



*INFORME SOBRE LA POLÍTICA DE  
RETRIBUCIONES DEL CONSEJO DE  
ADMINISTRACIÓN DE BBVA*

*Febrero de 2012*

<b>Sección</b>	<b>Página</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>2</b>
Objeto del Informe.....	2
Marco de referencia en materia de Gobierno Corporativo de BBVA.....	2
Comisión de Retribuciones.....	4
<b>Principios generales de la política retributiva de BBVA.....</b>	<b>7</b>
<b>Sistema retributivo de BBVA.....</b>	<b>11</b>
<b>Principios generales de la política retributiva de los consejeros de BBVA.....</b>	<b>18</b>
Política retributiva aplicable a los consejeros ejecutivos.....	18
Política retributiva aplicable a los consejeros no ejecutivos.....	19
<b>Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos.....</b>	<b>20</b>
Retribución fija.....	20
Retribución variable.....	21
Sistemas de previsión social.....	31
Otras retribuciones.....	33
<b>Principales características de los contratos de los consejeros ejecutivos de BBVA.....</b>	<b>34</b>
<b>Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos de BBVA.....</b>	<b>35</b>
Retribución anual.....	36
Sistema de retribución con entrega diferida de acciones.....	37
<b>Política futura.....</b>	<b>39</b>

### **Objeto del Informe**

Este informe se elabora de acuerdo con lo establecido en el artículo 61 ter de la Ley del Mercado de Valores y 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](http://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 continuación se incluye un cuadro con el detalle de las Comisiones que asisten al Consejo y de sus miembros al cierre del ejercicio 2011:

Comisiones del Consejo					
Nombre y Apellidos	Comisión Delegada Permanente	Auditoría y Cumplimiento	Nombramientos	Retribuciones	Riesgos
Francisco González Rodríguez	<input type="checkbox"/>				
Ángel Cano Fernández	<input type="checkbox"/>				
Tomás Alfaro Drake		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Juan Carlos Álvarez Mezquíriz	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
Ramón Bustamante y de la Mora		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
José Antonio Fernández Rivero			<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Ignacio Ferrero Jordi	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
Carlos Loring Martínez de Irujo		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
José Maldonado Ramos	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Enrique Medina Fernández	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>
José Luis Palao García-Suelto		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
Juan Pi Llorens				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Susana Rodríguez Vidarte		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

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, 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:

<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>Cargo</b>	<b>Condición</b>
Carlos Loring Martínez de Irujo	Presidente	Independiente
Ignacio Ferrero Jordi	Vocal	Independiente
José Maldonado Ramos	Vocal	Externo
Juan Pi Llorens	Vocal	Independiente
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, habiéndose reunido durante el ejercicio 2011 en 9 ocasiones para tratar cuestiones relativas a sus competencias.

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración del Banco, 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, supervisando de forma directa la remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento de la Entidad.
- 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 2011 con el asesoramiento de los servicios internos de BBVA y la información facilitada por una de las principales firmas globales de consultoría en materia de compensación de consejeros y altos directivos como es 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, alineado con los intereses de los accionistas y supeditado a una gestión prudente del riesgo, 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 se adapta en cada momento a lo que establecen las normas legales aplicables, y trata de incorporar además 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.

Como resultado de este proceso de revisión y mejora constante, la política retributiva de BBVA se encuentra alineada con los más elevados estándares, lo que fue constatado por un informe emitido en 2009 por una consultora externa de primer nivel internacional en materia de retribuciones (MERCER) en el que se



ponía de manifiesto su alineamiento con los principios publicados ese mismo año por el Foro de Estabilidad Financiera (FSB)<sup>1</sup> y por el Comité Europeo de Supervisores Bancarios (CEBS)<sup>2</sup>, sobre la base de los siguientes extremos:

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

Igualmente a principios de 2011 y como consecuencia de la publicación en diciembre de 2010 de la Directiva 76/2010<sup>3</sup> y su guía interpretativa<sup>4</sup> (Guía CEBS), que contienen una regulación específica para los sistemas retributivos de las entidades de crédito en lo que respecta a las retribuciones del colectivo de personas que realizan actividades profesionales que inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad o ejercen funciones de control (en adelante el “Colectivo”), el Banco procedió a revisar su política retributiva para adaptarla a estos principios, planteando los correspondientes acuerdos a la Junta General de 2011.

En consecuencia, la política retributiva del Grupo aplicable con carácter general a

---

<sup>1</sup> Principios del Foro de Estabilidad Financiera para unas buenas prácticas en materia de remuneración de 2 de abril de 2009.

<sup>2</sup> Principios de alto nivel para políticas de remuneración del Comité Europeo de Supervisores Bancarios de 20 de abril de 2009.

<sup>3</sup> Directiva 2010/76/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre de 2010, por la que se modifican las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE en lo que respecta a los requisitos de capital para la cartera de negociación y las retitulizaciones y a la supervisión de las políticas de remuneración (en adelante “Directiva 76/2010”).

