

**BBVA**

**Plan de Retribución a  
Largo Plazo basado en  
la entrega de Acciones**

**BBVA**

**– Equipo Directivo –**

## **Plan de Retribución en Acciones a Largo Plazo dirigido al equipo directivo del Grupo Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (incluyendo a los consejeros ejecutivos y miembros del Comité de Dirección de BBVA)**

La necesidad de establecer vínculos permanentes entre las personas que conforman el equipo directivo y los intereses de los accionistas sigue constituyendo actualmente un objetivo común entre las empresas cotizadas, tanto en España como a nivel internacional. En este sentido, actualmente más del 70 por 100 de las compañías del IBEX-35 cuenta con algún sistema de incentivos a medio plazo para su personal directivo, elevándose dicho porcentaje a más del 90 por 100 en las compañías que integran el índice Eurostoxx-50.

BBVA, consciente de la importancia que sigue teniendo hoy en día que los directivos participen en el capital de la empresa, entiende conveniente proponer la implantación de un plan de retribución a largo plazo ligado a la evolución de las acciones del Banco, y a su comportamiento en relación con los principales bancos europeos de referencia, al objeto de establecer un objetivo común entre el equipo directivo y los intereses de los accionistas de BBVA. De este modo, se pretende conseguir no sólo un **vínculo entre los directivos y los accionistas**, vínculo especialmente valorado por estos últimos, y que contribuye a generar un importante valor para la empresa, sino que además **se pretende dotar al equipo directivo de un instrumento motivador, de gran proyección y con un evidente carácter fidelizador**.

De acuerdo con lo anterior, BBVA, conociendo la importancia que en estos momentos tiene la motivación y retención del equipo directivo, así como la fuerte competitividad que para determinados niveles existe entre los distintos grupos financieros a nivel internacional, ha decidido proponer, un **Plan de Retribución en Acciones a Largo Plazo** dirigido a su equipo directivo (en adelante el "Plan"), con las siguientes características:

### **Descripción del Plan**

El Plan consiste en la asignación de un determinado número de "**acciones teóricas**" a cada beneficiario al inicio del Plan, que podrán dar lugar a la entrega de "**acciones**" de BBVA a la finalización del mismo. Las "**acciones teóricas**" asignadas inicialmente **no tienen la consideración de acciones a efectos jurídicos**, por lo que no suponen en ningún caso la concesión de derechos políticos ni económicos sobre las acciones del Banco, ya que constituyen una mera expectativa de derecho. En consecuencia las "**acciones teóricas**" no pueden gravarse ni pignorararse ni ser objeto de transmisión bajo ningún título. Únicamente en el momento de la liquidación del Plan, de darse las condiciones establecidas para ello, se producirá la entrega de acciones de BBVA a los beneficiarios del Plan que se convertirán, a todos los efectos, en accionistas del Banco.

## **Beneficiarios del Plan**

El Plan se dirige al equipo directivo de BBVA, incluyendo a los consejeros ejecutivos y miembros del comité de Dirección de BBVA, que tengan dicha consideración a 1 de enero de 2006. El número inicial de beneficiarios del Plan asciende a 1.780 personas, sin perjuicio de la incorporación de posibles nuevos beneficiarios al Plan durante la vigencia del mismo.

Quedan expresamente excluidos los directivos que dispongan de un plan de incentivos especial, como por ejemplo, los directivos del Área de Mercados Globales y Distribución.

## **Duración**

De acuerdo con el correspondiente acuerdo de la Junta General de Accionistas de 18 de marzo de 2006, el Plan toma como referencia para el cumplimiento de los objetivos el periodo de tiempo comprendido entre **el 1 de enero de 2006 y el 31 de diciembre de 2008**. El Plan se liquidará en el primer semestre de 2009.

