

Informe sobre la Política de Retribuciones del Consejo de Administración

Índice

2 Introducción

Objeto del informe	2
Marco de referencia en materia de Gobierno Corporativo de BBVA	2
Comisión de Retribuciones	3

5 Principios generales de la política retributiva de BBVA

9 Principios generales de la política retributiva de los consejeros de BBVA

Política retributiva aplicable a los consejeros ejecutivos	9
Política retributiva aplicable a los consejeros no ejecutivos	9

10 Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos

Retribución fija	10
Retribución variable	10
Sistema de previsión social	12
Otras retribuciones	13

13 Principales características de los contratos de los consejeros ejecutivos de BBVA

14 Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos de BBVA

Retribución anual.....	14
Sistema de retribución con entrega diferida de acciones.....	15

16 Política futura

Introducción

Objeto del Informe

Este informe recoge la política retributiva de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., en adelante BBVA, para los miembros de su Consejo de Administración, que se expone siguiendo los principios de máxima transparencia e información en materia de remuneraciones que esta institución viene aplicando en sus documentos de información pública, en la forma que está recogida en los Estatutos Sociales, tratando de manera separada la retribución de los consejeros ejecutivos, que son aquellos que tienen delegadas facultades de administración con carácter permanente, desempeñan funciones de alta dirección o son empleados de la sociedad o entidades de su Grupo, de la de los consejeros no ejecutivos, que forman con su concurso la voluntad de los órganos sociales.

El informe contiene una descripción de los principios básicos de la política retributiva del Banco en lo que se refiere a los miembros del Consejo de Administración, tanto ejecutivos como no ejecutivos, así como una presentación detallada de los distintos elementos que componen su retribución, desarrollada sobre la base del contenido de los Estatutos Sociales de BBVA y del Reglamento del Consejo.

Asimismo, en el informe se incluyen los principios y elementos básicos de la política general de remuneración del Banco.

Marco de referencia en materia de Gobierno Corporativo de BBVA

El Consejo de Administración de BBVA es consciente de la importancia que para las grandes instituciones tiene contar con un Sistema de Gobierno Corporativo que establezca unos estándares que orienten la estructura y el funcionamiento de sus órganos sociales en interés de la Sociedad y de sus accionistas. Uno de los principales objetivos de BBVA es la creación de valor a largo plazo y una de las principales premisas para lograr la consecución de este objetivo es la existencia de un sistema de gobierno corporativo adecuado.

Así, el Consejo de Administración cuenta con un Reglamento que, recogiendo los principios y elementos que conforman el Sistema de Gobierno Corporativo de BBVA, comprende las normas de régimen interno y funcionamiento del Consejo y de sus Comisiones, y los derechos y deberes de los consejeros en el desempeño de sus cometidos que conforman el Estatuto del Consejero.

El Reglamento del Consejo reserva a este órgano las facultades de adoptar las decisiones sobre la retribución de los consejeros, así como, en el caso de los consejeros ejecutivos, la retribución por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos.

El texto del Reglamento del Consejo se encuentra a disposición de accionistas e inversores en la página web de la Sociedad (www.bbva.com).

De acuerdo con las mejores prácticas de gobierno corporativo el Consejo de Administración de BBVA ha constituido, para el mejor desempeño de sus funciones, distintas Comisiones que le asisten en aquellas cuestiones que correspondan a materias de su competencia.

A este respecto se indica que en mayo de 2010 el Consejo de Administración de BBVA acordó la creación de dos nuevas comisiones, una de Nombramientos y otra de Retribuciones, que sustituyeron a la anterior Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a los efectos de adaptar el Sistema de Gobierno Corporativo del Banco a las más avanzadas tendencias en esta materia y reforzar el contenido de ambas Comisiones especializando sus respectivas funciones, modificando en consecuencia el Reglamento del Consejo.

A continuación se incluye un cuadro con el detalle de las Comisiones que asisten al Consejo y sus miembros al cierre del ejercicio 2010:

Comisiones del Consejo

Nombre y Apellidos	Comisión Delegada Permanente	Auditoría y Cumplimiento	Nombramientos	Retribuciones	Riesgos
Francisco González Rodríguez	●				
Ángel Cano Fernández	●				
Tomás Alfaro Drake		●	●		
Juan Carlos Álvarez Mezquíriz	●			●	
Rafael Bermejo Blanco		●			●
Ramón Bustamante y de la Mora		●			●
José Antonio Fernández Rivero			●		●
Ignacio Ferrero Jordi	●			●	
Carlos Loring Martínez de Irujo		●		●	
José Maldonado Ramos			●	●	●
Enrique Medina Fernández	●				●
Susana Rodríguez Vidarte		●	●	●	

Este sistema de organización del Consejo de Administración exige, debido al elevado número de reuniones que celebran tanto el Consejo como sus Comisiones y al amplio contenido de las materias que en ellas se tratan, una especial dedicación de todos sus miembros, incluyendo los consejeros no ejecutivos, dedicación que, junto con la responsabilidad inherente al cargo y al régimen de incompatibilidades impuesto por el Reglamento del Consejo del Banco, constituyen los elementos fundamentales del sistema retributivo de estos últimos.

Comisión de Retribuciones

Entre las Comisiones del Consejo destaca, a los efectos de este Informe, la Comisión de Retribuciones como órgano que asiste al Consejo en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo, velando por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad. Esta Comisión estará formada por un mínimo de tres vocales que serán designados por el Consejo de Administración y todos sus miembros deberán ser consejeros externos, y la mayoría de ellos independientes, al igual que su Presidente.

