

*Informe sobre la Política de Retribuciones del
Consejo de Administración de BBVA*

Grupo **BBVA**

5 de febrero de 2009

Sección	Página
Introducción	2
Objeto del Informe	2
Marco de referencia en materia de Gobierno Corporativo de BBVA	2
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	4
Principios generales de la Política Retributiva de los consejeros del BBVA	7
Política retributiva aplicable a los consejeros ejecutivos	7
Política retributiva aplicable a los consejeros no ejecutivos	9
Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos del BBVA	11
Retribución fija	11
Retribución variable	12
Incentivación a largo plazo	14
Distribución de la retribución total anual (retribución fija y variable)	17
Sistema de previsión social	20
Otras retribuciones	21
Principales características de los contratos de los consejeros ejecutivos del BBVA	22
Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos del BBVA	23
Retribución fija	24
Sistema de retribución con entrega diferida de acciones	25
Evolución de la retribución total del Consejo y Política futura	25

Introducción

Objeto del Informe

Este informe recoge la política retributiva del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. 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.

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 a nivel internacional 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 estos efectos el Consejo de Administración ha constituido las Comisiones que a continuación se indican, detallando los vocales miembros de cada una de ellas:

Comisiones del Consejo				
Apellidos y nombre	Comisión Delegada Permanente	Auditoría y Cumplimiento	Nombramiento y Retribuciones	Riesgos
Francisco González Rodríguez	●			
José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	●			
José Maldonado Ramos				●
Tomás Alfaro Drake		●		
Juan Carlos Álvarez Mezquíriz	●		●	
Rafael Bermejo Blanco		●		●
Richard C. Breeden				
Ramón Bustamante y de la Mora		●		●
José Antonio Fernández Rivero				●
Ignacio Ferrero Jordi	●		●	
Román Knörr Borrás	●			
Carlos Loring Martínez de Irujo		●	●	
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 Nombramientos y Retribuciones

Entre las Comisiones del Consejo destaca, a los efectos de este Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como órgano que asiste al Consejo tanto en los asuntos relativos al nombramiento de consejeros como en aquellos otros de carácter retributivo que le son atribuidos 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. Todos sus miembros deberán ser consejeros externos, y la mayoría de ellos independientes, al igual que su Presidente.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones estaba compuesta a 31 de diciembre de 2008 por cuatro consejeros, todos ellos independientes, cuyos nombres, cargos y fecha de nombramiento y reelección como miembros de esta Comisión se detallan a continuación:

Apellidos y nombre	Cargo	Fecha de nombramiento	Fecha de la última reelección
Carlos Loring Martínez de Irujo	Presidente	30.03.2004	28.03.2007
Juan Carlos Álvarez Mezquíriz	Vocal	28.02.2002	28.03.2007
Ignacio Ferrero Jordi	Vocal	28.01.2000	28.03.2007
Susana Rodríguez Vidarte	Vocal	28.03.2007	

Esta Comisión se reúne con la frecuencia que fuere necesaria para el cumplimiento de sus funciones, convocada por su Presidente. Durante el ejercicio 2008 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en 5 ocasiones.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones desempeñará las siguientes funciones:

- Formular al Consejo para que este proponga a la Junta General las propuestas de nombramiento y reelección de consejeros independientes y emitir el correspondiente informe al Consejo en el caso de los restantes consejeros.

A estos efectos la Comisión evaluará las competencias, conocimientos y experiencias que se requieran en el Consejo así como las condiciones que deban reunir los candidatos para cubrir las vacantes que se produzcan, valorando la dedicación que se considerase necesaria para que puedan desempeñar adecuadamente su cometido, en función de las necesidades que los Órganos de Gobierno de la Sociedad tengan en cada momento.

La Comisión velará porque al proveerse nuevas vacantes los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras, procurando que se incluya entre los potenciales candidatos –cuando sea escaso o nulo el número de consejeras– a mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.

Asimismo la Comisión al formular las propuestas que le corresponda hacer para el nombramiento y reelección de consejeros tomará en consideración, por si las considerara idóneas, las solicitudes que pudieran formularse por cualquier miembro del Consejo de potenciales candidatos para cubrir las vacantes que se hubieren producido.

- En caso de producirse la vacante en el cargo de Presidente del Consejo o de primer ejecutivo de la Sociedad, examinar u organizar, de la forma que se entienda adecuada, la sucesión del Presidente y del primer ejecutivo haciendo las propuestas al Consejo que correspondan para que dicha sucesión se produzca de manera ordenada y bien planificada.
- 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 de los demás consejeros ejecutivos del Banco, elevando al Consejo de Administración las correspondientes propuestas.
- Someter al Consejo de Administración un informe anual sobre la política de retribuciones de los consejeros.
- Informar de los nombramientos y ceses de los altos directivos y proponer al Consejo la política de retribución de éstos, así como las condiciones básicas de sus contratos.
- Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en el Reglamento del Consejo o le fueren atribuidas por decisión del Consejo de Administración, entre las destacan las relacionadas con el procedimiento de evaluación del funcionamiento de la Comisión y del desempeño de las funciones del Presidente del Consejo y con el nombramiento y cese del Secretario del Consejo.

La Comisión de Nombramientos y 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 Nombramientos y 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 Nombramientos y 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 relacionadas con materias retributivas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, para la toma de decisiones retributivas, ha contado durante el ejercicio 2008 con el asesoramiento de los servicios internos de BBVA y el asesoramiento e información de mercado facilitados por las principales firmas globales de consultoría en materia de compensación de consejeros y altos directivos como son Watson Wyatt Worldwide, Towers Perrin. Watson Wyatt ha colaborado asimismo con la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la elaboración del presente informe.

Principios generales de la Política Retributiva de los consejeros del BBVA

BBVA entiende el esquema 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. Este sistema recoge los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales generalmente aceptadas en materia de buen gobierno de sociedades, los cuales han sido convenientemente adaptados a la naturaleza, estructura y evolución del Banco.

El sistema de retribución de BBVA tiene en cuenta los siguientes principios:

- Recompensar el nivel de responsabilidad y la consecución de resultados.
- Velar por la equidad interna y la competitividad externa.
- Contar con una referencia de mercado a través de análisis realizados por compañías de reconocido prestigio líderes en el sector de consultoría de recursos humanos.
- Atraer y retener a los mejores profesionales.

Este sistema retributivo se aplica a toda la plantilla de BBVA, adaptándose según corresponda a cada puesto en atención a las variables de responsabilidad y evolución profesional. Para los miembros del Órgano de Administración de BBVA y su Alta Dirección se contemplan las peculiaridades que les 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 se 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, alineada con la política retributiva general del Grupo, se estructura tomando en consideración el contexto de coyuntura y resultados de la Compañía y considera, entre otros, los siguientes factores:

- 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 los Estados Unidos.

- Una retribución variable anual 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.
- Un incentivo a largo plazo ligado a objetivos de creación de valor para el Grupo a medio y largo plazo.

Política retributiva aplicable a los consejeros no ejecutivos

La retribución de los consejeros no ejecutivos se regula en el artículo 53 de los Estatutos Sociales “Aplicación de resultados” que establece lo siguiente:

“De los productos obtenidos durante el ejercicio se deducirán, para obtener el beneficio líquido, todos los gastos generales, intereses, gratificaciones e impuestos, más las cantidades que procediere asignar a saneamiento y amortización.

El beneficio que resulte, una vez practicadas las deducciones a que se refiere el párrafo anterior, se distribuirá por el siguiente orden:

a) Atribución a las reservas y fondos de previsión, exigidos por la legislación vigente y, en su caso, el dividendo mínimo a que hace referencia el artículo 13º de estos Estatutos.

b) Un cuatro por ciento del capital desembolsado, como mínimo, en forma de dividendo a los accionistas, conforme al artículo 130 de la Ley de Sociedades Anónimas.

c) Un cuatro por ciento del mismo para remunerar los servicios del Consejo de Administración y de la Comisión Delegada Permanente, salvo que el propio Consejo acuerde reducir este porcentaje de participación en los años en que así lo estime oportuno. La cifra resultante quedará a disposición del Consejo de Administración para ser distribuida entre sus miembros en el momento, forma y proporción que el propio Consejo determine. El pago de la cifra resultante podrá realizarse en efectivo o, previo acuerdo de la Junta General de Accionistas conforme a lo dispuesto en la Ley de Sociedades Anónimas, mediante la entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o a través de retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

Esta cantidad solamente podrá ser detraída después de haber reconocido a los accionistas el dividendo mínimo del 4 por 100 señalado en el apartado anterior.”

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 en 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 del BBVA

Como se ha indicado anteriormente, la estructura de la retribución de los consejeros ejecutivos está regulada 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.

Así, los consejeros ejecutivos de BBVA tienen el derecho a percibir una retribución por la prestación de sus funciones que consistirá en una cantidad fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos, una cantidad complementaria variable y los sistemas de incentivos que se establezcan con carácter general para la Alta Dirección del Banco, que podrán comprender entrega de acciones o derechos de opción sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de las acciones. Asimismo se establece en dicho artículo la existencia de una parte asistencial que incluirá los sistemas de previsión y seguros oportunos y la seguridad social. En caso de cese no debido al incumplimiento de sus funciones tendrán derecho a una indemnización.