## **Número máximo de acciones destinadas al Plan**

El **número máximo de acciones** destinadas al presente Plan será de 22 millones de acciones, lo que representa aproximadamente el 0,65% del capital social de BBVA, de las que 1.380.000 podrán destinarse a los consejeros ejecutivos del Banco, lo que representa el 0,041% del capital social de BBVA y 3.500.000 podrán destinarse a los miembros del Comité de Dirección, lo que representa el 0,103% del capital social de BBVA.

## **Requisitos para la obtención de las acciones**

Será requisito para que los beneficiarios reciban las acciones que:

1. **Permanezcan como empleados de BBVA** en la fecha de liquidación del Plan (excepto en el caso de prejubilaciones, declaración de invalidez o fallecimiento), y
2. que obtengan, de acuerdo con el método de evaluación seguido para los directivos del Grupo, una **evaluación media de la actuación en el periodo 2006-2008 de 100 puntos**.

## **Determinación del número inicial de “acciones teóricas”**

La retribución de los directivos de BBVA se estructura en diversos elementos que se complementan entre sí y atienden a objetivos claramente diferenciados.

Junto a la retribución fija, que tiene por objeto recompensar al directivo por la contribución realizada por las exigencias y responsabilidades del puesto que ocupa, la retribución variable ordinaria anual permite recompensar al directivo por los resultados obtenidos, a través de indicadores que garantizan la máxima correlación entre el beneficio generado y la inversión realizada en retribución. Dicha retribución variable toma como referencia la importancia del puesto, así como la referencia de mercado para funciones similares obtenida a través de la participación de BBVA en distintas encuestas salariales, por lo que en BBVA, cada puesto o función tiene asociado una referencia para calcular la retribución variable ordinaria anual (Bono de Referencia).

Considerando la importancia de esta retribución variable dentro de la Política Retributiva para directivos de BBVA, se ha considerado aconsejable referenciar los importes del Plan de Retribución en Acciones a Largo Plazo a la retribución variable ordinaria anual de cada directivo.

De esta manera, para determinar el número de “acciones teóricas” a asignar a cada directivo, se ha tomado, con los oportunos ajustes, el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$NA_T = \frac{(\sum RVA_{03-05}/3) \times CNR}{PA}$$

Donde:

- $NA_T$  = Número de “acciones teóricas” concedidas a cada directivo.
- $\sum RVA_{03-05}/3$  = Media de la retribución variable ordinaria anual de cada directivo correspondiente a los tres últimos años.
- $CNR$  = Coeficiente de Nivel de Responsabilidad. Para los directivos incluidos entre los niveles 0 a 3 (Directores Corporativos), este coeficiente se ha fijado en 3. Para los directivos incluidos entre los niveles 4 a 5 (Directivos) el coeficiente es 1.
- $PA$  = Valor del futuro sobre acciones de BBVA a un plazo de 3 años determinado a principios de enero de 2006, fecha de referencia para la determinación del cumplimiento de los objetivos del Plan. Dicho valor se estimó en 15,02 euros.

A los efectos de matizar los desajustes del sistema general derivados de las circunstancias excepcionales que puedan producirse en el colectivo de beneficiarios, se ha determinado que para los niveles 1 a 3 (Directores Corporativos), el número de “acciones teóricas” no podrá ser inferior a un número mínimo establecido a tal efecto, ni superior a un número máximo determinado para cada nivel.

La misma consideración se tendrá para los niveles 4 y 5 (Directivos), de acuerdo a las características de cada país.

Por su parte, para los Consejeros Ejecutivos el número de acciones a asignar será el siguiente:

	Número de “acciones teóricas” a asignar
Presidente	320.000
Consejero Delegado	270.000
Secretario General	100.000

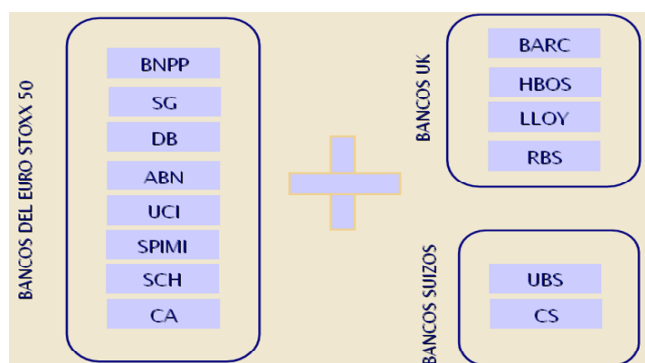
Para los miembros del Comité de Dirección se establece un número de acciones teóricas, que toma como referencia el importe del anterior bonus plurianual (2003-2005), así como el nivel de responsabilidad de cada uno de sus miembros.

