

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

Grupo **BBVA**

3 de febrero de 2010

Sección	Página
Introducción	2
Objeto del informe	2
Marco de referencia en materia de Gobierno Corporativo de BBVA	2
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	4
Principios generales de la política retributiva de BBVA	7
Principios generales de la política retributiva de los consejeros de BBVA	10
Política retributiva aplicable a los consejeros ejecutivos	10
Política retributiva aplicable a los consejeros no ejecutivos	11
Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos	12
Retribución fija	12
Retribución variable anual	12
Retribución variable plurianual	4
Sistema de previsión social	16
Otras retribuciones	17
Principales características de los contratos de los consejeros ejecutivos de BBVA	18
Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos de BBVA	19
Retribución anual	20
Sistema de retribución con entrega diferida de acciones	21
Política futura	22

Introducción

Objeto del Informe

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

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

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

Marco de referencia en materia de Gobierno Corporativo de BBVA

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

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

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

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

De acuerdo con las mejores prácticas de gobierno corporativo a nivel internacional el Consejo de Administración de BBVA ha constituido, para el mejor desempeño de sus funciones,

distintas Comisiones que le asisten en aquellas cuestiones que correspondan a materias de su competencia.

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

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

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

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Entre las Comisiones del Consejo destaca, a los efectos de este Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como órgano que asiste al Consejo tanto en los asuntos relativos al nombramiento de consejeros como en aquellos otros de carácter retributivo que le son atribuidos en el Reglamento del Consejo, velando por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.

Esta Comisión estará formada por un mínimo de tres vocales que serán designados por el Consejo de Administración. Todos sus miembros deberán ser consejeros externos, y la mayoría de ellos independientes, al igual que su Presidente.

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

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

Esta Comisión se reúne con la frecuencia que fuere necesaria para el cumplimiento de sus funciones, convocada por su Presidente. Durante el ejercicio 2009 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en 12 ocasiones.

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

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

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

La Comisión velará porque al proveerse nuevas vacantes los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras, procurando que se incluya entre los potenciales candidatos –cuando sea

escaso o nulo el número de consejeras– a mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.

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

- En caso de producirse la vacante en el cargo de Presidente del Consejo o de primer ejecutivo de la Sociedad, examinar u organizar, de la forma que se entienda adecuada, la sucesión del Presidente y del primer ejecutivo haciendo las propuestas al Consejo que correspondan para que dicha sucesión se produzca de manera ordenada y bien planificada.
- Proponer, dentro del marco establecido en los Estatutos Sociales, el sistema de compensación retributiva del Consejo de Administración en su conjunto, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como a sus cuantías y al sistema de su percepción.
- Determinar, para que puedan ser convenidas contractualmente, la extensión y cuantía de las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico del Presidente, del Consejero Delegado y de los demás consejeros ejecutivos del Banco, elevando al Consejo de Administración las correspondientes propuestas.
- Someter al Consejo de Administración un informe anual sobre la política de retribuciones de los consejeros.
- Informar de los nombramientos y ceses de los altos directivos y proponer al Consejo la política de retribución de éstos, así como las condiciones básicas de sus contratos.
- Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en el Reglamento del Consejo o le fueren atribuidas por decisión del Consejo de Administración, entre las destacan las relacionadas con el procedimiento de evaluación del funcionamiento de la Comisión y del desempeño de las funciones del Presidente del Consejo y con el nombramiento y cese del Secretario del Consejo.

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

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

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

A estos efectos cabe indicar que en el desarrollo de sus funciones relacionadas con materias retributivas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, para la toma de decisiones retributivas, ha contado durante el ejercicio 2009 con el asesoramiento de los servicios internos de BBVA y el asesoramiento e información de mercado facilitados por las principales firmas globales de consultoría en materia de compensación de consejeros y altos directivos como son Watson Wyatt Worldwide y Towers Perrin. El presente informe ha sido elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones con la colaboración de Towers Watson.

Principios generales de la política retributiva de BBVA

BBVA considera la política de compensación como un elemento clave para la creación de valor. Para ello cuenta con un sistema retributivo avanzado, basado en la generación recíproca de valor para los empleados y para el Grupo y alineado con los intereses de los accionistas. Este sistema recoge los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales generalmente aceptadas en materia de buen gobierno de sociedades, los cuales han sido convenientemente adaptados a la naturaleza, estructura y evolución del Banco.

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

- 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.

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

- Una retribución fija basada en el nivel de responsabilidad que constituye una parte relevante de la compensación total.
- Una retribución variable anual vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.
- Una retribución variable plurianual que promueve la generación de valor a medio y largo plazo para el Grupo y que se encuentra alineada con los intereses de los accionistas.

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

A continuación se detallan las principales características de estos elementos retributivos:

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.

Retribución variable

La retribución variable en BBVA está compuesta por dos elementos, retribución variable anual y retribución variable plurianual, cuya combinación promueve la creación de valor a medio y largo plazo y se vincula a la consecución de objetivos de Unidad y de Grupo, a la gestión prudente del riesgo y al coste de capital asociado a la gestión, instrumentándose a través de pagos en efectivo y en acciones de BBVA.

a) Retribución variable anual

La retribución variable anual retribuye la creación de valor en el Grupo a través de cada una de las Unidades que configuran BBVA, recompensando, en definitiva, las aportaciones individuales, de los equipos y de la agregación de todos ellos.

El modelo de retribución variable anual vigente en BBVA se basa en el establecimiento de unos indicadores de creación de valor para cada Unidad. El cumplimiento de estos indicadores genera la cantidad de retribución variable a repartir a los integrantes de dicha Unidad, realizándose la distribución en base al rendimiento individual.

Estos objetivos anuales de Unidad son de dos tipos: indicadores financieros (de Grupo y de Unidad) e indicadores no financieros propios de la Unidad, que tienen un mayor peso que los indicadores financieros en las Unidades de Auditoría, Cumplimiento Normativo, Dirección Financiera, Servicios Jurídicos, Intervención General, Secretaría General y Riesgos.

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 principal indicador financiero en su determinación. Este indicador se basa en el nivel de riesgo asumido y en el coste de capital.

Para la determinación de la cifra de retribución variable anual en función del cumplimiento de objetivos se aplica asimismo, para el equipo directivo incluyendo consejeros ejecutivos, un multiplicador corporativo que retribuye especialmente los resultados obtenidos por encima de los objetivos establecidos para el BEA recurrente del Grupo. El importe de este multiplicador puede representar desde un 0% hasta un 25% del bono a percibir en base a una escala definida para distintos grados de cumplimiento del objetivo establecido.

b) Retribución variable plurianual

BBVA dispone, como un elemento fundamental para incentivar la generación de valor a medio y largo plazo para el Grupo, de una política de retribución variable plurianual para el equipo directivo, basada en la entrega de acciones de BBVA.

Esta política se establece mediante programas anuales solapados a medio y largo plazo, consistentes en la asignación individual de acciones teóricas que podrían dar lugar, a la finalización de cada uno de los Programas, a la entrega de acciones de BBVA en función de una escala definida para indicadores vinculados a la generación de valor para el accionista y siempre que se alcancen los niveles establecidos de rendimiento individual del beneficiario durante la vigencia del Programa.

Principios generales de la Política Retributiva de los consejeros de BBVA

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

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

Política retributiva aplicable a los consejeros ejecutivos

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

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

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

- Una retribución fija, que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de estas funciones, velando porque sea competitiva con la aplicada en funciones equivalentes en el conjunto de las principales instituciones financieras internacionales de los principales países europeos y de los Estados Unidos.
- Una retribución variable anual vinculada a los resultados del Grupo, cuya cuantía está supeditada a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y directamente alineados con los intereses de los accionistas.
- Una retribución variable plurianual ligada a objetivos de creación de valor para el Grupo a medio y largo plazo.

Política retributiva aplicable a los consejeros no ejecutivos

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

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

Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 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 Nombramientos y Retribuciones considera todos los años la posible actualización de la retribución fija de los consejeros ejecutivos siguiendo los parámetros establecidos en el artículo 50.bis de los Estatutos Sociales y sobre la base de estudios y análisis encaminados a establecer compensaciones que resulten adecuadas.