La Comisión de Retribuciones está compuesta por cinco consejeros, todos ellos externos, siendo la mayoría independientes, cuyos nombres, cargos y condición se detallan a continuación:

Comisión de Retribuciones

Nombre y Apellidos	Cargo	Condición
Carlos Loring Martínez de Irujo	Presidente	Independiente
Juan Carlos Álvarez Mezquíriz	Vocal	Independiente
Ignacio Ferrero Jordi	Vocal	Independiente
José Maldonado Ramos	Vocal	Externo
Susana Rodríguez Vidarte	Vocal	Independiente

Esta Comisión se reúne con la frecuencia que fuere necesaria para el cumplimiento de sus funciones, convocada por su Presidente. Durante el ejercicio 2010 la Comisión de Retribuciones se ha reunido en 5 ocasiones para tratar cuestiones relativas a sus competencias.

La Comisión de Retribuciones desempeñará las siguientes funciones:

- Proponer, dentro del marco establecido en los Estatutos Sociales, el sistema de compensación retributiva del Consejo de Administración en su conjunto, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como a sus cuantías y al sistema de su percepción.
- Determinar, para que puedan ser convenidas contractualmente, la extensión y cuantía de las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico del Presidente, del Consejero Delegado y en su caso, de los demás consejeros ejecutivos del Banco, elevando al Consejo de Administración las correspondientes propuestas.
- Emitir anualmente un informe sobre la política de retribución de los consejeros para someterlo al Consejo de Administración, dando cuenta de éste cada año a la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad.
- Proponer al Consejo la política de retribución de los altos directivos, así como las condiciones básicas de sus contratos.
- Proponer al Consejo de Administración la política de retribución de aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgos de la Entidad.
- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros ejecutivos, altos directivos y aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgos de la Entidad.
- Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en el Reglamento del Consejo o le fueren atribuidas por decisión del Consejo de Administración.

La Comisión de Retribuciones en el desempeño de sus funciones, por conducto de su Presidente, consultará al Presidente del Consejo y, en su caso, al primer ejecutivo de la Sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos.

La Comisión de Retribuciones podrá solicitar, de conformidad con el Reglamento del Consejo de BBVA, la asistencia a las sesiones de las personas que, dentro de la organización del Grupo, tengan conocimientos o responsabilidades relacionados con alguno de los asuntos a tratar por la Comisión y contar con el asesoramiento externo que fuere necesario para formar criterio sobre las cuestiones de su competencia.

De acuerdo con las funciones anteriormente enumeradas, la Comisión de Retribuciones desempeña un papel esencial en las cuestiones retributivas del Consejo de Administración del Banco que se detallan en los siguientes apartados de este informe.

A estos efectos cabe indicar que en el desarrollo de sus funciones la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración por lo que se refiere a la toma de decisiones retributivas, ha contado durante el ejercicio 2010 con el asesoramiento de los servicios internos de BBVA y el asesoramiento e información facilitados por principales firmas globales de consultoría en materia de compensación de consejeros y altos directivos como Garrigues y Towers Watson. El presente informe ha sido elaborado por la Comisión de Retribuciones también con la colaboración de Garrigues y Towers Watson.

Principios generales de la política retributiva de BBVA

BBVA considera la política de compensación como un elemento clave para la creación de valor. Para ello cuenta con un sistema retributivo avanzado, basado en la generación recíproca de valor para los empleados y para el Grupo y alineado con los intereses de los accionistas, que atiende a los siguientes principios:

- Creación de valor a largo plazo.
- Recompensar la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos.
- Atraer y retener a los mejores profesionales.
- Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional.
- Velar por la equidad interna y la competitividad externa.
- Contar con referencias de mercado a través de análisis realizados por compañías de reconocido prestigio líderes en el sector de consultoría de compensación.
- Asegurar la transparencia en su política retributiva.

Este sistema retributivo recoge los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales generalmente aceptadas en materia de retribuciones y de buen gobierno de sociedades en cada momento, configurándose como un sistema dinámico en constante evolución y mejora.

Ello ha permitido a BBVA contar con un sistema retributivo alineado con los principios más avanzados a nivel internacional, entre los que destacan los publicados en el año 2009 por el Foro de Estabilidad Financiera (FSB) y por el Comité Europeo de Supervisores Bancarios (CEBS). Este elevado alineamiento con los principios del FSB fue contrastado por una firma de consultoría de primer nivel en materia de retribuciones (MERCER), que emitió un informe en el que pone de manifiesto que BBVA:

- Utiliza el beneficio económico añadido, que considera el nivel de riesgo asumido y el coste de capital, como principal métrica para medir los resultados financieros a la hora de determinar la retribución variable.
- Incluye medidas financieras y no financieras que contemplan aspectos individuales, de unidad y de Grupo en la medición del desempeño.
- Otorga un mayor peso de medidas no financieras para la medición del desempeño de unidades con funciones de control.
- Cuenta con un componente de remuneración a largo plazo basado en acciones como parte de la retribución variable.

En diciembre de 2010 se publicó la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2010/76/UE, de 24 de noviembre de 2010, sobre requisitos de capital para la cartera de negociación y las retitulizaciones y a la supervisión de las políticas de remuneración, en la que se establecen disposiciones relativas a las políticas y prácticas de las entidades de crédito en materia de remuneraciones, en especial, respecto a aquellas categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad o ejercen funciones de control (en adelante la "Directiva").

Asimismo, y también durante el mes de diciembre de 2010, el Comité Europeo de Supervisores Bancarios (CEBS) publicó una guía interpretativa de los contenidos de la mencionada Directiva en materia retributiva (*Guidelines on Remuneration Policies and Practices*) que tiene por objeto aclarar y recoger en detalle los criterios interpretativos a aplicar en relación con las disposiciones de la Directiva.

En el proceso de evolución y mejora constante de su sistema retributivo, y de su adecuación a las mejores prácticas internacionales en la materia, BBVA ha analizado el contenido de los documentos antes referidos, incorporando a su política retributiva aquellos ajustes que considera necesarios para conseguir un mayor alineamiento de su política retributiva con las recomendaciones de la Directiva y el CEBS.

Así, la política retributiva del Grupo se estructura tomando en consideración el contexto de coyuntura y resultados de la entidad e incluye, entre otros, los siguientes elementos:

- Una retribución fija basada en el nivel de responsabilidad que constituye una parte relevante de la compensación total.
- Una retribución variable vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.

En este marco general, BBVA ha establecido unos principios aplicables de manera específica al colectivo de personas que realizan actividades profesionales que inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad o ejercen funciones de control, dentro del que se incluyen los consejeros ejecutivos y los miembros de la alta dirección, y que actualmente abarca a unas 200 a nivel del Grupo. Dichos principios se resumen a continuación:

- En la remuneración total, los componentes fijos y variables estarán debidamente equilibrados y el componente fijo será suficiente para permitir que se diseñen con flexibilidad políticas sobre los elementos de la retribución variable.
- El personal que desarrolla en la entidad funciones de control, contará dentro de su retribución variable con un mayor peso de los objetivos relacionados con sus funciones, favoreciendo su independencia frente a las áreas de negocio que supervisa.
- La retribución variable buscará un equilibrio entre las cantidades a percibir en metálico y en acciones o instrumentos financieros.
- El cobro de una parte de la remuneración variable total será diferido en el tiempo.
- Y se establecerán cláusulas que puedan limitar o impedir, en determinados casos, la percepción de la parte de la remuneración variable diferida pendiente de cobro.

La combinación de todos estos elementos conforma un sistema retributivo equilibrado, coherente con la estrategia del Grupo y con sus valores, así como con los intereses de sus accionistas.

Sistema retributivo de BBVA

Como ya se ha indicado en este Informe, BBVA, en aplicación de los principios de su política de remuneración, ha diseñado un sistema retributivo para el Grupo que incluye los elementos que se detallan a continuación:

1. Retribución fija

La retribución fija en BBVA se establece tomando en consideración el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional del empleado en el Grupo, fijándose una referencia salarial para cada función que refleja su valor para la Organización. Esta referencia salarial se define mediante el análisis de la equidad interna y el contraste con el mercado a través del asesoramiento de firmas especializadas líderes en materia de compensación.

En la retribución total del empleado, el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de ésta, permitiendo la máxima flexibilidad respecto a los componentes variables.

2. Retribución variable

La retribución variable de BBVA sigue constituyendo un elemento clave en la política retributiva del Banco, ya que retribuye la creación de valor en el Grupo a través de cada una de las Unidades que configuran BBVA, recompensando, en definitiva, las aportaciones individuales, de los equipos y de la agregación de todos ellos.

La retribución variable en BBVA se compone de dos elementos fundamentales: una retribución variable ordinaria, de aplicación a todos los empleados, y un incentivo específico en acciones para el equipo directivo, cuyos aspectos esenciales se detallan a continuación:

2.a) Retribución variable ordinaria

El modelo de retribución variable ordinaria de BBVA se basa en el establecimiento de unos objetivos de creación de valor para cada Unidad cuyo cumplimiento determina la retribución variable a repartir a los integrantes de dicha Unidad, realizándose la distribución entre ellos en base al rendimiento individual.

Los mencionados objetivos de Unidad son de dos tipos: indicadores financieros (de Grupo y de Unidad) e indicadores no financieros propios de cada Unidad.

BBVA considera la gestión prudente del riesgo como un elemento determinante dentro de su política de retribución variable, por ello se ha establecido el Beneficio Económico Añadido (BEA) basado en el nivel de riesgo asumido y en el coste de capital como principal indicador financiero.

Además, se ha establecido que los indicadores no financieros tengan un mayor peso que los indicadores financieros en las unidades que realizan funciones de control (Auditoría Interna, Cumplimiento Normativo, Dirección Financiera, Servicios Jurídicos, Intervención General, Riesgos y Recursos Humanos), para reforzar, de este modo y de acuerdo con lo establecido en la Directiva, la independencia del personal que ejerza funciones de control respecto de las áreas que supervisa.

2.b) Retribución variable en acciones

BBVA entiende que debe mantener un sistema de retribución variable en acciones específico para el colectivo de directivos del Banco considerando su especial incidencia en la estrategia y los resultados del Grupo. Esta retribución variable específica es además un elemento esencial para conseguir la mayor motivación y vinculación posible de este colectivo con BBVA.

Este sistema está basado en un incentivo para el equipo directivo que consiste en la asignación anual a cada directivo de un número de unidades que servirá como base para determinar el número de acciones a entregar a la fecha de liquidación del incentivo y que irá asociado al nivel de cumplimiento de una serie de indicadores a nivel de Grupo, que se determinarán cada año.

Para el año 2011 los indicadores mencionados estarán relacionados con el Total Shareholders Return (TSR), el Beneficio Económico Añadido (BEA) recurrente y el Beneficio Atribuido.

El número de unidades asignadas inicialmente se dividirá en tres partes asociadas a cada uno de los indicadores y cada una de estas partes se multiplicarán por unos coeficientes entre 0 y 2 en función de una escala definida anualmente para cada uno de ellos. En el caso del TSR el coeficiente a aplicar será cero siempre que el Banco ocupe posiciones inferiores a la mediana del grupo de referencia, reforzando, de esta forma, la alineación de la retribución variable del equipo directivo con los intereses de los accionistas.

El cálculo del número de acciones que en su caso corresponda entregar al equipo directivo como consecuencia del incentivo, se determinará anualmente quedando las acciones resultantes sujetas, con carácter general, a los siguientes criterios de retención:

- (i) el 40 por ciento de las acciones recibidas serán libremente transmisibles por parte de los beneficiarios en el momento de su entrega;
- (ii) el 30 por ciento de las acciones recibidas serán transmisibles transcurrido un año desde la fecha de liquidación del incentivo; y
- (iii) el 30 por ciento restante será transmisible a partir del segundo aniversario de la fecha de liquidación del incentivo.

BBVA, a los efectos de alinear su sistema retributivo con los requerimientos establecidos en la Directiva 2010/76/UE, de 24 de noviembre de 2010, sobre requisitos de capital para la cartera de negociación y las retitulizaciones y a la supervisión de las políticas de remuneración, y con los principios del CEBS ha establecido, además, unas condiciones específicas para la percepción de la retribución variable que resultarán aplicables a las personas que realicen actividades profesionales que incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad o ejerzan funciones de control, incluyendo a los consejeros ejecutivos y los miembros de la alta dirección, de la siguiente forma:

- En cada uno de los pagos de la retribución variable al menos el 50 por ciento del total se abonará en acciones de BBVA.
- El pago de un porcentaje del 40 por ciento de cada elemento de la retribución variable total, tanto de la parte en efectivo como de la parte pagadera en acciones, se diferirá en el tiempo, abonándose la cantidad diferida por tercios durante un periodo de tres años.
- El porcentaje diferido se incrementará en el caso de los consejeros ejecutivos y los miembros de la alta dirección hasta el 50 por ciento de cada elemento de la retribución variable total.
- Las acciones que se abonen serán indisponibles durante un periodo de un año, aplicándose esta retención sobre el importe neto de las acciones, una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos por las acciones recibidas.
- Adicionalmente se establecerán supuestos que pueden minorar o impedir, en determinados casos, el cobro de la retribución variable diferida pendiente de pago.

De acuerdo con la política de retribución variable de BBVA expuesta el Consejo de Administración de la Entidad propondrá a la Junta General de Accionistas la aprobación del sistema de retribución variable en acciones antes descrito.

Principios generales de la Política Retributiva de los consejeros de BBVA

El sistema retributivo descrito en el apartado anterior, se aplica a toda la plantilla de BBVA, adaptándose según corresponda a cada puesto en atención a las variables de responsabilidad y evolución profesional. Además, para los miembros del Órgano de Administración de BBVA y su alta dirección se contemplan las peculiaridades que le son propias.

Así, la política de retribuciones de BBVA para los miembros de su Consejo de Administración separa el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos del que resulta aplicable a los consejeros no ejecutivos.

Política retributiva aplicable a los consejeros ejecutivos

Para los consejeros ejecutivos se ha establecido un sistema en el que prima su condición de ejecutivos, aplicando los conceptos retributivos utilizados universalmente por las grandes compañías internacionales cotizadas para remunerar a su alta administración.

Estos conceptos se incluyen en el texto del artículo 50.bis de los Estatutos Sociales de BBVA y se corresponden con aquellos que se aplican también con carácter general para los miembros de su alta dirección.

La política retributiva de los consejeros ejecutivos se encuentra alineada con la política retributiva general del Grupo, y considera, entre otros, los siguientes elementos:

- Una retribución fija, que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de estas funciones, velando porque sea competitiva con la aplicada en funciones equivalentes en el conjunto de las principales instituciones financieras internacionales de los principales países europeos y de los Estados Unidos; y que constituirá una parte relevante de la compensación total.
- Una retribución variable ordinaria vinculada a los resultados del Grupo, cuya cuantía está supeditada a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y directamente alineados con los intereses de los accionistas en la medida en que contribuyen a la generación de valor para el Banco.

Política retributiva aplicable a los consejeros no ejecutivos

El sistema retributivo que corresponde a los consejeros no ejecutivos no está fundado en la remuneración por dietas de asistencia a las reuniones, sino que se basa en los criterios de responsabilidad, dedicación e incompatibilidades inherentes al cargo que desempeñan y cuenta con los siguientes elementos:

- Una retribución anual atribuida por ostentar la condición de consejero y otra para los miembros de las diferentes Comisiones, dando una mayor ponderación al ejercicio de la función de Presidente de cada Comisión y fijándose el importe relativo según la naturaleza de las funciones atribuidas a cada Comisión.
- Un sistema de entrega diferida de acciones por el que se asigna anualmente a sus beneficiarios un número de "acciones teóricas" que serán entregadas, en su caso, en la fecha de su cese en su condición de consejeros, por cualquier causa no debida al incumplimiento grave de sus funciones, en línea con las mejores prácticas internacionales en materia de gobierno corporativo.

Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos de BBVA

Como se ha indicado anteriormente, la estructura de la retribución de los consejeros ejecutivos se configura conforme a lo establecido en el artículo 50.bis de los Estatutos Sociales del Banco y se corresponde con aquella que se aplica también con carácter general para los miembros de su alta dirección.

En los contratos suscritos con cada uno de los consejeros ejecutivos se determinan sus respectivas retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico, que comprenden aquellos conceptos recogidos en el mencionado artículo 50.bis de los Estatutos Sociales y que son analizados en detalle a continuación.

Retribución fija

La Comisión de Retribuciones considera todos los años la posible actualización de la retribución fija de los consejeros ejecutivos siguiendo los parámetros establecidos en el artículo 50.bis de los Estatutos Sociales y sobre la base de estudios y análisis encaminados a establecer compensaciones que resulten adecuadas y mantener una estructura retributiva en la que el peso de los componentes fijos constituya una proporción suficiente sobre el total para remunerar el nivel de responsabilidad y las características de cada puesto.

Además, la Comisión toma en consideración otros factores como los incrementos medios de la retribución de los miembros de la alta dirección y las características específicas de cada puesto, así como la información retributiva proporcionada por las principales firmas de consultoría en materia de compensación de directivos.

En este ejercicio la Comisión ha considerado asimismo el efecto en la estructura retributiva de los consejeros ejecutivos de los ajustes en la política retributiva general de BBVA derivados de la adaptación a los requerimientos de la Directiva 2010/76/UE, de 24 de noviembre de 2010, sobre requisitos de capital para la cartera de negociación y las retitulaciones y a la supervisión de las políticas de remuneración y la evolución de la cifra de retribución fija en los últimos ejercicios.

La Comisión determina la retribución fija de cada consejero ejecutivo, que es propuesta al Consejo para su aprobación, con la aquiescencia de los consejeros ejecutivos.

El Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó en su reunión celebrada el 1 de febrero de 2011, establecer las siguientes retribuciones fijas de los consejeros ejecutivos:

Presidente:	1.966.260 Euros
Consejero Delegado:	1.748.000 Euros

Retribución variable

La retribución variable de los consejeros ejecutivos de BBVA, al igual que la del resto de miembros de la alta dirección, estará compuesta por una retribución variable ordinaria y un incentivo del equipo directivo, procediéndose a continuación a describir cada uno de los referidos elementos.

Retribución variable ordinaria

El modelo de retribución variable ordinaria aplicable a los consejeros ejecutivos aprobado por el Consejo de Administración contiene los elementos del sistema establecido con carácter general para el equipo directivo del Grupo teniendo en cuenta las especificidades propias de los consejeros ejecutivos, definiéndose un esquema propio, dentro del marco corporativo, a través de una fijación de objetivos y una evaluación individual de cada uno de ellos.

Los objetivos para la determinación de la retribución variable ordinaria de los consejeros ejecutivos son fijados por la Comisión de Retribuciones tomando en consideración la información sobre las métricas de la retribución variable anual en los grandes bancos internacionales y su evolución, y sometiendo dichos objetivos a posterior aprobación por el Consejo de Administración.

Los objetivos se vinculan de manera significativa a los resultados del Grupo, al ratio de eficiencia del Banco y a indicadores propios con la siguiente ponderación:

	Objetivo de BEA recurrente ajustado del Grupo	Objetivo de ratio de eficiencia recurrente del Grupo	Beneficio atribuido al Grupo	Objetivos específicos de la función
Presidente	50%	20%	30%	--
Consejero Delegado	50%	15%	25%	10%

Siguiendo los principios básicos de la política general de retribución del BBVA y sobre la base de la gestión prudente del riesgo, BBVA ha elegido para sus consejeros ejecutivos, a efectos de su retribución variable, el Beneficio Económico Añadido (BEA) recurrente como principal indicador para medir los objetivos del Grupo, al considerar que mide de manera más adecuada la generación sostenida de valor para los accionistas considerando el nivel de riesgo asumido y el coste de capital.

Técnicamente, el BEA es el resultado de sustraer del Beneficio Económico (BE) recurrente el producto del capital utilizado en cada negocio por el coste del mismo, o tasa de retorno esperada por los inversores. El Beneficio Económico se distingue del Beneficio Contable por la utilización de criterios económicos frente a criterios contables regulatorios en determinadas operativas. Conceptualmente, el BEA es el beneficio económico recurrente generado por encima de las expectativas del mercado en términos de remuneración al capital.

Retribución variable en acciones

BBVA cuenta como elemento fundamental de compensación de su equipo directivo, incluyendo a los consejeros ejecutivos y miembros de la alta dirección, con una política de retribución variable basada en la entrega de acciones del Banco.

El incentivo para el equipo directivo, tal como se ha descrito en apartados anteriores de este Informe, está basado en la asignación a cada directivo de un número de "unidades" que servirá como base para determinar el número de acciones a entregar a la fecha de liquidación del incentivo y que irá asociado al nivel de cumplimiento de una serie de indicadores a nivel de Grupo, que se determinarán cada año y que para el ejercicio en curso serían los siguientes:

- Evolución del Total Shareholder Return (TSR) del Banco entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2011, por comparación con la evolución de dicho indicador en ese mismo periodo para los siguientes bancos de referencia internacionales: *BNP Paribas, Société Générale, Deutsche Bank, Unicredito Italiano, Intesa San Paolo, Banco Santander, Credit Agricole, Barclays, Lloyds Banking Group, The Royal Bank of Scotland, UBS, Credit Suisse, HSBC, Commerzbank, Citigroup, Bank of America, JP Morgan Chase, Wells Fargo.*

El TSR mide el retorno de la inversión para el accionista como suma de la variación de la cotización de la acción más los dividendos y otros conceptos similares percibidos durante el periodo considerado.

- Cumplimiento presupuestario del Beneficio Económico Añadido (BEA) recurrente del Grupo, antes referido.
- Cumplimiento de objetivos de Beneficio Atribuido de acuerdo con planes de crecimiento del Grupo.

El número de unidades se dividirá en tres partes asociadas a cada uno de los indicadores y cada una de estas partes se multiplicará por un coeficiente comprendido entre 0 y 2 en función de la escala definida en cada año para cada uno de los indicadores, si bien en el caso del indicador relacionado con el TSR el coeficiente a aplicar será cero siempre que el Banco ocupe posiciones inferiores a la mediana del grupo de referencia, reforzando, de esta forma, la alineación de la retribución variable del equipo directivo con los intereses de los accionistas.

La suma de estos tres componentes, atendiendo a las ponderaciones que a cada de ellos corresponda, determinará el número de acciones a percibir por cada beneficiario.

Los consejeros ejecutivos, al igual que el resto de miembros de la alta dirección y el resto de las personas que realicen actividades profesionales que incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad o ejerzan funciones de control, percibirán su retribución variable total correspondiente al ejercicio 2011 en las siguientes condiciones:

- En cada uno de los pagos de la retribución variable al menos el 50 por ciento del total se abonará en acciones de BBVA.
- El pago de un porcentaje del 50 por ciento de cada elemento de la retribución variable total se diferirá en el tiempo, abonándose la cantidad diferida por tercios durante un periodo de tres años.
- Las acciones que se abonen serán indisponibles durante un periodo de un año, aplicándose esta retención sobre el importe neto de las acciones, una vez descontadas la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos por las acciones recibidas.
- Se establecerán supuestos que pueden minorar o impedir, en determinados casos, el cobro de la retribución variable diferida pendiente de pago.

Retribución variable del ejercicio 2010

Una vez cerrado el ejercicio 2010, corresponde proceder a la liquidación de la retribución variable de dicho ejercicio para los consejeros ejecutivos, en aplicación del sistema establecido en su día por el Consejo de Administración y en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados para cada uno de ellos por referencia al Beneficio atribuido del Grupo, BEA recurrente del Grupo, ratio de eficiencia recurrente del Grupo y a indicadores propios, con la siguiente ponderación:

	Objetivo de BEA recurrente ajustado del Grupo	Objetivo de ratio de eficiencia recurrente del Grupo	Beneficio atribuido al Grupo	Objetivos específicos de la función
Presidente	50%	20%	30%	--
Consejero Delegado	50%	15%	25%	10%

Asimismo para la determinación de la cifra de retribución variable del ejercicio 2010 se aplica, al igual que para el resto del equipo directivo de BBVA, el multiplicador corporativo que retribuye los resultados obtenidos por encima de los objetivos establecidos para el BEA recurrente del Grupo.

Así, el Presidente del Consejo ha devengado en concepto de retribución variable correspondiente al ejercicio 2010, que será satisfecha en el año 2011, la cantidad de 3.010.923 euros lo que supone una disminución del 11,13 por ciento respecto a la correspondiente al año 2009. Por su parte, el Consejero Delegado ha devengado en concepto de retribución variable correspondiente al ejercicio 2010, primer año completo en el ejercicio de su cargo, la cantidad de 1.889.389 euros.

Igualmente corresponde proceder a la liquidación durante 2011, de conformidad con los términos acordados por la Junta General celebrada el día 13 de marzo de 2009 y en su correspondiente Reglamento, del Programa de incentivación a largo plazo 2009-2010 dirigido a los miembros del equipo directivo, incluidos los consejeros ejecutivos, liquidación que no supondrá la entrega de acciones de ni cantidad alguna a sus beneficiarios al haber alcanzado la evolución del TSR de BBVA, en la comparación con el de los 18 bancos internacionales de referencia, una posición que ha dado lugar a la aplicación de un multiplicador 0 sobre el número de unidades asignadas a cada beneficiario.

A la fecha de este Informe está vigente el Programa de incentivación a largo plazo 2010-2011 aprobado por la Junta General de Accionistas de 12 de marzo de 2010 de donde el número de unidades asignadas para los consejeros ejecutivos fue de 105.000 unidades en el caso del Presidente y de 90.000 en el del Consejero Delegado.

Sistema de previsión social

De acuerdo con el artículo 50.bis de los Estatutos Sociales, en los contratos de los consejeros ejecutivos se incluye un sistema de previsión para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento.

Las provisiones registradas a 31 de diciembre de 2010 para atender los compromisos asumidos en materia de previsión respecto al Consejero Delegado son de 14.550.777 euros, no existiendo a dicha fecha otras obligaciones en materia de previsión con consejeros ejecutivos.

Estos compromisos derivan de lo establecido en el contrato del Consejero Delegado para cubrir las contingencias que se detallan a continuación:

a) Jubilación

Se reconoce el derecho a percibir una pensión anual de jubilación cuyo importe se calculará sobre la base de la retribución total anual media que hubiera percibido en los dos últimos años anteriores a su jubilación por los conceptos de retribución fija y una parte de la retribución variable. La cuantía de la pensión será determinada en función del tiempo de antigüedad efectiva en el Banco hasta los 65 años, con el máximo del 85 por ciento.

Este derecho nacerá en el momento en que, estando en el ejercicio de su cargo, cumpla la edad de 65 años.

b) Incapacidad

Sobre las mismas bases que la pensión de jubilación, se reconocerá una pensión anual de invalidez por una cuantía igual al importe máximo de su pensión de jubilación para el supuesto de que estando en el ejercicio de su cargo se produjese la incapacidad permanente total o absoluta.

c) Fallecimiento

Para el caso de fallecimiento, se le concederá una pensión anual de viudedad del 50% de la media de la base pensionable para la jubilación o bien, en su caso, de la pensión de jubilación o invalidez que estuviera percibiendo el causante.

Asimismo, se concederá una pensión anual de orfandad para los hijos hasta que cumplan la edad de 25 años, que supondrá para cada uno el 20 por ciento sobre las mismas bases que en el caso de viudedad.

En ningún caso, las pensiones de viudedad y orfandad podrán superar el 100 por ciento de las percepciones pensionables del causante en el momento de fallecimiento.

Los compromisos del Banco por jubilación con el Consejero Delegado pueden ser satisfechos, a su opción, bien mediante el pago de una pensión en forma de renta vitalicia, o bien mediante la percepción de una cantidad en forma de capital, en el momento que se den las condiciones previstas contractualmente para ello.

Otras retribuciones

Los consejeros ejecutivos de BBVA tienen derecho a percibir los sistemas de incentivos que se establezcan con carácter general para la Alta Dirección del Banco y otras retribuciones tales como renting de vehículos y seguros, entre otras.

Principales características de los contratos de los consejeros ejecutivos de BBVA

Los contratos de los consejeros ejecutivos son indefinidos y se ajustan a los derechos reconocidos el artículo 50.bis de los Estatutos Sociales del Banco sin que en ellos figure ningún plazo de preaviso.

A la fecha del presente Informe el Banco no tiene asumidos compromisos de pago de indemnizaciones por cese con los Consejeros ejecutivos.

En el caso del Consejero Delegado sus condiciones contractuales determinan que en caso que pierda esta condición por cualquier causa que no sea debida a su voluntad, jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones, se jubilará anticipadamente con una pensión, que se podrá percibir en forma de renta vitalicia o de capital, a su elección, del 75 por ciento del salario pensionable si ello se produjera antes de cumplir los 55 años o, del 85 por ciento si se produjera después de cumplir esta edad.

Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos de BBVA

Para la determinación del sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos de BBVA se ha establecido un sistema propio, distinto al aplicable a los consejeros ejecutivos, en base a la responsabilidad, dedicación e incompatibilidades que les son exigibles en función del cargo que desempeñan.

A estos efectos cabe indicar que el ejercicio de las funciones propias de los miembros del Consejo de Administración de BBVA requiere una especial dedicación, derivada del alto nivel de actividad tanto del Consejo como de las distintas comisiones que le asisten en el ejercicio de sus funciones que han mantenido las siguientes reuniones a lo largo del ejercicio:

	Nº Reuniones
Consejo de Administración	14
Comisión Delegada Permanente	20
Comisión de Auditoría y Cumplimiento	13
Comisión de Riesgos	48
Comisión de Nombramientos y Retribuciones *	3
Comisión de Nombramientos	2
Comisión de Retribuciones	2

* Se incluye el número de reuniones mantenidas hasta mayo de 2010 fecha en la cual esta comisión fue sustituida por Comisiones específicas e independientes de Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, los consejeros de BBVA están sujetos a un estricto régimen de incompatibilidades que se extiende al desempeño de puestos en órganos de administración de Entidades del Grupo o de aquéllas en las que éste participe, de tal manera que, salvo los consejeros ejecutivos y mediando autorización expresa del Consejo, los miembros del Consejo de Administración no podrán desempeñar puestos de administración en sociedades filiales o participadas cuando sea por la razón de la participación del Grupo en ellas.

Además, cuando los actuales miembros del Consejo de Administración pierdan su condición de consejeros del Banco, no podrán prestar servicios a otra entidad financiera competidora del Banco o de sus filiales durante el plazo de dos años, salvo autorización expresa del Consejo que podrá denegarla por razones del interés social.

También cabe indicar que los consejeros no ejecutivos están sometidos en el ejercicio de sus funciones a un sistema que regula los eventuales conflictos de interés que pueda existir entre su actividad privada y su función de consejero de BBVA que está ampliamente regulada en el Reglamento del Consejo de Administración.

Sobre estas bases, el sistema retributivo que corresponde a los consejeros no ejecutivos consta de los siguientes elementos:

Retribución anual

Los consejeros no ejecutivos reciben una cantidad anual por ostentar la condición de consejero y otra cantidad fija para los miembros de las distintas Comisiones, dándose una mayor ponderación al ejercicio de la función de Presidente de cada Comisión y fijándose el importe relativo según la naturaleza de las funciones atribuidas a cada Comisión.

Estos componentes fijos son revisados periódicamente por el Consejo de Administración con el fin de adaptarlos a las diferentes circunstancias del mercado y a las características de las funciones que desempeñan como administradores de BBVA, sin que sus importes hayan sido actualizados desde julio de 2007.

Las retribuciones percibidas por los consejeros no ejecutivos durante 2010 se detallan a continuación, desglosadas por pertenencia a Comisiones y cargos dentro de las mismas:

Retribución de los consejeros no ejecutivos en 2010

	Consejo de Administración	Comisión Delegada Permanente	Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Comisión de Riesgos	Comisión de Nombramientos y Retribuciones ⁽⁴⁾	Comisión de Nombramientos ⁽⁵⁾	Comisión de Retribuciones ⁽⁵⁾	Total
Tomás Alfaro Drake	128.724	-	71.400	-	-	59.360	-	259.484
Juan Carlos Álvarez Mezquiriz	128.724	166.752	-	-	17.850	-	24.990	338.316
Rafael Bermejo Blanco	128.724	-	178.512	106.920	-	-	-	414.156
Ramón Bustamante y de la Mora	128.724	-	71.400	106.920	-	-	-	307.044
José Antonio Fernández Rivero ⁽¹⁾	128.724	-	-	213.840	-	23.744	-	366.308
Ignacio Ferrero Jordi	128.724	166.752	-	-	17.850	-	24.990	338.316
Carlos Loring Martínez de Irujo	128.724	-	71.400	-	44.630	-	62.482	307.236
José Maldonado Ramos ⁽²⁾	128.724	-	-	106.920	-	23.744	24.990	284.378
Enrique Medina Fernández	128.724	166.752	-	106.920	-	-	-	402.396
Susana Rodríguez Vidarte	128.724	-	71.400	-	17.850	23.744	24.990	266.708
Total⁽³⁾	1.287.240	500.256	464.112	641.520	98.180	130.592	162.442	3.284.342