**Número final de acciones a entregar con ocasión de la liquidación del Plan**

El número de acciones de BBVA finalmente entregadas dependerá de la evolución del **Total Shareholder Return (TSR)** del Banco durante la vigencia del Plan frente a la evolución de este indicador en los 14 bancos europeos de referencia.

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

Los bancos de referencia tomados en consideración a los efectos de presente Plan son los siguientes:



Para la determinación del TSR y con el fin de evitar movimientos atípicos en el indicador, se tendrán en cuenta como valores de referencia, tanto en la fecha de inicio como en la de finalización del plan, la media móvil de cotización de las acciones de 31 sesiones bursátiles. Estas 31 sesiones 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 fecha de finalización del plan.

En función del puesto ocupado por la evolución del TSR de BBVA en comparación con las entidades bancarias de referencia a la finalización del Plan, se establecerá un coeficiente multiplicador, que se incluye en el siguiente cuadro, y que aplicado al número de “acciones teóricas” inicialmente asignadas determinará el número de acciones de BBVA a entregar a los beneficiarios del Plan:

RANKING TSR 2006-2008	Coeficiente Multiplicador
1°	2
2°	1,6
3°	1,5
4°	1,4
5°	1,2
6°	1,1
7°	1
8°	0,9
9°	0,8
10°	0,65
11°	0,5
12°	0,45
13°	0,4
14°	0
15°	0

En todo caso, el Consejo de Administración de BBVA adoptará los acuerdos necesarios para que, en el supuesto de que se produzca algún evento u operación societaria durante la vigencia del Plan 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 Plan con ocasión de la liquidación del mismo, sea equivalente al que les hubiese correspondido de no haber existido tal circunstancia.

### **Implantación del Plan a nivel internacional**

El Plan se dirige a los directivos del Grupo a nivel mundial. En el supuesto de que como consecuencia de la legislación específica de cada país, o por la existencia de restricciones operativas, no sea posible la entrega de las acciones a los beneficiarios en la fecha de liquidación del Plan, el Banco procederá a su adaptación al objeto de adecuarlo a las necesidades concretas de cada país, procediendo en ese caso a la sustitución de la entrega de las acciones por su equivalente en metálico.

### **Nuevas incorporaciones, variaciones de nivel y bajas del Plan**

El Plan contempla la posibilidad de que **se incorporen nuevos beneficiarios como consecuencia de supuestos de promoción interna a la condición de directivo o con ocasión de contrataciones externas**. En estos supuestos, el número de “*acciones teóricas*” a asignar se determinará de acuerdo con una escala en función del tiempo transcurrido entre la fecha de inicio del Plan y la fecha en la que se produzca la promoción interna o la contratación.

En los casos de variaciones de colectivo dentro del Equipo Directivo, el número de “*acciones teóricas*” inicialmente asignadas se modificará, al alza o a la baja, según corresponda, de acuerdo con una escala en función del tiempo transcurrido entre la fecha de inicio del Plan y la fecha en la que se produzca la variación de colectivo.

En el supuesto de variación de colectivo que conlleve la baja en el equipo directivo pero que no suponga la pérdida de la relación laboral con el Banco, las “*acciones teóricas*” inicialmente asignadas se reducirán, de acuerdo con una escala, en función de la fecha de baja del directivo respecto a la fecha de su incorporación al Plan.

En el caso de baja en el equipo directivo por Prejubilación, declaración de invalidez o fallecimiento, las acciones teóricas inicialmente asignadas al directivo, se reducirán en función de la fecha de baja, con la misma escala que se menciona en el párrafo anterior. La fecha de liquidación será la que se establece en el Plan.

Finalmente, en caso de **extinción de la relación laboral, el beneficiario perderá todas las “*acciones teóricas*”** inicialmente asignadas y, por tanto, el derecho a recibir las acciones que pudieran derivarse de la conversión de las “*acciones teóricas*” asignadas.

### **Supuestos de liquidación anticipada del Plan**

En el supuesto de que se produzca una toma o cambio de control en BBVA; o un evento u operación societaria, que en opinión del Consejo de Administración afectase de forma significativa al Plan; se liquidará el mismo teniendo en cuenta la fecha de tal evento para calcular el ranking de TSR, en función del tiempo transcurrido y según lo reflejado en este documento.

En caso de que la toma o cambio de control sea consecuencia de una oferta pública de adquisición de acciones, el Plan se liquidará en metálico, por referencia al precio ofrecido en la citada oferta pública.

A los efectos de la liquidación del Plan, el Consejo tomará en consideración el periodo de tiempo transcurrido entre el 1 de enero de 2006 y la fecha en la que el Consejo estime que se ha producido de forma efectiva el evento u operación significativa que determina la liquidación anticipada del Plan.

### **Implicaciones contables y cobertura del Plan**

El Plan supondrá la obligación por parte del Banco de registrar un **gasto de personal** que se determinará al inicio del mismo, y que se periodificará durante la vida del Plan, con abono a una cuenta de **patrimonio**. La determinación del gasto se realizará atendiendo al valor razonable de los derechos concedidos a los beneficiarios del Plan

de acuerdo con lo previsto en las normas generales de valoración de la Circular 4/2004 de Banco de España. El importe estimado del gasto, a la fecha del presente informe, que se derivaría con ocasión de la implantación del presente Plan asciende a 141,1 millones de euros (coste que se alcanzaría con un multiplicador medio esperado de 0,896 y un valor de la acción de 15,02€).

El Banco hará frente a las correspondientes obligaciones de entrega de acciones derivadas del presente Plan a través de la adquisición de acciones propias, previo acuerdo de la Junta General de Accionistas al amparo de lo establecido en el artículo 75 de la Ley de Sociedades Anónimas o mediante la contratación del correspondiente instrumento financiero de cobertura.

### **Implicaciones fiscales para los beneficiarios del Plan**

En España, y al amparo de la normativa fiscal vigente a la fecha de inicio del Plan, el rendimiento que en su caso pudiera derivarse del mismo estará sometido a tributación en el momento en que se produzca la entrega de las acciones en el momento de la liquidación del Plan. Para determinar dicho rendimiento se tomará como precio de las acciones el de cotización en la fecha en la que se produzca la entrega efectiva a los beneficiarios del Plan. El rendimiento obtenido por los beneficiarios tendrá la consideración de **rendimiento del trabajo en especie** sometido a ingreso a cuenta del IRPF que correrá a cargo de los beneficiarios del Plan. Al rendimiento obtenido podrá serle de aplicación, al amparo de la normativa actualmente en vigor, la reducción del 40 por 100 establecida por la normativa fiscal para los rendimientos irregulares del trabajo.

En cualquier caso, el tratamiento fiscal será el que corresponda de acuerdo con la normativa fiscal vigente en cada país en la fecha de liquidación del Plan.

### **Implicaciones laborales**

El Plan tiene la consideración de extraordinario, por lo que el Banco **no tendrá en cuenta** el rendimiento que en su caso obtengan los beneficiarios del mismo **como salario**, ni lo tendrá en consideración a los efectos de determinación de pensiones, indemnizaciones u otras percepciones que pudieran corresponder al beneficiario, como consecuencia de su relación laboral con cualquiera de las entidades del Grupo BBVA.