos vinculados a las acciones de BBVA, recibiendo los beneficiarios, en lugar de dichas acciones o instrumentos, su equivalente en metálico por referencia al precio ofrecido en la citada Oferta Pública de Adquisición.

5.3 Otras retribuciones de carácter variable 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, dicha remuneración variable estará sujeta a las reglas de generación, 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 y retención, ajustes ex post por riesgo y aplicación de cláusulas malus y clawback que se establecen para la Retribución Variable Anual en la presente Política.

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

5.4 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 aplicable 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.

Por lo que respecta a los miembros de la Alta Dirección de BBVA AM, la adopción de cualquier decisión sobre esta materia se hará, en todo caso, en el marco de las condiciones básicas de sus contratos, aprobadas por los órganos sociales de BBVA AM.

5.5 Límite de la retribución variable

La retribución variable correspondiente a un ejercicio no estará limitada a un porcentaje máximo del componente fijo de la remuneración total, en línea con la regulación en vigor.

5.6 Política de pensiones

La política de pensiones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de BBVA AM y del Grupo BBVA, así como con las políticas específicas en este ámbito del Grupo BBVA⁶.

El Grupo BBVA cuenta con un sistema de previsión social, que se ordena en función de áreas geográficas y coberturas que ofrece a diferentes colectivos de empleados, habiéndose formado dichos colectivos atendiendo, entre otros, a su:

- procedencia (entendiendo por tal la entidad del Grupo en la que el empleado hubiera iniciado su relación laboral);
- fecha de ingreso; y
- nivel o categoría de responsabilidad dentro de la organización.

Con carácter general, el Grupo BBVA cuenta con sistemas de previsión social de aportación definida para la contingencia de jubilación. Las aportaciones a los sistemas de previsión social de los empleados de BBVA AM se efectuarán en el marco de la normativa laboral de aplicación y de los acuerdos individuales o colectivos de aplicación.

El alcance del sistema (coberturas de jubilación, fallecimiento e invalidez) de cada colectivo se define tomando en consideración los tres factores antes citados.

Las bases de cálculo sobre las que giran las prestaciones descritas (compromisos por jubilación, fallecimiento e invalidez) se establecen sobre cuantías fijas de carácter anual, no existiendo fluctuaciones temporales derivadas de componentes variables o resultados individuales.

⁶ Norma de Gestión y Control de Compromisos/Beneficios con Empleados del Grupo BBVA.

6. Modelo de gobierno y supervisión de la Política

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 de BBVA AM, 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. Entrada en vigor y vigencia de la política de remuneración

Esta Política constituye una trasposición de la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA aprobada por el Consejo de Administración de BBVA el 29 de marzo de 2023. Ha sido elaborada y coordinada por BBVA AM y ha sido aprobada por el Consejo de Administración de BBVA AM en 19 de marzo de 2024, a propuesta del Comité de Remuneraciones de BBVA AM.

La Política sustituye a la política de remuneraciones aprobada por el Consejo de Administración el 28 de septiembre de 2023 que, no obstante, seguirá siendo de aplicación a las remuneraciones concedidas al amparo de dicha política.

La presente 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.

Control de cambios

V.	F. modificación	Aprobado por	Resumen de cambios
5	23/06/2022	Consejo de Administración de BBVA AM SGIIC	Adaptación de la política de BBVA AM a la nueva política de BBVA, haciendo suyos aquellos requerimientos internos compatibles con la normativa sectorial.
6	26/09/2023	Consejo de Administración de BBVA AM SGIIC	Cambios en el modelo de remuneración de las funciones de control de acuerdo con los criterios corporativos.
7	20/03/2024	Consejo de Administración de BBVA AM SGIIC	Actualización en aquellos aspectos que le resulta de aplicación, en línea con las modificaciones introducidas en la Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA