



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

Enero de 2013

Sección	Página
Introducción	2
Objeto del Informe y Marco de Referencia	2
Comisión de Retribuciones	4
Política y sistema retributivo de BBVA	7
Alineamiento con los intereses de los accionistas y gestión prudente del riesgo	15
Política retributiva de los consejeros de BBVA	18
Política retributiva consejeros ejecutivos	18
Política retributiva consejeros no ejecutivos	20
Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos	21
Retribución fija	21
• <i>Retribución Fija ejercicio 2013</i>	22
Retribución Variable Anual	22
• <i>Retribución Variable Ordinaria</i>	22
• <i>Retribución Variable en acciones</i>	24
• <i>Sistema especial de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual</i>	26
Retribución Variable ejercicio 2012	27
Sistemas de previsión social	32
Otras retribuciones	34
Principales características de los contratos de los consejeros ejecutivos de BBVA	35
Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos de BBVA	36
Retribución anual	37
Sistema de retribución con entrega diferida de acciones	39
Política futura	41

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, en la forma que está establecida 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. Todo ello siguiendo los principios de máxima transparencia e información en materia de remuneraciones que esta institución viene aplicando en sus documentos de información pública,

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

Marco de referencia en materia de Gobierno Corporativo de BBVA

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

principales premisas para lograr la consecución de este objetivo es la existencia de un sistema de gobierno corporativo adecuado.

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

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

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

De acuerdo con las mejores prácticas de gobierno corporativo el Consejo de Administración de BBVA ha constituido, para el mejor desempeño de sus funciones, distintas Comisiones que le asisten en aquellas cuestiones que correspondan a materias de su competencia. A continuación se incluye un cuadro con el detalle de las Comisiones que asisten al Consejo y de sus miembros al cierre del ejercicio 2012:

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"/>
Belén Garijo López		<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"/>

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:

Nombre y Apellidos	Cargo	Condición
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 2012 en 8 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.

Para el adecuado desarrollo de sus funciones la Comisión de Retribuciones utiliza

el asesoramiento que le proporcionan los servicios internos del Banco, pudiendo además 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.

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 2012 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.

De este modo, el sistema de gobierno corporativo de BBVA se ha configurado de manera que las propuestas que se someten a la consideración del Consejo de Administración del Banco en materia retributiva tienen su origen en la Comisión de Retribuciones del Banco, compuesta exclusivamente por consejeros externos y con mayoría de consejeros independientes, asegurándose de este modo un adecuado proceso de toma de decisiones.

Política y sistema retributivo de BBVA

La política retributiva de BBVA está orientada hacia la generación recíproca de valor para los empleados y para el Grupo, buscando el alineamiento con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente del riesgo. Así, los principios fundamentales que sirven de base para determinar la política retributiva del Grupo son:

- 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.

A partir de estos principios generales BBVA ha definido una política retributiva consistente en:

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

- Y unas **reglas especiales** aplicables de manera específica al colectivo de personas que dentro del Grupo desarrollan 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.

Además, como se ha indicado, el Banco cuenta con un **sistema de decisión en el ámbito retributivo** adecuado a las mejores prácticas de buen gobierno internacionales, con una Comisión de Retribuciones compuesta exclusivamente por consejeros externos, y con mayoría de independientes que, entre otras funciones, determina la retribución de los consejeros ejecutivos y establece la política retributiva del colectivo de empleados que en el Grupo desarrollan actividades profesionales que a nivel de Grupo pueden incidir de manera significativa en el perfil de riesgos de la entidad o ejercen funciones de control (“Colectivo de Risk Takers”), ofreciendo el adecuado equilibrio en el proceso de decisión en materia retributiva.

Lo anterior hace que BBVA cuente con una política retributiva avanzada y adaptada a los más altos estándares internacionales que, no obstante, se encuentra en un proceso de constante evolución y mejora.

Sobre estas bases BBVA ha definido un sistema retributivo que se aplica con carácter general a toda la plantilla, adaptándose en cada puesto a la variable de responsabilidad y evolución profesional.

Este sistema incluye entre otros los siguientes elementos:

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 se ha diseñado de manera que esté alineada con los intereses de los accionistas así como con la gestión prudente de los riesgos y la generación de valor a largo plazo para la entidad. Los aspectos esenciales de esta retribución 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 indicadores de creación de valor para cada Unidad que 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, que se concreta a través de una evaluación individual de los indicadores establecidos.