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 Nombramientos y 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.

Además, la Comisión toma en consideración otros factores como los incrementos medios de los miembros del Comité de Dirección y las características específicas de cada puesto, así como la siguiente información retributiva proporcionada por las principales firmas de consultoría en materia de compensación de directivos:

- Informe de prácticas de mercado en retribuciones a consejeros ejecutivos de España, Reino Unido, Francia, Suiza y Estados Unidos.
- Análisis retributivo de mercado para los consejeros ejecutivos, cuyo contenido incluye el posicionamiento de los consejeros ejecutivos de BBVA respecto al mercado, entendido como el grupo de referencia de entidades financieras de los Estados Unidos, Europa y las empresas que conforman el Eurotop 100.

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 Nombramientos y Retribuciones, acordó en su reunión celebrada el 5 de febrero de 2009 que no se procediera este año a la actualización de la retribución fija de los consejeros ejecutivos por lo que estas seguirán siendo, en consecuencia, las siguientes:

Presidente:	1.927.706 Euros
Consejero Delegado:	1.425.448 Euros
Consejero Secretario General:	665.693 Euros

La evolución de la retribución fija de los consejeros ejecutivos es la que se muestra a continuación:

	2009		2008		2007
	Cuantía	% variación	Cuantía	% variación	Cuantía
Presidente	1.927.706	0%	1.927.706	5,5%	1.827.209 €
Consejero Delegado	1.425.448	0%	1.425.448	5,5%	1.351.136 €
Consejero Secretario General	665.693	0%	665.693	7%	622.143 €

Retribución variable

El modelo de incentivación variable aplicable a los consejeros ejecutivos fue aprobado por el Consejo de Administración en su sesión celebrada el 25 de julio de 2006 previo análisis realizado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que determinó utilizar los elementos del sistema establecido con carácter general al equipo directivo del Grupo en lo que resultara aplicable, teniendo en cuenta las especificidades propias de los consejeros ejecutivos, que imposibilitan la aplicación estandarizada del sistema, lo que hizo necesario definir un esquema propio, dentro del marco corporativo, a través de una fijación de objetivos y una evaluación individual de cada uno de ellos, a lo que se añade, en su caso, los correspondientes incentivos multiplicadores aplicables a la Alta Dirección que correspondan.

Los objetivos para la determinación de la retribución variable de los consejeros ejecutivos son determinados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tomando en consideración la información sobre las métricas de la retribución variable anual en los grandes bancos europeos y su evolución y, posteriormente se someten a la aprobación del Consejo de Administración.

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

	BEA Recurrente Ajustado del Grupo	Objetivo de ratio de eficiencia del Grupo	Objetivos específicos de la función
Presidente	70%	30%	
Consejero Delegado	70%	20%	10%
Consejero Secretario General	50%		50%

BBVA ha elegido el Beneficio Económico Añadido (BEA) como principal indicador para medir los objetivos del Grupo a efectos retributivos, al considerar que mide de manera más adecuada la rentabilidad obtenida por sus accionistas en cada uno de los 30 negocios del Grupo. En dicha medición, la rentabilidad se corrige –de modo homogéneo– por los riesgos incurridos en cada negocio y el coste de mercado de dicho riesgo. Con ello se permite alinear aún más los intereses de los gestores de la entidad con los de sus accionistas.

Técnicamente, el BEA es el resultado de sustraer del Beneficio Económico (BE) 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 del criterio de mercado frente al criterio de devengo regulatorio en determinadas operativas. Conceptualmente, el BEA es el beneficio generado por encima de las expectativas del mercado en términos de remuneración al capital.

Para la determinación de la cifra de retribución variable anual en función del cumplimiento de los objetivos anteriormente mencionados se establecen, en base a los datos de mercado, unas escalas para cada indicador siguiendo un criterio de crecimiento de la retribución variable más moderado que la práctica general del mercado para crecimientos equivalentes de resultados.

A estos mismos efectos y al igual que para el resto de la Alta Dirección, se aplica un multiplicador que premia especialmente los resultados obtenidos por encima de los objetivos asignados.

El sistema retributivo variable anteriormente descrito es el que se ha aplicado para los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2008 y el que será también aplicado para el ejercicio 2009.

Considerando todos los elementos anteriormente descritos, a continuación se detalla la evolución de la retribución variable anual percibida por los consejeros ejecutivos.

	2008 ⁽¹⁾		2007 ⁽¹⁾		2006 ⁽¹⁾
	Cuantía	% variación	Cuantía	% variación	Cuantía
Presidente	3.415.561	-10,15%	3.801.565 €	16,80%	3.254.892 €
Consejero Delegado	2.861.026	-10,12%	3.183.304 €	16,60%	2.730.163 €
Consejero Secretario General	814.521	-8,11%	886.435 €	11,67%	793.771 €

⁽¹⁾ Los datos de 2008 corresponden a la retribución variable devengada en el ejercicio 2008 que serán cobrados en febrero de 2009.

Los datos de 2007 corresponden a la retribución variable devengada en el ejercicio 2007 cobrados en febrero de 2008.

Los datos de 2006 corresponden a la retribución variable devengada en el ejercicio 2006 cobrados en febrero de 2007.

Incentivación a largo plazo

Con el objeto de motivar, fidelizar e incentivar a los miembros del equipo directivo de acuerdo con los objetivos de creación de valor a medio y largo plazo, BBVA consideró conveniente el establecimiento de un plan de incentivación a largo plazo para el período comprendido entre 2006 y 2008 cuyo contenido y aplicación fue aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el día 18 de marzo de 2006.

El Plan se dirige al equipo directivo de BBVA, incluyendo a los consejeros ejecutivos y miembros del Comité de Dirección que tuviesen dicha consideración a 1 de enero de 2006, sin perjuicio de la posible incorporación o baja de beneficiarios al Plan durante su período de vigencia.

Al inicio del Plan se asignó a cada beneficiario un determinado número de “acciones teóricas” que podrían dar lugar a la entrega de acciones de BBVA a su finalización. Estas “acciones teóricas” no tienen la consideración de acciones a efectos jurídicos, por lo que no suponen en ningún caso la concesión de derechos políticos ni económicos sobre las acciones del Banco. Únicamente en el momento de la liquidación del Plan se producirá la entrega de acciones de BBVA a los beneficiarios del Plan.

El número de “acciones teóricas” asignadas para los consejeros ejecutivos, de conformidad con el acuerdo adoptado por la Junta General, fue de 320.000 acciones teóricas en el caso del Presidente, de 270.000 en el del Consejero Delegado y de 100.000 en el del Secretario Consejero General.

El Plan estableció que el número de acciones de BBVA finalmente entregadas a los beneficiarios dependería de la evolución de la retribución total para el accionista (TSR: Total Shareholder Return) del Banco durante el periodo 2006-2008 en comparación a la evolución de este mismo indicador respecto de los bancos europeos de referencia seleccionados al inicio del plan tomando en consideración su capitalización bursátil, diversificación del negocio y posicionamiento geográfico.

De conformidad con lo establecido en el acuerdo de la Junta General que aprobó el Plan de Incentivación a Largo Plazo, en el que se facultaba al Consejo de Administración para adaptar el contenido del plan a las circunstancias u operaciones societarias que pudieran producirse durante su vigencia, tanto referidas a BBVA como a los bancos de referencia, el Consejo de Administración, a la vista de las operaciones societarias que afectaron a uno de estos bancos, acordó excluirlo en la relación de entidades a los efectos de que no se produjeran distorsiones en los términos y condiciones del Plan.

Así, la lista de entidades de referencia quedó compuesta de la siguiente manera:

Banco	País	Banco	País
BNP Paribas	Francia	Barclays	Reino Unido
Société Générale	Francia	Halifax Bank of Scotland	Reino Unido
Deutsche Bank	Alemania	Lloyds TSB Group	Reino Unido
Unicredito Italiano	Italia	Royal Bank of Scotland	Reino Unido
Santander	España	UBS	Suiza
Intesa Sanpaolo	Italia	Credit Suisse	Suiza
Credit Agricole	Francia		

El objetivo identificado como TSR obedece a la importancia otorgada en BBVA al alineamiento de la retribución del Equipo Directivo con la generación de valor para el accionista.

Para la determinación del TSR y con el fin de evitar movimientos atípicos en el indicador, se han tenido en cuenta como valores de referencia, tanto en la fecha de inicio como en la de finalización del Plan, la media móvil de cotización de las acciones de 31 sesiones bursátiles. Estas 31 sesiones recoge, además de la sesión del día, las 15 sesiones anteriores y las 15 posteriores a la fecha en cuestión, ya sea la de inicio o la fecha de finalización del Plan.

En función del puesto ocupado por la evolución del indicador TSR de BBVA en comparación con las entidades bancarias de referencia a la finalización del Plan, se estableció un coeficiente multiplicador que aplicado al número de “acciones teóricas” inicialmente asignadas a cada beneficiario determina el número de acciones de BBVA a entregar a cada uno de ellos.

Este coeficiente fue modificado a la baja como antes se ha indicado por acuerdo del Consejo de Administración a la vista de las operaciones societarias que afectaron a uno de los bancos de referencia, quedando establecido de la siguiente manera:

Ranking TSR 2006-2008	Coeficiente multiplicador
1º	2
2º	1,56
3º	1,42
4º	1,33
5º	1,14
6º	1,04
7º	0,95
8º	0,85
9º	0,76
10º	0,62
11º	0,48
12º	0,44
13º	0
14º	0

Dado que BBVA ha ocupado a la fecha de finalización del Plan la tercera posición relativa en el ranking por evolución del TSR en comparación con los bancos europeos de referencia al término del periodo 2006-2008, el coeficiente multiplicador aplicable al número de acciones teóricas asignadas a cada beneficiario del Plan es el de 1,42.

En consecuencia, aplicando el coeficiente multiplicador correspondiente al número de acciones teóricas inicialmente asignadas a cada beneficiario resulta que el número de acciones que correspondería a cada uno de los consejeros ejecutivos en ejecución del Plan, es el siguiente:

	Nº acciones teóricas asignadas	Coeficiente Multiplicador	Número de acciones
Presidente	320.000	1,42	454.000
Consejero Delegado	270.000	1,42	383.400
Consejero Secretario General	100.000	1,42	142.000

Se someterá a la consideración de la Junta General Ordinaria de accionistas del Banco que tiene previsto celebrarse el día 13 de marzo de 2009 la liquidación del Plan de retribución en acciones a largo plazo para los ejercicios 2006 a 2008 que daría lugar a la entrega de las acciones que corresponden a cada uno de los beneficiarios del Plan dentro del primer semestre del ejercicio 2009.

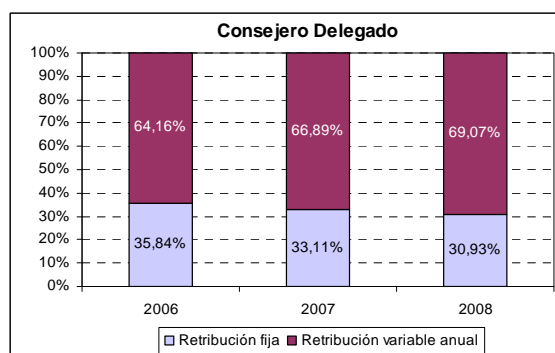
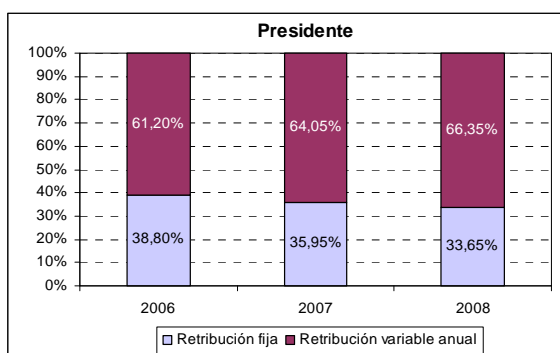
BBVA considera conveniente disponer de forma estable de una política de incentivación variable plurianual para el equipo directivo como un elemento fundamental de su política de compensación.

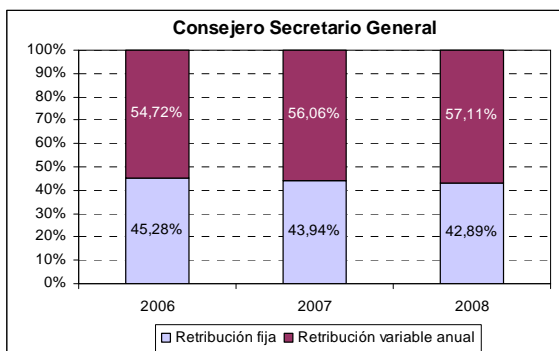
En este sentido el Consejo de Administración, una vez vencido el Plan de incentivación a largo plazo 2006/2008, ha acordado proponer a la Junta General la aprobación de un nuevo Programa de retribución variable plurianual con entrega de acciones aplicable a la Alta Dirección del Grupo, incluidos los Consejeros Ejecutivos, cuyo resultado se encuentra referenciado a la evolución del Total Shareholder Return (TSR) del Banco en comparación a la evolución de este mismo indicador respecto de los bancos europeos de referencia, con lo que se alinea la retribución de los directivos con los intereses de los accionistas y se enmarca en las recomendaciones generales de actuación y mejores prácticas en materia retributiva.

Distribución de la retribución total anual (retribución fija y variable)

La tendencia seguida en la retribución total de los consejeros ejecutivos durante los últimos años ha sido evolucionar de acuerdo a las mejores prácticas de mercado, incrementando anualmente el peso de la retribución variable respecto a la fija.

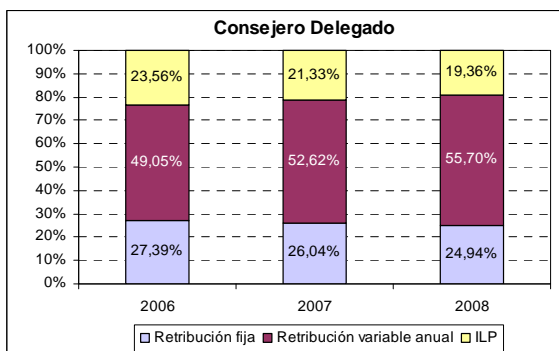
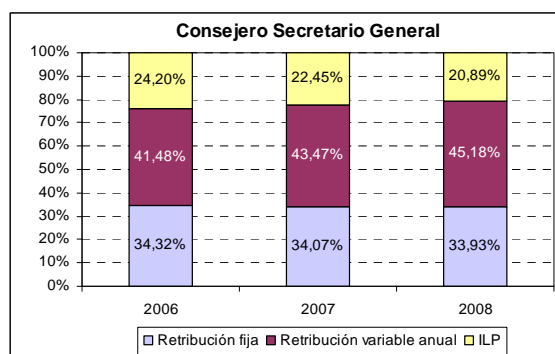
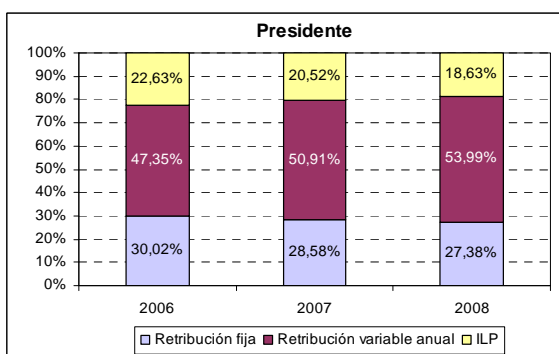
La importancia relativa de los conceptos retributivos variables anuales respecto a los fijos en los tres últimos años para los tres consejeros ejecutivos (Presidente, Consejero Delegado y el Consejero Secretario General) se detallan a continuación.





Nota: Las cifras de retribución variable corresponden a las efectivamente cobradas en cada ejercicio. En la retribución correspondiente a 2006 no se incluye el importe del incentivo plurianual correspondiente a los años 2003 a 2005 que fue cobrado en 2006. Dentro del concepto de ILP se incluye el importe anualizado de la liquidación de la ILP 2006/2008 considerando un multiplicador de 1,42 sobre las "acciones teóricas asignadas" y tomando como valor de cotización de la acción de BBVA el último día de vigencia del Plan (valor de cotización a 30 de diciembre de 2008, 8,66 € /acción).

La compensación total de los consejeros ejecutivos presenta la siguiente distribución de los elementos de compensación.



Nota: Las cifras de retribución variable corresponden a las efectivamente cobradas en cada ejercicio. En la retribución correspondiente a 2006 no se incluye el importe del incentivo plurianual correspondiente a los años 2003 a 2005 que fue cobrado en 2006. Dentro del concepto de ILP se incluye el importe anualizado de la liquidación de la ILP 2006/2008 considerando un multiplicador de 1,42 sobre las "acciones teóricas asignadas" y tomando como valor de cotización de la acción de BBVA el último día de vigencia del Plan (valor de cotización a 30 de diciembre de 2008, 8,66 € /acción).

La distribución de la retribución total entre fijo y variable anual de los consejeros ejecutivos del Grupo BBVA está alineado con la práctica del mercado europeo.

Sistema de previsión social

De acuerdo con el artículo 50.bis de los Estatutos Sociales se ha convenido con los consejeros ejecutivos un sistema de previsión para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento en los términos que se especifican a continuación.

Los compromisos del Banco en materia de previsión con los consejeros ejecutivos y con los restantes miembros del Comité de Dirección pueden ser satisfechos, a opción del ejecutivo, 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 en que se den las circunstancias previstas contractualmente para ello.

a) Jubilación

Se reconoce a los consejeros ejecutivos 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 se corresponderá, en el caso del Consejero Delegado, con la totalidad de la cantidad resultante, mientras que en el caso del Presidente y el Consejero Secretario General será determinada en función del tiempo de antigüedad efectiva de cada uno en el Banco hasta los 65 y 62 años respectivamente, con un mínimo del 65% en ambos casos y un máximo del 100% en el caso del Presidente y del 85% en el caso del Consejero Secretario General, salvo que conviniera una jubilación anticipada en cuyo caso la cuantía de la pensión de jubilación se establecerá de conformidad con lo acordado en ese momento.

b) Invalidez

Sobre las mismas bases que la pensión de jubilación, se reconoce a los consejeros ejecutivos una pensión 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 concederá una pensión de viudedad del 70% del importe máximo de la pensión de jubilación en los casos del Presidente y el Consejero Delegado y del 55% en el caso del Consejero Secretario General, y una pensión de orfandad para los hijos de edad igual o inferior a 26 años que suponga para cada uno el 20% de la pensión máxima de jubilación en cada caso, si bien la acumulación de las pensiones de viudedad y

orfandad, en ningún caso, podrán superar el 100% de las percepciones pensionables del causante en el momento del fallecimiento.

Todas las cuantías mencionadas anteriormente se reducirán en el importe de las pensiones de la Seguridad Social que perciban los beneficiarios en cada caso.

Las provisiones registradas al cierre del ejercicio 2008 para atender a los compromisos asumidos en materia de previsión social respecto de los consejeros ejecutivos, incluyendo las dotaciones realizadas en el ejercicio 2008 que han ascendido a 19.968.381 euros, son las siguientes:

	2008
Presidente	72.546.963 €
Consejero Delegado	52.494.818 €
Consejero Secretario General	8.710.144 €

Otras retribuciones

Los consejeros ejecutivos, en su conjunto, han percibido adicionalmente otras retribuciones durante el ejercicio 2008, correspondientes, entre otros, a renting de vehículos y seguros, cuyo importe totales el siguiente: Para el Presidente 8.938 Euros, para el Consejero Delegado 15.750 Euros y para el Consejero Secretario General 13.458 Euros.

A la fecha de elaboración del presente Informe no existen ni créditos ni avales concedidos por BBVA ni por ninguna de las sociedades de su Grupo a favor de los consejeros ejecutivos.

Principales características de los contratos de los consejeros ejecutivos del BBVA

Los contratos de los consejeros ejecutivos firmados en 2001 y 2002 son indefinidos, ad personam y recogen las condiciones salariales y los elementos retributivos que se citan en el artículo 50.bis de los Estatutos de BBVA que han sido descritos en el apartado correspondiente de este informe, sin que en ellos figure ningún plazo de preaviso.

El Presidente del Consejo tendrá el derecho a jubilarse como ejecutivo en cualquier momento a partir de los 65 años y el Consejero Delegado y el Consejero Secretario General también ambos a partir de los 62 años, todos ellos con el porcentaje máximo establecido en sus respectivos contratos para la pensión de jubilación, y cumplida esa edad, por consolidarse el derecho a percibir la pensión que corresponda, se extinguirá el derecho a la indemnización contractualmente pactada.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 50.bis de los Estatutos Sociales los contratos suscritos por los consejeros ejecutivos con los consejeros miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo les reconocen el derecho a percibir una indemnización, en caso de cese por causa que no sea debida a la propia voluntad, jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones, que consistirá en la cantidad que resulte de multiplicar por cinco veces la cifra determinada por la retribución bruta que hubiese percibido en el último año anterior a la pérdida de su condición de consejero ejecutivo, en los casos del Presidente y el Consejero Secretario General, y de la media de los dos últimos años en el caso del Consejero Delegado, por la suma de los conceptos de cantidad fija y parte de la retribución variable anual.

Adicionalmente a lo anterior, y con las mismas condiciones, el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir una suma determinada por la cantidad en que se valoren los derechos pasivos acumulados, según cálculo actuarial y de acuerdo con los requerimientos en materia de pensiones en el momento de resolución del contrato.

Además en el momento de producirse el cese como consejero ejecutivo surgirá una incompatibilidad para prestar servicios a otras entidades financieras competidoras del Banco o de sus filiales durante el plazo de dos años, según establece el Reglamento del Consejo.

Sobre estas bases y condiciones, la cuantificación de las indemnizaciones de los consejeros ejecutivos realizada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo para el caso de que el cese por causa que no sea debida a la propia voluntad, jubilación, invalidez o incumplimiento grave de sus funciones se produjese durante el ejercicio 2009 asciende a un importe de: 93.704.938 € para el Presidente, 68.673.924 € para el Consejero Delegado y 15.057.170 € para el Consejero Secretario General.

Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos del 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 de sus órganos sociales. Así, destaca el elevado número de reuniones que se celebran tanto del Consejo de Administración como de las distintas Comisiones que le asisten en el ejercicio de sus funciones y que durante el ejercicio 2008 han ascendido a:

	Nº Reuniones
Consejo de Administración	13
Comisión Delegada Permanente	18
Comisión de Auditoría y Cumplimiento	15
Comisión de Riesgos	45
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	5

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 aquellas 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 2008 se detallan a continuación, desglosadas por pertenencia a Comisiones y cargos dentro de las mismas:

Titular	Consejo	Comisión Delegada Permanente	Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Comisión de Riesgos	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Total 2008	Total 2007
Tomás Alfaro Drake	128.724 €	0 €	71.400 €	0 €	0 €	200.124 €	192.108 €
Juan Carlos Álvarez Mezquiriz	128.724 €	166.752 €	0 €	0 €	42.840 €	338.316 €	324.012 €
Rafael Bermejo Blanco	128.724 €	0 €	178.512 €	106.920 €	0 €	414.156 €	311.675 €
Richard C. Breeden	349.920 €	0 €	0 €	0 €	0 €	349.920 €	336.960 €
Ramón Bustamante y de la Mora	128.724 €	0 €	71.400 €	106.920 €	0 €	307.044 €	294.168 €
José Antonio Fernández Rivero ^(*)	128.724 €	0 €	0 €	213.840 €	0 €	342.564 €	328.074 €
Ignacio Ferrero Jordi	128.724 €	166.752 €	0 €	0 €	42.840 €	338.316 €	324.012 €
Román Knörr Borrás	128.724 €	166.752 €	0 €	0 €	0 €	295.476 €	283.122 €
Carlos Loring Martínez de Irujo	128.724 €	0 €	71.400 €	0 €	107.112 €	307.236 €	294.348 €
Enrique Medina Fernández	128.724 €	166.752 €	0 €	106.920 €	0 €	402.396 €	385.182 €
Susana Rodríguez Vidarte	128.724 €	0 €	71.400 €	0 €	42.840 €	242.964 €	223.263 €
Total						3.538.512 €	3.296.924 €

^(*) D. José Antonio Fernández Rivero percibió durante el ejercicio 2008, además de las cantidades detalladas en el cuadro anterior, un total de 652 miles de euros en su condición de prejubilado como anterior directivo de BBVA.

Además durante el ejercicio 2008 se han satisfecho primas de seguros a favor de los consejeros no ejecutivos por importe total conjunto de 77.997,31 euros.

Sistema de retribución con entrega diferida de acciones

Como se ha mencionado anteriormente este sistema de retribución con entrega diferida de acciones fue aprobado por la Junta General de Accionistas de BBVA celebrada el 18 de marzo de 2006 y consiste en la asignación anual a los consejeros no ejecutivos, 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% 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 2008, correspondiente al 20% de la retribución percibida por éstos en el ejercicio 2007, y la cantidad total acumulada son las siguientes:

Consejeros	Acciones teóricas 2008	Acciones teóricas acumuladas
Tomás Alfaro Drake	2.655	4.062
Juan Carlos Álvarez Mezquiriz	4.477	23.968
Rafael Bermejo Blanco	4.306	4.306
Ramón Bustamante y de La Mora	4.064	23.987
José Antonio Fernández Rivero	4.533	14.452
Ignacio Ferrero Jordi	4.477	24.540
Román Knörr Borrás	3.912	19.503
Carlos Loring Martínez de Irujo	4.067	11.751
Enrique Medina Fernández	5.322	33.357
Susana Rodríguez Vidarte	3.085	13.596
Total	40.898	173.522

Este sistema de 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.

Evolución de la retribución total del Consejo y 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 Nombramientos y 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.

La evolución de la retribución total del Consejo es la siguiente:

Colectivo	2008	2007
Consejeros Ejecutivos*	11.110 €	11.890 €
Consejeros No ejecutivos	3.539 €	3.297 €

En miles de euros

* La retribución de los Consejeros Ejecutivos del ejercicio 2008 incluye la retribución fija del ejercicio 2008 y la retribución variable devengada correspondiente al ejercicio 2008 que será satisfecha en el ejercicio 2009. La retribución de los Consejeros Ejecutivos del ejercicio 2007 incluye la retribución fija del ejercicio 2007 y la retribución variable correspondiente al ejercicio 2007 percibida en el ejercicio 2008.