<sup>4</sup> *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* de diciembre de 2010 publicada por el Comité Europeo de Supervisores Bancarios (CEBS) y asumida como propia por el Banco de España en diciembre de 2011.

toda su plantilla incluye, entre otros, los siguientes elementos:

- Una retribución fija basada en el nivel de responsabilidad que constituye una parte relevante de la compensación total,
- y una retribución variable vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos, basada en el diseño de incentivos que se ajusten a los intereses a largo plazo de la entidad, teniendo en cuenta los riesgos actuales y futuros.

En este marco general se contienen unos principios aplicables de manera específica al colectivo de personas que dentro del Grupo BBVA realizan actividades profesionales que pueden incidir de manera importante en el perfil de riesgos de la entidad o ejercen funciones de control, dentro del que se incluyen los consejeros ejecutivos y los miembros de la alta dirección, los cuales se detallan 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, estableciéndose sistemas de actualización de las partes diferidas.
- Y se establecerán cláusulas que limiten o impidan, en determinados casos, la percepción de la parte de la remuneración variable diferida pendiente de cobro.

Con posterioridad a la Junta General de marzo de 2011 se incorporaron al Derecho español los principios de la Directiva 76/2010 a través del Real Decreto 771/2011<sup>5</sup>, habiéndose procedido a una nueva revisión del sistema retributivo del Grupo a los efectos de comprobar su adaptación a la referida norma, lo que quedó confirmado a través de un informe elaborado al efecto el pasado mes de noviembre de 2011 a requerimiento del Banco de España por un experto independiente (Garrigues Human Capital), en el que se pone de manifiesto que BBVA cuenta con un esquema de retribución variable para el Colectivo compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, y que incluye los siguientes elementos:

- **cláusulas de diferimiento** diseñadas para que una parte sustancial de la retribución variable se difiera teniendo en cuenta el ciclo económico, la naturaleza del negocio, sus riesgos y las actividades del empleado;
- **pago en acciones** de al menos el 50 por 100 de cualquier elemento de remuneración variable de los profesionales incluidos en el Colectivo de BBVA;
- existencia de **ajustes ex post de las remuneraciones** derivados del establecimiento de cláusulas que impidan o limiten el pago de la remuneración variable diferida;
- **periodos de retención de un año** aplicables a las acciones que se entreguen y;
- **equilibrio** de la **retribución variable** respecto de la **remuneración fija** de los miembros del Colectivo.

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

---

<sup>5</sup> Real Decreto 771/2011, de 3 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las entidades financieras y el Real Decreto 2606/1996, de 20 de diciembre, sobre fondos de garantía de depósitos de las entidades de crédito ("Real Decreto 771/2011").

## 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 para permitir la máxima flexibilidad respecto a los componentes variables.

### 2.- RETRIBUCIÓN VARIABLE

La retribución variable de BBVA constituye 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 Áreas y Unidades que configuran BBVA, recompensando, en definitiva, las aportaciones individuales, de los equipos y la agregación de todos ellos a los resultados recurrentes del Grupo.

La retribución variable anual en BBVA (en adelante la “**Retribución Variable Anual**”) está constituida por una retribución variable ordinaria, de aplicación a todos los empleados, y un incentivo específico en acciones para el equipo directivo, y sus aspectos esenciales se detallan a continuación:

#### 2.a) **Retribución variable ordinaria**

El modelo de retribución variable ordinaria de BBVA (en adelante la

“**Retribución Variable Ordinaria**”) se basa en el establecimiento de unos objetivos de creación de valor para cada Unidad cuyo cumplimiento, junto con la evolución del resultado del Área a la que pertenece y del Grupo en su conjunto, determinan la retribución variable a repartir a los integrantes de dicha Unidad, realizándose la distribución entre ellos sobre la base del desempeño individual.

Los mencionados objetivos de Unidad son de dos tipos: indicadores financieros, 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) recurrente ajustado como uno de los principales indicadores financieros para el cálculo de la Retribución Variable Ordinaria de toda su plantilla.

Técnicamente, el BEA es el resultado de sustraer del Beneficio Económico 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.

Así, puede decirse que conceptualmente, el BEA es el beneficio económico recurrente generado por encima de las expectativas del mercado en términos de remuneración al capital.

Este indicador es considerado, de conformidad con lo establecido en la Guía emitida por el Comité Europeo de Supervisores Bancarios<sup>6</sup> que ha sido adoptada por el Banco de España, como una medida adecuada de evaluación de resultados al incorporar ajustes por riesgos actuales y futuros y el coste de capital.

Además, se ha establecido que los indicadores no financieros tengan un

---

<sup>6</sup> Ref. Apartado 96, del documento del Comité Europeo de Supervisores Bancarios “*Guidelines on Remuneration Policies and Practices*” de 10 de diciembre de 2010.

mayor peso que los indicadores financieros en las unidades que realizan funciones de control (Auditoría Interna, Cumplimiento Normativo, *Global Accounting&Informational Management*, Secretaría General, Riesgos y Recursos Humanos), para reforzar, de acuerdo con lo establecido en la Directiva 76/2010 y el Real Decreto 771/2011, la independencia del personal que ejerza funciones de control respecto de las áreas que supervisa.