Los mencionados indicadores de Unidad son de dos tipos: financieros y 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) 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 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 Bancarios¹ 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 propios de las unidades que realizan funciones de control (Auditoría Interna, Cumplimiento Normativo, *Global Accounting&Information Management*, Secretaría General, Riesgos y Recursos Humanos) tengan un mayor peso que los indicadores financieros, para reforzar 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 que además de incorporar los riesgos presentes y futuros, considera el coste de capital en el que se incurre para la obtención de esos beneficios.

¹ Ref. Apartado 96, del documento del Comité Europeo de Supervisores Bancarios "Guidelines on Remuneration Policies and Practices" de 10 de diciembre de 2010.

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 (unas 2.200 personas en 2013), 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 2013 los indicadores mencionados se mantienen respecto a los establecidos en años anteriores y 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 a cada beneficiario del sistema 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 en el periodo establecido 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.

Como ya se adelantó en el Informe de Retribuciones correspondiente al ejercicio 2012, para el Incentivo del ejercicio 2013 el TSR se medirá en un período de dos años, desde el 1 de enero de 2012, avanzando así hacia un sistema que permita, en el Incentivo de los ejercicios 2014 y siguientes, la medición del TSR en un período de tres años, reforzando la plurianualidad de los elementos retributivos.

Con la selección de estos indicadores y su método de cálculo para el Incentivo, BBVA profundiza en el alineamiento del sistema retributivo de su equipo directivo con los intereses de los accionistas; refuerza su gestión prudente de los riesgos, incorporando como indicador el BEA recurrente; y determina una relación directa entre la retribución variable de sus directivos y los resultados a largo plazo de la entidad, al considerar el cálculo plurianual del TSR y aplicar el BEA recurrente .

2.c) 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.

Este sistema, que ha sido definido para fomentar una gestión prudente de los riesgos en el Grupo, está adaptado a los requisitos establecidos en el Real Decreto 771/2011 y tiene las siguientes reglas:

- 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.

Tal y como se establece 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.

Alineamiento con los intereses de los accionistas y gestión prudente del riesgo

Como se ha indicado, la política retributiva del Grupo está alineada con los intereses de sus accionistas y con una gestión prudente de los riesgos, por lo que incorpora los siguientes elementos:

- Utilización, como métrica principal de valoración de los resultados financieros que sirven de base para determinar la retribución variable ordinaria, del **Beneficio Económico Añadido** que considera el nivel de riesgo asumido y el coste de capital, midiendo la generación sostenida de valor para los accionistas y siguiendo el principio de gestión prudente del riesgo. Indicador que también se incorpora en el cálculo de la retribución variable en acciones (Incentivo Equipo Directivo).
- Consideración en la medición del desempeño de **medidas financieras y no financieras que valoran** tanto los aspectos individuales de la gestión como los objetivos de Unidad y de Grupo.
- En la medición del desempeño de las **unidades de control** se establece un **mayor peso de los objetivos relacionados con sus funciones propias** sobre los objetivos financieros y de Grupo, favoreciendo su independencia respecto de las áreas de negocio que supervisa.
- Configuración de la **retribución variable del equipo directivo** del Grupo de manera que incorpore **un componente en acciones con periodos obligatorios de retención desde la fecha de entrega**, para lograr un mayor alineamiento de los intereses este colectivo con los de los accionistas.
- Utilización del **Total Shareholders Return (TSR)**, que mide el retorno para la inversión del accionista, como principal indicador en la determinación de la retribución variable en acciones de todo el equipo directivo, habiéndose establecido como **objetivo su medición a tres años** a partir del ejercicio 2014

reforzando de este modo la medición plurianual de resultados en el marco de la incentivación.

Por lo que se refiere de manera específica 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, se han establecido, además, los siguientes elementos:

- **Pago en acciones de, al menos, el 50%** de su retribución variable
- **Cláusulas de diferimiento**, diseñadas para que una parte sustancial de la retribución variable – entre un 40% y un 50%- se difiera por un período de 3 años, teniendo en cuenta de este modo el ciclo económico y los riesgos del negocio.
- **Períodos obligatorios de retención** de cualesquiera acciones que sean entregadas como resultado de la retribución variable, de manera que los beneficiarios no puedan disponer libremente de ellas hasta pasado un año desde la fecha de su entrega.
- **Cláusulas que impiden o limitan** el pago de la retribución variable diferida y de la que pueda tener que abonarse en un ejercicio concreto, como consecuencia tanto de actuaciones referidas al individuo como a los resultados del Grupo en su conjunto (**Cláusulas “malus”**).
- **Limitación del importe de la retribución variable ordinaria** de los consejeros ejecutivos a un porcentaje de su retribución fija.

Como se ha indicado, BBVA cuenta con un sistema de toma de decisiones en esta materia que tiene como elemento esencial a la Comisión de Retribuciones, compuesta por una amplia mayoría de consejeros independientes, que es la encargada de determinar tanto la cuantía de la retribución fija y variable de los consejeros ejecutivos como la política retributiva aplicable a aquellos empleados del Grupo que desarrollan actividades profesionales que incidan de manera significativa en el perfil de riesgos de la entidad, incluidos los miembros de la alta dirección del Grupo, elevando al Consejo las correspondientes propuestas. Para el

adecuado desempeño de sus funciones la Comisión de Retribuciones cuenta con el apoyo de los servicios internos del Banco y con el acceso libre al asesoramiento externo que estime oportuno.

Esta misma Comisión de Retribuciones realiza anualmente una evaluación de la aplicación de la política retributiva aprobada por el Consejo de Administración del Banco.

Además, todas las decisiones relativas a retribución en acciones que afecten tanto a los consejeros ejecutivos como a los miembros de la alta dirección del Grupo deben ser aprobadas por la Junta General de accionistas del Banco, que determina los aspectos esenciales de los correspondientes planes retributivos en acciones; y a la que se somete este informe de retribuciones.

Todo lo cual asegura un adecuado proceso de toma de decisiones en el ámbito retributivo.

Política Retributiva de los consejeros de BBVA

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo de BBVA, la Comisión de Retribuciones, compuesta exclusivamente por consejeros externos, con mayoría de consejeros independientes, es la encargada de proponer al Consejo de Administración, dentro del marco establecido por los Estatutos Sociales del Banco, el sistema de compensación retributiva del Consejo en su conjunto.

Como principio básico de la política retributiva de los consejeros del Banco, los Estatutos Sociales establecen un sistema retributivo que diferencia entre la retribución de los consejeros ejecutivos y la que resulta aplicable a los consejeros no ejecutivos, describiéndose ambos a continuación :

Política retributiva aplicable a los consejeros ejecutivos

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

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 la 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 -integrada por una parte en efectivo y otra en acciones- vinculada a los resultados del Grupo, cuya cuantía está determinada en función de objetivos vinculados con el resultado recurrente del Grupo, la generación de valor a largo plazo y, alineados con los intereses de los accionistas.
- Y unas reglas especiales de liquidación y pago de la retribución variable que suponen un mayor alineamiento con la gestión prudente de los riesgos en el Grupo.

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.

Este sistema retributivo se contiene en el artículo 33 bis de los estatutos sociales.

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 la 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.

La Comisión de Retribuciones, que como se ha indicado está compuesta por una amplia mayoría de consejeros independientes, tiene entre las funciones que le otorga el Reglamento del Consejo la de determinar la cuantía de la retribución de los consejeros ejecutivos, lo que incluye tanto su retribución fija como su variable.

- **RETRIBUCIÓN FIJA**

La retribución fija de los consejeros ejecutivos tiene en cuenta su nivel de responsabilidad, velando porque sea competitiva con la aplicada en funciones equivalentes en el conjunto de las principales instituciones financieras internacionales comparables en Europa y Estados Unidos.

Así, la Comisión de Retribuciones para determinar la retribución fija de los consejeros ejecutivos y sus posibles actualizaciones, toma como referencia estudios y análisis de mercado elaborados por firmas de consultoría de primer nivel, a los efectos de 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, considerando además otros factores como los incrementos medios de la retribución de los miembros del Comité de Dirección y las características específicas de cada puesto.

La retribución fija de cada consejero ejecutivo, una vez determinada por la Comisión es propuesta al Consejo para su aprobación, con la aquiescencia de los consejeros

ejecutivos.

Retribución Fija del ejercicio 2013

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó en su reunión celebrada el 31 de enero de 2013, no incrementar para 2013 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, está constituida por una Retribución Variable Ordinaria en efectivo y un Incentivo del Equipo Directivo 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 establecidos 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.

Los indicadores que sirven de base 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 sometidos 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 2013, en línea con ejercicios anteriores, se vinculan de manera significativa a los resultados recurrentes del Grupo y son: el Beneficio Económico Añadido recurrente del Grupo (BEA) en euros constantes y sin singulares; el Beneficio Atribuido del Grupo sin singulares; la Ratio de Eficiencia recurrente del Grupo calculada en euros constantes y sin singulares e indicadores propios de la función con la siguiente ponderación:

	BEA recurrente del Grupo sin singulares	Ratio de eficiencia recurrente del Grupo sin singulares	Beneficio atribuido al Grupo sin singulares	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, 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. 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 (CESB), 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 2013 serían los siguientes, en línea con los de años anteriores:

- Evolución del *Total Shareholder Return* (TSR) del Banco entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013, 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 en euros constantes y sin singulares.
- El Beneficio Atribuido del Grupo sin singulares.

El número de “unidades” asignadas 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.

Como se ha indicado, la consideración de estos indicadores en el Incentivo del Equipo Directivo refuerza el alineamiento del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos con los intereses de los accionistas, la creación de valor a largo plazo y con la gestión prudente de los riesgos.

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 2013, al igual que en el ejercicio anterior, 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.

Retribución variable del ejercicio 2012

Una vez cerrado el ejercicio 2012 se ha procedido a determinar la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos, compuesta por una Retribución Variable Ordinaria en efectivo y un Incentivo en acciones, de acuerdo con el Sistema de Liquidación y Pago descrito en el apartado precedente.

En el cálculo de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos se consideran los resultados obtenidos en el ejercicio en los indicadores señalados, en función de su variación interanual respecto al resultado del ejercicio 2011 y del nivel alcanzado en los indicadores establecidos para 2012.

Retribución variable ordinaria:

- Para el cálculo de la retribución variable ordinaria de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2012 se han tenido en cuenta los indicadores y ponderaciones que se establecieron al principio del ejercicio por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, que son:

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

El cálculo del importe correspondiente a la parte de la retribución variable asociada a cada indicador, se ha efectuado sobre la base de unas escalas de cumplimiento establecidas por el Consejo en función de la evolución interanual de los resultados de cada indicador respecto a los obtenidos en el ejercicio 2011.

Así, las escalas han sido definidas de modo que el importe de la retribución variable asociada a cada indicador no varíe de obtenerse el mismo resultado que en el ejercicio anterior; y que las variaciones interanuales positivas o negativas de los resultados obtenidos en el año en los indicadores establecidos supongan variaciones del mismo signo en el importe de la retribución variable asociada, estableciéndose una correlación creciente en dicha variación.

Retribución variable en acciones

- Para el cálculo de la retribución variable en acciones de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2012 se han tenido en cuenta los indicadores establecidos por la Junta General y sus ponderaciones, que son:

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

El cálculo del importe de la parte de la retribución variable asociada a cada indicador se ha efectuado sobre la base un coeficiente multiplicador, entre 0 y 2, determinado en función del nivel obtenido en el ejercicio para cada uno de los referidos indicadores.

Para el año 2012, el multiplicador correspondiente al TSR será 0 ya que la posición final de BBVA en la tabla de comparación está por debajo de la mediana del grupo de 18 bancos de referencia establecidos por la Junta de marzo de 2012, de conformidad con la siguiente escala:

ESCALA TSR IED 2012			
RANKING	MULTIPLICADOR	RANKING	MULTIPLICADOR
1º	2,0	11º	0,0
2º	2,0	12º	0,0
3º	2,0	13º	0,0
4º	1,9	14º	0,0
5º	1,8	15º	0,0
6º	1,7	16º	0,0
7º	1,6	17º	0,0
8º	1,4	18º	0,0
9º	1,2	19º	0,0
10º	1,0		

Y el siguiente Grupo de referencia:

GRUPO DE REFERENCIA DEL IED 2012 – 18 BANCOS			
BANCO	PAÍS	BANCO	PAÍS
Banco Santander	España	Barclays	Reino Unido
BNP Paribas	Francia	Lloyds Banking Group	Reino Unido
Societe Generale	Francia	Royal Bank of Scotland	Reino Unido
Credit Agricole	Francia	UBS	Suiza
Intesa San Paolo	Italia	Credit Suisse	Suiza
Unicredito Italiano	Italia	Citigroup	USA
Deutsche Bank	Alemania	Bank of America	USA
Commerzbank	Alemania	JP Morgan Chase	USA
HSBC	Reino Unido	Wells Fargo	USA

Lo que unido al resultado de los otros dos indicadores de BEA recurrente sin

singulares y Beneficio Atribuido sin singulares, supone un coeficiente medio para el Incentivo de 0,4475, que aplicado al número de unidades asignadas a cada beneficiario al inicio del programa (155.000 unidades en el caso del Presidente y 117.000 unidades en el caso del Consejero Delegado), 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 2012, el precio medio de cierre de las acciones de BBVA correspondientes a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 15 de diciembre de 2012 y el 15 de enero de 2013, y se ha convertido en acciones de BBVA, a este mismo precio de referencia, la parte necesaria de la Retribución Variable Ordinaria en efectivo, para lograr la proporción mencionada de al menos el 50% en acciones. Determinándose, en consecuencia, la Retribución Variable Anual de cada uno de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2012.

De todo lo anterior resulta, que durante el primer trimestre de 2013 los consejeros ejecutivos percibirán el 50% de la liquidación de la Retribución Variable Anual correspondiente a 2012, esto es 785.028 euros y 108.489 acciones en el caso del Presidente, y 478.283 euros y 66.098 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.

El restante 50% de la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2012 quedará diferido durante un periodo de tres años, de manera que corresponderá percibir durante el primer trimestre de cada uno de los ejercicios 2014, 2015 y 2016 la cantidad de 261.676 euros y 36.163 acciones de BBVA en el caso del Presidente, y 159.428 euros y 22.032 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado.

Las retribuciones diferidas se entregarán siempre que no se produzca ninguno de los

supuestos establecidos por el Consejo de Administración que limiten o impidan su pago; quedando sujetas a los criterios de indisponibilidad expuestos en el presente Informe y a actualización según el sistema acordado por el Consejo de Administración; y así como a las demás reglas que se describen en el apartado 2.c) del presente Informe.

Partes diferidas de la retribución variable correspondientes al ejercicio 2011

En aplicación del Sistema de Liquidación y Pago establecido, el abono del 50% restante de la Retribución Variable Anual de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2011 quedó diferido durante un periodo de tres años, para ser pagada por tercios durante el primer trimestre de los ejercicios 2013, 2014 y 2015, en las condiciones anteriormente mencionadas. En consecuencia, una vez realizada la correspondiente actualización, corresponderá percibir a los consejeros ejecutivos en el año 2013 por este concepto, la cantidad de 364.519 euros y 51.826 acciones en el caso del Presidente, y de 231.848 euros y 32.963 acciones en el caso del Consejero Delegado; quedando aplazado hasta el primer trimestre de los años 2014 y 2015 el abono de los dos tercios restantes de la parte diferida de la Retribución Variable Anual del ejercicio 2011, que representan cada uno de ellos un importe de 333.244 euros y 51.826 acciones de BBVA en el caso del Presidente, y de 211.955 euros y 32.963 acciones de BBVA en el caso del Consejero Delegado.

Las anteriores acciones quedarán sujetas a los criterios de indisponibilidad expuestos en el presente Informe.

Partes diferidas de la liquidación del Programa de incentivación a largo plazo 2010-2011

Como se hizo constar en el Informe de Retribuciones del Consejo de BBVA que se sometió a la Junta General de Accionistas de marzo de 2012, en ese año se procedió a liquidar, en los términos establecidos por dicha Junta el Programa de Incentivación a Largo Plazo 2010-2011 (ILP 2010-2011) dirigido al equipo directivo del Grupo, incluidos los consejeros ejecutivos.

Como resultado de dicha liquidación y por lo que se refiere a los consejeros ejecutivos, se procedió a entregarles en dicho ejercicio 2012 el 50% de las acciones correspondientes a su liquidación, habiendo quedado diferido el 50% restante para ser entregado por tercios en los años 2013, 2014 y 2015, de manera que durante el primer trimestre de 2013 se entregarán por este concepto 35.000 acciones al Presidente y 30.000 acciones al Consejero Delegado, acciones que estarán sujetas a las condiciones de indisponibilidad y actualización establecidas para el Programa lo que supone por lo que se refiere a la actualización que se entregarán por este concepto 14.595 euros al Presidente y 12.510 euros al Consejero Delegado.