Además, la Comisión toma en consideración otros factores como los incrementos medios de los miembros del Comité de Dirección y las características específicas de cada puesto, así como la información retributiva proporcionada por las principales firmas de consultoría 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, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó en su reunión celebrada el 3 de febrero de 2010 que, al igual que en el ejercicio 2009 no se procediera este año a la actualización de la retribución fija de los consejeros ejecutivos para el ejercicio, con lo que ésta seguirá siendo la siguiente:

Presidente:	1.927.706 Euros
Consejero Delegado:	1.250.000 Euros

El anterior Consejero Secretario General, que cesó como ejecutivo del Banco el 22 de diciembre de 2009, percibió durante el ejercicio 649.858 euros como retribución fija.

Retribución variable anual

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

añade, en su caso, el correspondiente incentivo multiplicador aplicable a la Alta Dirección y al resto del equipo directivo.

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

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

	Objetivo de BEA recurrente ajustado del Grupo	Objetivo de ratio de eficiencia recurrente del Grupo	Objetivos específicos de la función
Presidente	70%	30%	
Consejero Delegado	70%	20%	10%

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

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

Como ya se ha indicado, para la determinación de la cifra de retribución variable anual de los consejeros ejecutivos en función del cumplimiento de objetivos se aplica asimismo un multiplicador corporativo que retribuye los resultados obtenidos por encima de los objetivos establecidos para el BEA recurrente del Grupo. El importe de este multiplicador puede representar desde un 0% hasta un 25% del bono a percibir en base a una escala definida para distintos grados de cumplimiento del objetivo establecido.

El Presidente del Consejo ha devengado en concepto de retribución variable correspondiente al ejercicio 2009, que será satisfecha en el año 2010, la cantidad de 3.388.121 euros, lo que supone una disminución del 0,80% respecto a la correspondiente al ejercicio 2008, que a su vez fue un 10,15% inferior a la correspondiente al ejercicio 2007. Por su parte, el Consejero Delegado ha devengado en concepto de retribución variable correspondiente al ejercicio 2009, que será satisfecha en el año 2010 la cantidad de 1.481.809 euros, y el anterior Consejero Secretario General, que cesó como ejecutivo del Banco el 22 de diciembre de 2009, ha devengado en concepto de retribución variable correspondiente al ejercicio 2009 la cantidad de 804.689 euros que será satisfecha en el ejercicio 2010.

Retribución variable plurianual

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

Esta política se instrumenta mediante programas anuales solapados a medio y largo plazo, consistentes en la asignación individual de acciones teóricas que se convertirán, de darse las condiciones establecidas a la finalización del Programa, en un número de acciones de BBVA en función de una escala asociada a un indicador de generación de valor para el accionista, y supeditado al buen rendimiento individual durante la vigencia del programa. Esta política comenzó a aplicarse con el Programa 2009 – 2010 aprobado por la Junta General celebrada el 13 de marzo de 2009.

El número de acciones de BBVA a entregar a cada beneficiario del programa 2009 – 2010 a la finalización del mismo, será igual al resultado de multiplicar el número de unidades por un coeficiente entre 0 y 2 que se establecerá en función de la evolución del Total Shareholder Return (TSR) del Banco durante el período de vigencia del programa por comparación con la evolución de dicho indicador para otros 18 bancos de referencia. Los bancos de referencia tomados en consideración en este programa son los siguientes:

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

El TSR mide el retorno de la inversión para el accionista como suma de la revalorización de la acción más los dividendos y otros conceptos similares percibidos durante la vigencia del programa.

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

En todo caso, el Consejo de Administración de BBVA podrá adoptar los acuerdos necesarios para que, en el supuesto de que se produzca algún evento u operación societaria durante la vigencia del Programa que pudiera afectar tanto a las acciones de BBVA (por ejemplo una

operación de fusión, el split de las acciones, etc.) como a las entidades de referencia (por ejemplo una operación de fusión que alterase el número de entidades que componen el grupo de comparación y, por tanto, la posible posición en el ranking), el rendimiento económico que en su caso pudieran recibir los beneficiarios del Programa con ocasión de la liquidación del mismo, sea equivalente al que les hubiese correspondido de no haber existido tal circunstancia.

El Programa entró en vigor el 15 de abril de 2009, finalizando el 31 de diciembre de 2010 y se liquidará antes del 15 de abril de 2011, sin perjuicio de los supuestos de liquidación anticipada que se pueden establecer según lo fijado en el Reglamento que lo regula. El número de unidades asignadas para los consejeros ejecutivos, de conformidad con el acuerdo adoptado por la Junta General del 13 de marzo de 2009, fue de 215.000 unidades en el caso del Presidente, de 131.707 en el del Consejero Delegado y de 29.024 para el entonces Consejero Secretario General, teniendo en cuenta que el Consejo de Administración acordó en su reunión celebrada el 22 de diciembre de 2009, reducir el número de unidades que le habían asignado inicialmente en el Programa al cesar como ejecutivo del Banco, de acuerdo con una escala en función del tiempo que desempeñó sus funciones como consejero ejecutivo del Banco y la duración total del Programa.

De acuerdo con la política de retribución variable plurianual de BBVA antes descrita, el Consejo de Administración de BBVA propondrá a la Junta General de Accionistas la aprobación de un nuevo programa para los ejercicios 2010 y 2011.

Tanto el indicador considerado, como la escala de consecución y el grupo de referencia previstos para el nuevo Programa, en caso de ser aprobado por la Junta, serán los mismos que los definidos en el Programa vigente de retribución variable plurianual 2009 – 2010, si bien, a diferencia del Programa anterior, se establece que el 40% de las acciones que se entreguen a los beneficiarios serán libremente transmisibles en el momento de liquidación del Programa; el 30% de las acciones recibidas serán transmisibles trascurrido un año desde la fecha de liquidación del Programa; y el 30% restante serán transmisibles a partir del segundo aniversario de la fecha de liquidación del Programa. Todo ello en los términos y condiciones que establezca el Consejo de Administración.

La Junta General Ordinaria de Accionistas de BBVA celebrada el 13 de marzo de 2009, asimismo, aprobó la liquidación del Plan de Retribución en Acciones a Largo Plazo para los ejercicios 2006 a 2008 en los términos establecidos al inicio del mismo en función del resultado del TSR de BBVA en comparación con las entidades financieras internacionales de referencia, determinando el número de acciones de BBVA que correspondía entregar a sus beneficiarios, correspondiendo 454.400 acciones al Presidente, 177.500 al Consejero Delegado y 142.000 al entonces Consejero Secretario General

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 2009 para atender los compromisos asumidos en materia de previsión respecto al Consejero Delegado son de 13.752.502 euros, que incluyen tanto los acumulados como miembro del Comité de Dirección del Grupo, como los derivados de su actual condición de Consejero Delegado, 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%.

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% sobre las mismas bases que en el caso de viudedad.

En ningún caso, las pensiones de viudedad y orfandad podrán superar el 100% 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.

En el curso del ejercicio 2009 el Consejo de Administración determinó los derechos de pensión que corresponden al Presidente del Consejo, por haber cumplido éste la edad de 65 años y haberse consolidado su derecho a la pensión de jubilación, fijados de acuerdo con los criterios actuariales aplicables al Banco en la cantidad de 79.774.560 euros, de los que 72.546.963 euros ya estaban dotados con cargo a resultados de ejercicios anteriores, y que se han externalizado en una póliza de seguro cuyas prestaciones no podrán ser percibidas hasta que el Presidente del Consejo cese en sus funciones ejecutivas, con lo que a 31 de diciembre de 2009 han quedado cumplidos todos los compromisos previsionales del Banco con el Presidente del Consejo.

Asimismo, el Consejo de Administración determinó los derechos de pensión del anterior Consejero Secretario General como consecuencia de su jubilación anticipada fijándolos en la cantidad de 13.511.256 euros, de los que 8.710.144 euros ya estaban dotados con cargo a resultados de ejercicios anteriores, cantidad que ha sido satisfecha como compensación de sus derechos de pensión, con lo que a 31 de diciembre de 2009 quedaron cumplidos todos los compromisos previsionales del Banco con el anterior Consejero Secretario General.

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.

Las condiciones contractuales convenidas con los consejeros ejecutivos del Banco reconocían el derecho a percibir una indemnización en el caso de cese, obligaciones que el Banco ha dejado de asumir, no existiendo en consecuencia a 31 de diciembre de 2009, ni para el futuro, compromisos de pago de indemnizaciones a los consejeros ejecutivos.

En el caso del actual 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% del salario pensionable si ello se produjera antes de cumplir los 55 años o, del 85% 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 de sus órganos sociales. Así, destaca el elevado número de reuniones que se celebran tanto del Consejo de Administración como de las distintas Comisiones que le asisten en el ejercicio de sus funciones y que durante el ejercicio 2009 han ascendido a:

	Nº Reuniones
Consejo de Administración	14
Comisión Delegada Permanente	18
Comisión de Auditoría y Cumplimiento	13
Comisión de Riesgos	53
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	12

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 2009 se detallan a continuación, desglosadas por pertenencia a Comisiones y cargos dentro de las mismas:

Titular	Consejo	Comisión Delegada Permanente	Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Comisión de Riesgos	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Total 2009
Tomás Alfaro Drake	128.724 €	-- €	71.400 €	-- €	-- €	200.124 €
Juan Carlos Álvarez Mezquiriz	128.724 €	166.752 €	-- €	-- €	42.840 €	338.316 €
Rafael Bermejo Blanco	128.724 €	-- €	178.512 €	106.920 €	-- €	414.156 €
Ramón Bustamante y de la Mora	128.724 €	-- €	71.400 €	106.920 €	-- €	307.044 €
José Antonio Fernández Rivero ^(*)	128.724 €	-- €	-- €	213.840 €	-- €	342.564 €
Ignacio Ferrero Jordi	128.724 €	166.752 €	-- €	-- €	42.840 €	338.316 €
Román Knörr Borrás	128.724 €	166.752 €	-- €	-- €	-- €	295.476 €
Carlos Loring Martínez de Irujo	128.724 €	-- €	71.400 €	-- €	107.112 €	307.236 €
Enrique Medina Fernández	128.724 €	166.752 €	-- €	106.920 €	-- €	402.396 €
Susana Rodríguez Vidarte	128.724 €	-- €	71.400 €	-- €	42.840 €	242.964 €
Total (**)						3.188.592 €

^(*) D. José Antonio Fernández Rivero percibió durante el ejercicio 2009, además de las cantidades detalladas en el cuadro anterior, un total de 652.373 miles de euros en su condición de prejubilado como anterior directivo de BBVA.

^(**) Además, Mr. Richard C. Breeden, que cesó como consejero el 13 de marzo de 2009, percibió durante el ejercicio 2009 la cantidad total de 87.480 euros en concepto de retribución por su pertenencia al Consejo.

Además durante el ejercicio 2009 se han satisfecho primas de seguros a favor de los consejeros no ejecutivos por importe total conjunto de 78.790,27 euros.

Sistema de retribución con entrega diferida de acciones

Como se ha mencionado anteriormente este sistema de retribución con entrega diferida de acciones fue aprobado por la Junta General de Accionistas de BBVA celebrada el 18 de marzo de 2006 y consiste en la asignación anual a los consejeros no ejecutivos, como parte de su remuneración, de un número de “acciones teóricas” del Banco que serán objeto de entrega efectiva, en su caso, en la fecha de su cese como consejeros por cualquier causa que no sea debida al incumplimiento grave de sus funciones.

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

El número de “acciones teóricas” asignadas a cada uno de los consejeros no ejecutivos beneficiarios del sistema de retribución con entrega diferida de acciones en el ejercicio 2009, correspondiente al 20% de la retribución percibida por éstos en el ejercicio 2008, y la cantidad total acumulada son las siguientes:

CONSEJEROS	Acciones teóricas asignadas en 2009	Acciones teóricas acumuladas
Tomás Alfaro Drake	5.645	9.707
Juan Carlos Álvarez Mezquíriz	9.543	33.511
Rafael Bermejo Blanco	11.683	15.989
Ramón Bustamante y de la Mora	8.661	32.648
José Antonio Fernández Rivero	9.663	24.115
Ignacio Ferrero Jordi	9.543	34.083
Román Knörr Borrás	8.335	27.838
Carlos Loring Martínez de Irujo	8.667	20.418
Enrique Medina Fernández	11.351	44.708
Susana Rodríguez Vidarte	6.854	20.450
Total	89.945	263.467

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

Política futura

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

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