De este modo, la Retribución Variable Ordinaria de BBVA se configura combinando resultados del empleado (financieros y no financieros) con los de su Unidad, los del Área a la que pertenecen y los del Grupo en su conjunto; y utiliza como principal indicador financiero el BEA recurrente ajustado del Grupo, indicador que además de incorporar los riesgos presentes y futuros, mitiga las posibles volatilidades derivadas de hechos singulares que pudieran producirse en un ejercicio.

## **2.b) Retribución variable en acciones**

BBVA entiende que para lograr un mayor alineamiento con los intereses de los accionistas y favorecer la generación de valor a largo plazo, 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 (en adelante el “**Incentivo para el Equipo Directivo**” o el “**Incentivo**”) 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 2012 los indicadores mencionados estarán relacionados con:

- El Total Shareholders Return (TSR), que 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 por el accionista durante el periodo considerado.

- El Beneficio Económico Añadido (BEA) recurrente del Grupo sin singulares que, como se ha indicado incorpora ajustes por riesgos actuales y futuros; y
- El Beneficio Atribuido del Grupo sin singulares.

El número de unidades asignadas inicialmente se dividirá en tres partes, cada una asociada a un indicador en función de la ponderación de éste y se multiplicará 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 y salvo la excepción que se menciona en el apartado 2.c) siguiente, a los siguientes criterios de retención:

- (i) el 40 por ciento de las acciones recibidas serán libremente transmisibles por 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.

El Banco tiene previsto continuar con este sistema retributivo en acciones basado en incentivos liquidables anualmente para ejercicios posteriores a 2012, reforzando la evaluación de resultados a largo plazo mediante la medición del TSR en base plurianual, incluyendo ya en los ejercicios 2013

y 2014 la medición del TSR considerando su evolución desde el 1 de enero de 2012 hasta el fin de cada uno de dichos ejercicios, manteniéndose este esquema de medición trianual del TSR para el lanzamiento de este Incentivo en ejercicios posteriores.

## **2.c) Nuevo sistema de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual**

El Banco cuenta con un sistema específico de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual de las personas que realizan actividades profesionales que pueden incidir de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad o ejerzan funciones de control, incluyendo a los consejeros ejecutivos y los miembros del Comité de Dirección, adaptado a los requisitos establecidos en la Directiva y en el Real Decreto 771/2011, y que es el siguiente:

- En cada uno de los pagos de su Retribución Variable Anual al menos el 50 por ciento del total se abonará en acciones de BBVA.
- El pago de un porcentaje del 40 por ciento de la Retribución Variable Anual, 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 el periodo de los tres años siguientes.
- El porcentaje diferido se incrementa en el caso de los consejeros ejecutivos y los miembros del Comité de dirección hasta el 50 por ciento de su Retribución Variable Anual.
- Las acciones que se abonen serán indisponibles durante un periodo de un año a contar desde la fecha de su entrega, 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.
- No podrán realizarse operaciones de cobertura sobre las acciones que se reciben en concepto de Retribución Variable Anual.

Además, el Consejo de Administración del Banco, a propuesta de la Comisión de Retribuciones ha establecido que las partes de la Retribución Variable Anual que se encuentren diferidas y pendientes de abono de



acuerdo con las reglas anteriores, no serán pagadas a los miembros del Colectivo cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias con anterioridad a la fecha de abono:

- i. Que el beneficiario no hubiese generado el derecho a la Retribución Variable Ordinaria de un ejercicio como consecuencia del efecto en los resultados del ejercicio de operaciones contabilizadas en ejercicios anteriores en los que sí generó el derecho al cobro de la Retribución Variable Ordinaria;
- ii. En caso de que haya sido sancionado por un incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna, en particular la relativa a riesgos, que le resulte de aplicación;
- iii. Extinción de la relación contractual, salvo en los supuestos de jubilación, prejubilación, declaración de incapacidad laboral permanente en todos sus grados o fallecimiento, en los que se mantendrá el derecho al cobro en los mismos términos que si hubiese permanecido en activo.

Si en un ejercicio el Grupo BBVA obtuviese resultados financieros negativos (presentase pérdidas), sin considerar los resultados singulares, los beneficiarios no recibirán ni la Retribución Variable Anual que corresponda al ejercicio al que se refieran las pérdidas ni las cantidades diferidas que correspondiese abonarles en el ejercicio en el que se aprueben las cuentas anuales que reflejen dichos resultados negativos.

En todo caso la retribución variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación del Grupo BBVA en su conjunto y si se justifica en función de los resultados de la entidad.

De acuerdo con lo establecido en la política general del Grupo BBVA para el Colectivo, las partes de la Retribución Variable Anual que hayan quedado diferidas de acuerdo con el sistema anterior serán objeto de actualización en los términos que establezca el Consejo de Administración, quedando ésta sujeta, en todo caso, a las mismas condiciones que las establecidas para el pago de la retribución variable diferida a que correspondan.

