

## SISTEMA DE PENSIONES DEL BBVA

### RESUMEN DE LOS SISTEMAS VIGENTES.

Resulta complicado hacer un resumen de los sistemas de pensiones que el BBVA aplica a sus empleados y lo mejor es presentar las distintas decisiones que, a lo largo de los últimos años, se han tomado por el Banco y valorar la distinta importancia de cada una de ellas.

**Hasta 1980**, el Banco, estaba obligado por el convenio colectivo, a garantizar a los empleados, a su jubilación, el cien por cien de sus percepciones reglamentarias, obligándose a cubrir la diferencia entre este importe total y la pensión que correspondiera de la Seguridad Social. Este compromiso, se interrumpe por convenio en 1980 para los empleados que ingresaran a partir de ese año. Hasta entonces el banco también pensionaba el 100% de la **Retribución Voluntaria (RV)**. En 1980 se mantiene estos compromisos para los ingresados anteriormente, congelándose las cuantías la RV existentes en ese momento. De esta forma los incrementos en la parte voluntaria de la retribución de los antiguos y la totalidad de la parte voluntaria de la retribución de las nuevas incorporaciones se materializan en un nuevo concepto: el **Complemento Voluntario Personal (CVP)**, también conocido popularmente como el PVC, por ser transparente, rígido y pesar poco. Este nuevo concepto no es pensionable directamente por el Banco. Se constituye un P.P.I. (plan de pensiones individual) para cada empleado (Multiplan), al que se harán anualmente unas aportaciones distribuidas entre el Banco (70%) y el empleado(30%) *que tienden a conseguir* una pensión equivalente al (70%) de la CVP en el momento de la jubilación. Esta situación se mantiene hasta 1996(i). Para los entrados a partir de esa fecha se suprime la fórmula de pensionabilidad de la CVP.

Los compromisos de pensiones del Banco derivados del Convenio y de la Retribución Voluntaria congelada en 1980 dan lugar a reservas que se mantienen en el balance del Banco, haciendo las dotaciones anuales oportunas cada año. De este modo, hasta 2001, el Banco, anualmente, venía obligado a una doble aportación: la dotación de sus obligaciones internas con los empleados ingresados antes de 1980 y el 70% de las aportaciones a los PPI Multiplan.

A partir de 1992 (i) el Banco empieza a externalizar estas obligaciones internas correspondientes a los empleados entrados antes de 1980, contratando diferentes pólizas de seguro con la compañía Axa-Aurora y, a partir de 1996, con BBVA Seguros. Esta externalización se completa, prácticamente, a finales del año 2000.

**En el año 2001 se cambia totalmente el sistema de pensiones.** A partir de ese año se suspenden todos los sistemas de pensiones vigentes y se crea un solo sistema a través de un **Plan de Empleo** que afecta a todos los empleados y absorbe todas las obligaciones contraídas por el Banco por estos temas hasta esa fecha. Así:

1°.- El Plan recoge todas las situaciones precedentes de los empleados de todos los bancos integrados en el BBVA, reconociéndose quince colectivos diferentes, en función del origen y de la situación de los empleados.

2°.- Se incorporan las obligaciones incluidas en el balance del Banco correspondientes a los empleados entrados antes de 1980, incorporando al Plan los fondos acumulados. En algún caso, dado que la Ley limitaba el importe máximo de las aportaciones a este Plan de Empleo, el exceso sobre este máximo se externalizó mediante una póliza de seguros.

3°.- Los diferentes Multiplan-PPI, son, naturalmente, propiedad de los empleados, que pueden disponer de ellos, pero se cancelaron las aportaciones del Banco al fondo.

4°.- Se estableció una aportación anual del Banco el 6 por cien de los conceptos retributivos pensionables.

Este Plan de Empleo permite, cuando se produzca la jubilación del titular, optar por una de estas cuatro posibilidades:

- 1- Rescate total de los fondos acumulados.
- 2- Rescate parcial, contratando, por el resto, una pensión vitalicia.
- 3- Formalizar una renta vitalicia con el importe de los fondos acumulados.
- 4- Formalizar una renta temporal

Por todo esto, UNITER se encuentra con tres campos de acción diferentes:

1°.- La gestión de las pensiones externalizadas o formalizadas a través de las pólizas de seguros contratadas por el Banco o por el Fondo, en especial cuando se produzca el fallecimiento del titular.

2°.- El seguimiento de la gestión de los fondos de Multiplan

3°.- El control de la gestión de los fondos del Plan de Empleo a través de su participación en la Comisión de Control del fondo.