Sistema de previsión social

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

Como se indica en las Cuentas Anuales al cierre del ejercicio 2012, la situación de los mercados de deuda de bonos corporativos de alta calidad, ha exigido, en aplicación de la Norma 78 de la NIC 19, una actualización de los tipos de interés aplicable por las entidades para descontar las prestaciones post-empleo; lo cual ha provocado que, sin haberse modificado los compromisos asumidos por el Banco en materia de

previsión, se haya incrementado en este ejercicio el importe de las provisiones registradas para su cobertura.

Así, las provisiones registradas a 31 de diciembre de 2012 para atender los compromisos asumidos en materia de previsión respecto al Consejero Delegado son de 22.703 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	14
Comisión Delegada Permanente	22
Comisión de Auditoría y Cumplimiento	12
Comisión de Riesgos	46
Comisión de Nombramientos	5
Comisión de Retribuciones	8

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 33 bis de los Estatutos Sociales, corresponde a la Junta General fijar la asignación anual del Consejo en su conjunto, siendo el Consejo el responsable de distribuir esta cantidad atendiendo a los criterios que a continuación se señalan, pudiendo reducir esa cantidad si lo estima conveniente. A estos efectos la Junta General de 2012 acordó fijar el importe de la asignación global anual que puede satisfacer el Banco al conjunto de sus consejeros por dicha condición en 6 millones de euros, cantidad que se mantendrá en tanto la Junta General no acuerde modificarla.

Los consejeros ejecutivos, también de acuerdo con el artículo 33 bis, están excluidos del sistema de retribución referido en el párrafo anterior, rigiéndose su retribución por el sistema que se contiene en el artículo 50 bis de los Estatutos Sociales de BBVA, como antes se ha explicado.

De este modo 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 2012 se detallan a continuación, desglosadas por pertenencia a Comisiones y cargos dentro de las mismas:

Retribución de los consejeros no ejecutivos	Miles de euros						Total
	Consejo de Administración	Comisión Delegada Permanente	Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Comisión de Riesgos	Comisión de Nombramientos	Comisión de Retribuciones	
Tomás Alfaro Drake	129	-	71	-	102	-	302
Juan Carlos Álvarez Mezquiriz	129	167	-	-	41	-	336
Ramón Bustamante y de la Mora	129	-	71	107	-	-	307
José Antonio Fernández Rivero ⁽¹⁾	129	-	-	214	41	-	383
Ignacio Ferrero Jordi	129	167	-	-	-	43	338
Belén Garijo López ⁽²⁾	107	-	24	-	-	-	131
Carlos Loring Martínez de Irujo	129	-	71	-	-	107	307
José Maldonado Ramos	129	167	-	-	41	43	379
Enrique Medina Fernández	129	167	-	107	-	-	402
Jose Luis Palao García-Suelto	129	-	179	107	-	-	414
Juan Pi Llorens	129	-	-	107	-	43	278
Susana Rodríguez Vidarte	129	-	71	-	41	43	284
Total	1.523	667	488	642	265	278	3.863

(1) D. José Antonio Fernández Rivero percibió, 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) Dña. Belén Garijo López fue nombrada consejera de BBVA el 16 de marzo de 2012 y vocal de la Comisión de Auditoría el 26 de septiembre de 2012.

Además durante el ejercicio 2012 se han satisfecho primas de seguros a favor de los consejeros no ejecutivos por importe total conjunto de 117 miles de euros.

Sistema de retribución con entrega diferida de acciones

Además, 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 2012, correspondiente al 20 por ciento de la retribución percibida por éstos en el ejercicio 2011, y la cantidad total acumulada son las siguientes:

	Acciones teóricas asignadas en 2012	Acciones teóricas acumuladas a 31 diciembre 2012
Tomás Alfaro Drake	8.987	28.359
Juan Carlos Álvarez Mezquíriz	10.061	57.534
Ramón Bustamante y de la Mora	9.141	54.460
José Antonio Fernández Rivero	11.410	50.224
Ignacio Ferrero Jordi	10.072	58.117
Carlos Loring Martínez de Irujo	9.147	42.245
José Maldonado Ramos	10.955	17.688
Enrique Medina Fernández	11.979	73.293
Jose Luis Palao García-Suelto	9.355	9.355
Juan Pi Llorens	2.712	2.712
Susana Rodríguez Vidarte	8.445	39.484
Total	102.264	433.471

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.