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 los acuerdos correspondientes al Incentivo del Equipo Directivo del ejercicio 2012.

## 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 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 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 constituye una parte relevante de la compensación total.
- Una retribución variable 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**

La política retributiva de los consejeros no ejecutivos 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.
- Y 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.

Se ha sometido a la Junta General de Accionistas como punto 7.2. del Orden del Día la inclusión de un nuevo artículo 33 bis en los Estatutos Sociales que regule el sistema retributivo de los consejeros del Banco en tal condición, del que se excluye a los consejeros ejecutivos, y que sustituirá al sistema establecido en el actual artículo 53 de los Estatutos Sociales del Banco.

## 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, 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 del Comité de Dirección y las características específicas de cada puesto, así como la información retributiva proporcionada por firmas de consultoría de primera línea internacional en materia de compensación de directivos.

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 de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó en su reunión celebrada el 1 de febrero de 2012, no incrementar la retribución fija de los consejeros ejecutivos establecida en el ejercicio 2011, de manera que ésta

ascenderá a 1.966.260 euros en el caso del Presidente y 1.748.000 euros en el caso del Consejero Delegado.

### **Retribución Variable Anual**

La Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos de BBVA, al igual que la del resto de miembros de la alta dirección, estará constituida por una Retribución Variable Ordinaria en efectivo y un Incentivo del Equipo Directivo que será satisfecho, en su caso, en acciones, procediéndose a continuación a describir cada uno de los referidos elementos.

### **Retribución Variable Ordinaria**

El modelo de Retribución Variable Ordinaria aprobado por el Consejo de Administración para los consejeros ejecutivos contiene los elementos del sistema establecido con carácter general para el equipo directivo del Grupo y las reglas aplicables a los aquellos empleados que desarrollan funciones que pueden tener impacto significativo en el perfil de riesgos del Banco o ejercen funciones de control, 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.

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 que constituyen el grupo de comparación de BBVA y su evolución, y sometiendo dichos objetivos a la aprobación del Consejo de Administración.

Los objetivos que se han establecido para la Retribución Variable Ordinaria de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2012 se vinculan de manera significativa a los resultados recurrentes del Grupo, habiéndose fijado como indicadores: el Beneficio Económico Añadido recurrente ajustado del Grupo (BEA) sin

singulares; el Beneficio Atribuido del Grupo sin singulares; la Ratio de Eficiencia recurrente del Grupo e indicadores propios de la función con la siguiente ponderación:

	BEA recurrente ajustado del Grupo	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 de BBVA y sobre la base de la gestión prudente del riesgo, el Banco ha elegido como indicador principal para la determinación de la Retribución Variable Ordinaria de sus consejeros ejecutivos, el Beneficio Económico Añadido (BEA) recurrente ajustado, al considerar que es el 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.

Como se ha indicado anteriormente, técnicamente, el BEA es el resultado de sustraer del Beneficio Económico recurrente el producto del capital utilizado en cada negocio por el coste del mismo, o tasa de retorno esperada por los inversores. Y el Beneficio Económico se distingue del Beneficio Contable por la utilización de criterios económicos frente a criterios contables regulatorios en determinadas operativas.

Así, puede decirse que conceptualmente, el BEA es el beneficio económico recurrente generado por encima de las expectativas del mercado en términos de remuneración al capital.

El BEA es además, y como se ha indicado anteriormente, un indicador considerado por la Guía emitida por el Comité Europeo de Supervisores Bancarios (CEBS), que ha sido adoptada por el Banco de España, como un sistema de medición de resultados adecuado que incluye medidas de ajustes por riesgo.

El importe de la Retribución Variable Ordinaria de los consejeros ejecutivos se obtendrá a partir del nivel de cumplimiento de los indicadores antes citados, en



función de determinadas escalas de consecución que aprueba el Consejo de Administración del Banco anualmente a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

Además el Consejo de Administración para alinear la Retribución Variable Ordinaria con las mejores prácticas internacionales, ha establecido que la retribución variable ordinaria de los consejeros ejecutivos se limite como máximo al 200% del importe de sus respectivas retribuciones fijas.

### **Retribución variable en acciones**

Como se ha indicado anteriormente, la política retributiva de BBVA cuenta como elemento fundamental de compensación para su equipo directivo, incluyendo a los consejeros ejecutivos y a los demás miembros de la alta dirección, con una 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 que, en su caso, le corresponderán en el momento de la liquidación y que irá asociado al nivel de cumplimiento de una serie de indicadores a nivel de Grupo, establecidos para cada ejercicio y que para el año 2012 serían los siguientes:

- Evolución del *Total Shareholder Return* (TSR) del Banco entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012, 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 y 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 por el accionista durante el periodo considerado.

- El Beneficio Económico Añadido (BEA) recurrente del Grupo sin singulares.
- El Beneficio Atribuido del Grupo sin singulares.

Este 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.

### **Sistema especial de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos**

Según lo establecido por acuerdo del Consejo de Administración del Banco, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, los consejeros ejecutivos, al igual que el resto de miembros del Comité de Dirección, percibirán su Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2012 en las siguientes condiciones:

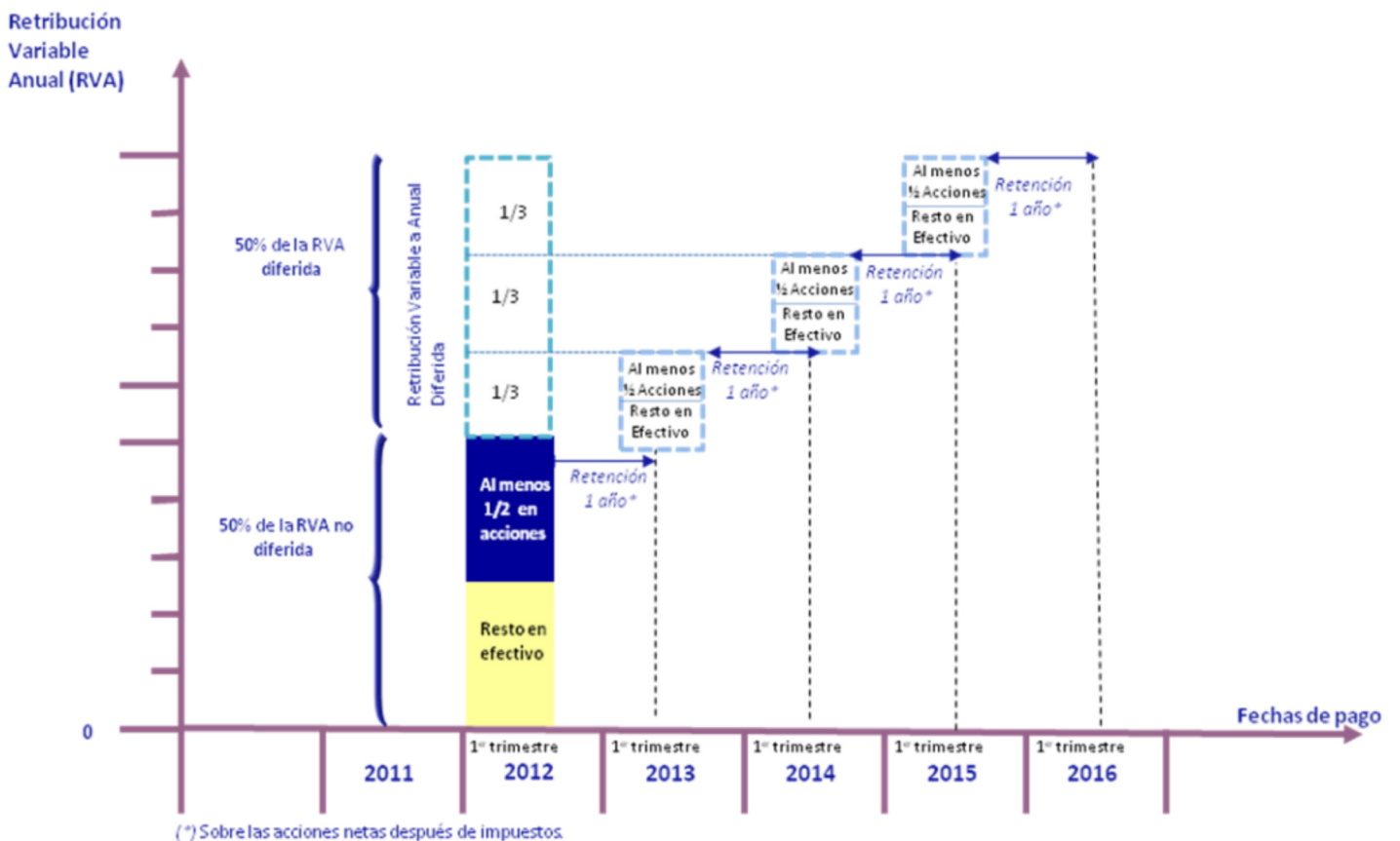
- En cada uno de los pagos de la Retribución Variable Anual al menos el 50 por ciento del total se abonará en acciones de BBVA.
- El pago de un porcentaje del 50 por ciento de su Retribución Variable Anual, tanto en efectivo como en acciones, se diferirá en el tiempo, abonándose la cantidad diferida por tercios durante el periodo de los tres años siguientes.
- Las acciones que se abonen serán indisponibles durante un periodo de un año a contar desde la fecha de su entrega, 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.

- No podrán realizarse operaciones de cobertura sobre las acciones que se reciben en concepto de retribución variable.

Además, el pago de las cantidades diferidas estará condicionado a que no se produzca ninguno de los supuestos establecidos por el Consejo de Administración que limite o impida dicho pago y a las demás reglas que se mencionan en el apartado 2.c) de este Informe.

Se incluye a continuación con carácter ilustrativo un gráfico explicativo del sistema de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos tomando como referencia el ejercicio 2011:



## Retribución variable del ejercicio 2011

Una vez cerrado el ejercicio 2011 se ha procedido a determinar la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos de acuerdo con el sistema de liquidación y pago descrito en el apartado precedente, calculándose su retribución variable ordinaria y su retribución variable en acciones sobre las siguientes bases:

- Para el cálculo de la retribución variable ordinaria de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2011 se han tenido en cuenta los objetivos y ponderaciones que se establecieron a principios del ejercicio por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones que son:

	BEA recurrente ajustado del Grupo	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%

Las escalas de cumplimiento asociadas a cada uno de los anteriores indicadores fueron también establecidas en su día por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y han sido definidas de modo que las variaciones interanuales positivas o negativas de los resultados de los objetivos establecidos supongan variaciones del mismo signo en la retribución variable ordinaria de los consejeros ejecutivos, estableciéndose una correlación creciente de dicha variación

- Para el cálculo del Incentivo de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2011 se ha tenido en cuenta, los indicadores establecidos por la Junta General y las ponderaciones establecidas por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones que son:

TSR	BEA recurrente	Beneficio atribuido al Grupo
50%	25%	25%

Las escalas de cumplimiento asociadas a cada uno de los indicadores antes citados fueron establecidas por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones indicándose que, por lo que se refiere al TSR BBVA ha terminado en 2º posición respecto al grupo de 18 bancos de referencia establecidos por la Junta de marzo de 2011 lo que supone un coeficiente multiplicador de 2, de conformidad con la siguiente escala:

GRUPO DE REFERENCIA - 18 BANCOS	
Banco Santander	España
BNP Paribas	Francia
Credit Agricole	Francia
Societe Generale	Francia
Intesa San Paolo	Italia
Unicredito Italiano	Italia
Deutsche Bank	Alemania
Commerzbank	Alemania
HSBC	Reino Unido
Barclays	Reino Unido
Lloyds Banking Group	Reino Unido
Royal Bank of Scotland	Reino Unido
Credit Suisse	Suiza
UBS	Suiza
Citigroup	Estados Unidos
Bank of America	Estados Unidos
JP Morgan Chase	Estados Unidos
Wells Fargo	Estados Unidos

RANKING	COEFICIENTE MULTIPLICADOR
1º	2,0
2º	2,0
3º	2,0
4º	1,9
5º	1,8
6º	1,7
7º	1,6
8º	1,4
9º	1,2
10º	1,0
11º	0,0
12º	0,0
13º	0,0
14º	0,0
15º	0,0
16º	0,0
17º	0,0
18º	0,0
19º	0,0

Lo que unido al resultado de los otros dos indicadores supone un coeficiente

medio a aplicar para el Incentivo de 1,3175, que aplicado al número de unidades asignadas a cada beneficiario al inicio del programa, da como resultado el número de acciones que le corresponden en su liquidación.

- Dado que de acuerdo con la política retributiva establecida por BBVA los consejeros ejecutivos deben recibir al menos un 50% de su Retribución Variable Anual en acciones, se ha procedido a determinar el valor económico de las acciones derivadas del Incentivo correspondientes a cada consejero ejecutivo, para lo que se ha tenido en cuenta, de acuerdo con lo establecido por la Junta General de marzo de 2011, el precio medio de cierre de las acciones de BBVA correspondientes a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2011 y el 15 de enero de 2012, determinándose en consecuencia la Retribución Variable Anual de cada uno de ellos correspondiente al ejercicio 2011.

De todo lo anterior resulta, que durante el primer trimestre de 2012 los consejeros ejecutivos percibirán de la liquidación de la Retribución Variable Anual correspondiente a 2011: 999.731 euros y 155.479 acciones en el caso del Presidente, y 635.865 euros y 98.890 acciones en el caso del Consejero Delegado; acciones que en ambos casos serán indisponibles durante el plazo de 1 año desde la fecha de su entrega en los términos expuestos en el presente informe.

Además, durante el primer trimestre de cada uno de los ejercicios 2013, 2014 y 2015 los consejeros ejecutivos percibirán la cantidad de 333.244 euros y 51.826 acciones de BBVA en el caso del Presidente, y 211.955 euros y 32.963 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado, correspondientes a la parte diferida de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2011.

Las retribuciones diferidas quedarán sujetas a los criterios de indisponibilidad expuestos en el presente Informe; se entregarán siempre que no se produzca ninguno de los supuestos establecidos por el Consejo de Administración que limiten o impidan su pago y estarán sujetas a las demás reglas que se describen en el apartado 2.c) del presente Informe.

#### LIQUIDACIÓN DEL PROGRAMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL EN ACCIONES PARA LOS EJERCICIOS 2009-2010

Durante el primer trimestre de 2011 tuvo lugar la liquidación del Programa de Retribución Variable Plurianual en acciones para los ejercicios 2009-2010 dirigido a los miembros del equipo directivo de BBVA, incluidos consejeros ejecutivos y demás miembros del Comité de Dirección, aprobado por la Junta General de 13 de marzo de 2009, resultando en aplicación de las condiciones establecidas a su inicio, un coeficiente multiplicador de 0 a las unidades asignadas, por lo que el Programa se liquidó sin entrega de acciones a sus beneficiarios.

#### LIQUIDACIÓN DEL PROGRAMA DE INCENTIVACIÓN A LARGO PLAZO 2010-2011

Igualmente y como consecuencia del cierre ejercicio 2011 corresponde liquidar el Programa de incentivación a largo plazo 2010-2011 aprobado por la Junta General de Accionistas de 12 de marzo de 2010 dirigido a los miembros del equipo directivo de BBVA, incluidos consejeros ejecutivos y miembros del Comité de Dirección.

Este Programa está basado en la asignación a cada directivo de un número de unidades que servirá de base para determinar el número de acciones a entregar en la fecha de vencimiento, y está asociado a la evolución de la retribución total para el accionista (TSR) del Banco durante el ejercicio 2010/2011 comparada con la evolución de este mismo indicador en un grupo de 18 bancos internacionales de referencia.

El número de unidades asignadas para los consejeros ejecutivos, de conformidad con el acuerdo de la Junta General, fue de 105.000 en el caso del Presidente, de 90.000 en el del Consejero Delegado.

En el mencionado acuerdo se estableció que las acciones que en su caso se derivaran la liquidación del Programa serían entregadas a los beneficiarios pudiendo éstos disponer de dichas acciones del siguiente modo: (i) El 40 por 100 de las acciones recibidas serían libremente transmisibles por parte de los beneficiarios en el momento de su entrega; (ii) El 30 por 100 de las acciones recibidas serían transmisibles transcurrido un año desde la fecha de liquidación del Programa; y (iii) El 30 por 100 restante serían transmisibles a partir del segundo aniversario de la fecha de liquidación del Programa.

En aplicación de las condiciones del Programa se ha procedido a la determinación del TSR de BBVA y de los 18 bancos de referencia establecidos por en su día por la Junta, resultando que BBVA ha ocupado la 4ª posición en la tabla de comparación establecida, por lo que corresponde aplicar un coeficiente multiplicador de 2 al número de unidades asignadas a cada uno de los beneficiarios, lo que determina que corresponden como resultado de la liquidación del Programa 2010-2011 a cada uno de los consejeros ejecutivos, 210.000 acciones de BBVA en el caso del Presidente, y 180.000 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado.

Se incluye a continuación el detalle de los 18 bancos de referencia que fueron establecidos por la Junta así como la escala establecida en su día por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones:

<b>GRUPO DE REFERENCIA - 18 BANCOS</b>	
<b>Banco Santander</b>	<b>España</b>
<b>BNP Paribas</b>	<b>Francia</b>
<b>Credit Agricole</b>	<b>Francia</b>
<b>Societe Generale</b>	<b>Francia</b>
<b>Intesa San Paolo</b>	<b>Italia</b>
<b>Unicredito Italiano</b>	<b>Italia</b>
<b>Deutsche Bank</b>	<b>Alemania</b>
<b>Commerzbank</b>	<b>Alemania</b>
<b>HSBC</b>	<b>Reino Unido</b>
<b>Barclays</b>	<b>Reino Unido</b>
<b>Lloyds Banking Group</b>	<b>Reino Unido</b>
<b>Royal Bank of Scotland</b>	<b>Reino Unido</b>
<b>Credit Suisse</b>	<b>Suiza</b>
<b>UBS</b>	<b>Suiza</b>
<b>Citigroup</b>	<b>Estados Unidos</b>
<b>Bank of America</b>	<b>Estados Unidos</b>
<b>JP Morgan Chase</b>	<b>Estados Unidos</b>
<b>Wells Fargo</b>	<b>Estados Unidos</b>

<b>RANKING</b>	<b>COEFICIENTE MULTIPLICADOR</b>
1º	2
2º	2
3º	2
4º	2
5º	1,8
6º	1,6
7º	1,4
8º	1,2
9º	1
10º	0,8
11º	0,6
12º	0,4
13º	0
14º	0
15º	0
16º	0
17º	0
18º	0
19º	0



Dado que con posterioridad al establecimiento por la Junta de este Programa se publicó y entró en vigor el Real Decreto 771/2011 de 3 de junio, en cuya Disposición Transitoria Sexta se establece, con carácter retroactivo, la aplicación de las reglas de diferimiento, indisponibilidad y limitación descritas en este Informe a las retribuciones referidas a servicios prestados desde 2010 concedidas y aún no abonadas antes de su entrada en vigor, se ha planteado a la Junta General de Accionistas del Banco convocada para el día 16 de marzo de 2012, una modificación en el sistema de liquidación y pago del Programa 2010-2011 que supondría el diferimiento durante un plazo de 3 años del pago del 50% de las acciones resultantes de la liquidación del Programa para los consejeros ejecutivos y el resto de miembros del Comité de Dirección.