(1) Don José Antonio Fernández Rivero percibió durante el ejercicio 2010, además de las cantidades detalladas en el cuadro anterior, un total de 652.377 euros en su condición de prejubilado como anterior directivo de BBVA.

(2) Don José Maldonado Ramos, que cesó como ejecutivo de BBVA el 22 de diciembre de 2009, percibió en el ejercicio 2010, además de las cantidades señaladas en el cuadro anterior, un total de 804.689 euros en concepto de retribución variable devengada durante el ejercicio 2009 por su anterior cargo de Secretario General.

(3) Don Roman Knörr Borrás, que cesó como consejero el 23 de marzo de 2010, percibió en el ejercicio 2010 la cantidad total de 73.869 euros en concepto de retribución por su pertenencia al Consejo de Administración y a la Comisión Delegada Permanente hasta dicha fecha.

(4) Por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 25 de mayo de 2010, se crearon dos nuevas Comisiones de Nombramientos y de Retribuciones que sustituyen a la anterior Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo.

(5) Retribución percibida desde el día 1 de junio de 2010.

Además durante el ejercicio 2010 se han satisfecho primas de seguros a favor de los consejeros no ejecutivos por importe total conjunto de 94.939 euros.

Sistema de retribución con entrega diferida de acciones

El Banco cuenta para sus consejeros no ejecutivos con un sistema de retribución con entrega diferida de acciones, aprobado por la Junta General de Accionistas del Banco celebrada el 18 de marzo de 2006, consistente en la asignación anual a dichos consejeros, como parte de su remuneración, de un número de "acciones teóricas" del Banco que serán objeto de entrega efectiva, en su caso, en la fecha de su cese como consejeros por cualquier causa que no sea debida al incumplimiento grave de sus funciones.

El número anual de "acciones teóricas" a asignar a los consejeros no ejecutivos beneficiarios del sistema será equivalente al 20 por ciento de las retribuciones totales percibidas en el año anterior por el consejero no ejecutivo, según la media de los precios de cierre de la acción de BBVA durante las 60 sesiones bursátiles anteriores a las fechas de las respectivas Juntas Generales Ordinarias de Accionistas que aprueben los estados financieros que correspondan a cada ejercicio.

El número de "acciones teóricas" asignadas a cada uno de los consejeros no ejecutivos beneficiarios del sistema de retribución con entrega diferida de acciones en el ejercicio 2010, correspondiente al 20 por ciento de la retribución percibida por éstos en el ejercicio 2009, y la cantidad total acumulada son las siguientes:

	Acciones teóricas asignadas en 2010	Acciones teóricas acumuladas
Tomás Alfaro Drake	3.521	13.228
Juan Carlos Alvarez Mezquiriz	5.952	39.463
Rafael Bermejo Blanco	7.286	23.275
Ramón Bustamante y de la Mora	5.401	38.049
José Antonio Fernández Rivero	6.026	30.141
Ignacio Ferrero Jordi	5.952	40.035
Carlos Loring Martínez de Irujo	5.405	25.823
Enrique Medina Fernández	7.079	51.787
Susana Rodríguez Vidarte	4.274	24.724
Total (*)	50.896	286.525

(*) Además, se asignaron a Don Roman Knörr Borrás, que cesó como consejero el 23 de marzo de 2010, 5.198 "acciones teóricas" correspondientes al 20% de la retribución percibida por éste en el ejercicio 2009.

Esta retribución a largo plazo se alinea con las tendencias internacionales en materia de gobierno corporativo, ya que las acciones teóricas que se asignan a dichos consejeros no se materializan hasta el momento en que éstos cesen en su cargo, siempre que ello no se produzca como consecuencia de un incumplimiento en sus funciones. En este último supuesto el Consejero no percibiría remuneración alguna por este concepto.

Habiéndose alcanzado el plazo inicial de cinco años establecido en el acuerdo de la Junta General de 18 de marzo de 2006 para este sistema de entrega diferida de acciones para consejeros no ejecutivos, el Consejo de Administración propondrá su prórroga a la próxima Junta General.

Política futura

El sistema retributivo establecido por BBVA para los miembros de su Consejo de Administración, que ha sido detallado en el presente informe, es el que será aplicado para el año en curso en ejecución de los acuerdos adoptados al efecto por los correspondientes órganos sociales del Banco, como ya se ha expuesto a lo largo del informe, y continuará aplicándose en ejercicios futuros salvo que los órganos sociales competentes lo decidan a la vista de circunstancias que así lo aconsejen.

Con independencia de lo anterior la Comisión de Retribuciones, en el ejercicio de las funciones que le han sido atribuidas por el Reglamento del Consejo, revisa periódicamente la política de retribuciones del Consejo de Administración, elevando a éste, dentro del marco establecido en los Estatutos Sociales, las propuestas que considere oportunas tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como a sus cuantías, teniendo en cuenta las condiciones del entorno y los resultados de la compañía.

BBVA

adelante.