Aplicando este nuevo sistema de liquidación y pago, adaptado a los requerimientos que a tal efecto se establecen en el Real Decreto 771/2011 de 3 de junio, correspondería entregar a los consejeros ejecutivos como resultado del Programa 2010-2011, antes del 15 de abril de 2012, únicamente el 50% de las acciones determinadas como consecuencia de la liquidación del Programa, esto es 105.000 acciones en el caso del Presidente, y 90.000 acciones en el caso del Consejero Delegado; difiriéndose la entrega del 50% restante (105.000 acciones y 90.000 acciones, respectivamente) por tercios en los años 2013, 2014 y 2015 respectivamente, de manera que se entregarían 35.000 acciones al Presidente y 30.000 acciones al Consejero Delegado, cada uno de estos años.

Las anteriores acciones quedarán sujetas a los criterios de indisponibilidad expuestos en el presente Informe; se entregarán siempre que no se produzca ninguno de los supuestos establecidos por el Consejo de Administración que limiten o impidan su pago y estarán sujetas a las demás reglas que se describen en el apartado 2.c) del presente Informe.

### **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 2011 para atender los compromisos asumidos en materia de previsión respecto al Consejero Delegado son de 16.831 miles de 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	12
Comisión Delegada Permanente	18
Comisión de Auditoría y Cumplimiento	12
Comisión de Riesgos	43
Comisión de Nombramientos	10
Comisión de Retribuciones	9

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 2011 se detallan a continuación, desglosadas por pertenencia a Comisiones y cargos dentro de las mismas:

Miles de euros

Retribución de los consejeros no ejecutivos en el ejercicio 2011	Consejo de Administración	Comisión Delegada Permanente	Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Comisión de Riesgos	Comisión de Nombramientos	Comisión de Retribuciones	Total
Tomás Alfaro Drake	129	-	71	-	102	-	302
Juan Carlos Álvarez Mezquíriz	129	167	-	-	7	36	338
Ramón Bustamante y de la Mora	129	-	71	107	-	-	307
José Antonio Fernández Rivero <sup>(1)</sup>	129	-	-	214	41	-	383
Ignacio Ferrero Jordi	129	167	-	-	-	43	338
Carlos Loring Martínez de Irujo	129	-	71	-	-	107	307
José Maldonado Ramos	129	111	-	44	41	43	368
Enrique Medina Fernández	129	167	-	107	-	-	402
Jose Luis Palao García-Suelto <sup>(2)</sup>	118	-	134	62	-	-	314
Juan Pi Llorens <sup>(3)</sup>	54	-	-	27	-	11	91
Susana Rodríguez Vidarte	129	-	71	-	41	43	284
<b>Total <sup>(4)</sup></b>	<b>1.330</b>	<b>611</b>	<b>419</b>	<b>561</b>	<b>231</b>	<b>282</b>	<b>3.435</b>

(1) Don José Antonio Fernández Rivero percibió durante el ejercicio 2011, 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.

(2) Don José Luis Palao García-Suelto fue nombrado consejero de BBVA el 1 de febrero de 2011.

(3) Don Juan Pi Llorens fue nombrado consejero de BBVA el 27 de julio de 2011.

(4) Don Rafael Bermejo Blanco, que cesó como consejero el 29 de marzo de 2011, percibió en el ejercicio 2011 la cantidad total de 104 miles de euros en concepto de retribución por su pertenencia al Consejo de Administración de BBVA y por los cargos que desempeñó en sus Comisiones.

Además durante el ejercicio 2011 se han satisfecho primas de seguros a favor de los consejeros no ejecutivos por importe total conjunto de 99 miles de 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 y prorrogado por un plazo adicional de 5 años por la Junta General de marzo de 2011, 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 2011, correspondiente al 20 por ciento de la retribución percibida por éstos en el ejercicio 2010, y la cantidad total acumulada son las siguientes:

<b>Sistema de retribución con entrega diferida de acciones para consejeros no ejecutivos</b>	<b>Acciones teóricas asignadas en 2011</b>	<b>Acciones teóricas acumuladas</b>
Tomás Alfaro Drake	6.144	19.372
Juan Carlos Álvarez Mezquíriz	8.010	47.473
Ramón Bustamante y de la Mora	7.270	45.319
José Antonio Fernández Rivero	8.673	38.814
Ignacio Ferrero Jordi	8.010	48.045
Carlos Loring Martínez de Irujo	7.275	33.098
José Maldonado Ramos	6.733	6.733
Enrique Medina Fernández	9.527	61.314
Susana Rodríguez Vidarte	6.315	31.039
<b>Total (*)</b>	<b>67.957</b>	<b>331.207</b>

(\*) Además, se asignaron a Don Rafael Bermejo Blanco, que cesó como consejero el 29 de marzo de 2011, 9.806 acciones teóricas.

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.

## 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.

